

**ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

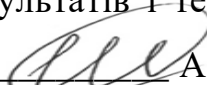
ШЕВЧЕНКО АННА ВАСИЛІВНА

УДК 342.951

**ДИСЕРТАЦІЯ
АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ
РОБОТИ В СУДОВІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ**

Спеціальність 12.00.07 – адміністративне право і процес;
фінансове право; інформаційне право

Подається на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело  А. В. Шевченко

Науковий консультант:

Рибалка Наталія Олегівна,

доктор юридичних наук, доцент

Тернопіль - 2021



АНОТАЦІЇ

Шевченко А. В. Адміністративно-правове забезпечення кадрової роботи в судовій системі України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Тернопільський національний економічний університет, Тернопіль, 2020.

Дисертація є одним із перших у вітчизняній юридичній науці комплексним монографічним дослідженням концептуальних засад адміністративно-правового забезпечення кадрової роботи в судовій системі України. У ній: охарактеризовано ретроспективу адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи у незалежній Україні; розглянуто закордонний досвід здійснення кадрової роботи в галузі судочинства; охарактеризовано правове регулювання кадрової роботи в судовій системі; визначено функції та принципи кадрової роботи; здійснено характеристику формування адміністративно-правових засад оцінювання ефективності діяльності суддів та працівників суду; проаналізовано систему адміністративних процедур добору кадрів до судової системи України; сформовано систему професійних вимог до суддівської професії; охарактеризовано конкурсний відбір як особливу форму адміністративної процедури та елементу судової реформи; розкрито дисциплінарна практику щодо суддів як форму кадрової роботи; здійснено системний аналіз кадрових процесів в органах суддівського врядування та самоврядування, а також апаратах судів; надано характеристику адміністративно-правовому забезпеченню професійної підготовки суддів; визначено особливості державної служби в судовій системі.

У роботі уперше: історію становлення кадрового забезпечення судової системи України розглянуто крізь призму етапів (виділено сім) її реформування від здобуття Україною незалежності й донині, оскільки саме через реформи, що є загальновідомим, відбувається перебудова усталених процесів, у тому числі й у здійсненні адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи; під принципами кадрової роботи судів запропоновано розуміти зумовлені об'єктивним розвитком суспільних відносин, закріплені у нормативно-правових актах беззаперечні вимоги, які відображають сутність кадрового забезпечення судів, визначають його форми й методи, покликані реалізувати судами функції держави, що виражаються у здійсненні правосуддя, захисті прав, свобод людини й громадянина; за результатами аналізу доктринальних підходів до поняття «оцінювання діяльності» встановлено, що воно характеризується поліваріантністю підходів до його тлумачення науковцями, у зв'язку із чим запропоновано тлумачити дефініцію «оцінювання діяльності» як процедуру щодо визначення відповідності виконаних конкретним працівником завдань та їх якості до попередньо встановлених критеріїв оцінювання показників тощо; зроблено висновок про те, що система вимог до суддівської професії має ґрунтуватись на професіограмі судді (описі системи основних елементів повсякденної діяльності судді на посаді), вимогах міжнародних стандартів щодо здійснення правосуддя, нормах національного законодавства, а також нормах-регуляторах, розроблених органами суддівського самоврядуванняю досягнення завдань та реалізації їхніх функцій.

Визначено, що поняття «кадрові процедури» – це насамперед рішення, що мають своє відображення у відповідних документах організаційного чи розпорядчого характеру тощо. Оскільки кадрові процедури охоплюють низку рішень від добору до звільнення, у межах цього дослідження запропоновано зупинитися на ретроспективі здійснення, власне, добору як основної кадрової процедури та деяких інших, як-от: призначення, проведення атестації, встановлення кваліфікаційних класів, звільнення.

Для розгляду ретроспективи адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи проведено аналіз основних нормативно-правових та правових актів, що стали визначальними для запровадження відповідних змін. За результатами аналізу низки нормативно-правових та правових актів констатовано, що за увесь час реформування, з 1992 року донині, як судова система в цілому, так і адміністративно-правове забезпечення кадрових процедур зокрема, зазнали значних змін. Акцентовано, що протягом усіх етапів реформування судової системи зміни до адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи були розпорошені у різних нормативно-правових та правових актах. Зазначено, що кадрові процедури та їх адміністративно-правове забезпечення мають бути чітко визначеними на рівні закону та бути прозорими й відкритими.

Провівши аналіз зарубіжного досвіду, зазначається, що виборність суддів для пересічного громадянина виглядає прозорішим і справедливим шляхом формування суддівського корпусу в державі. Проте виборність суддів, незважаючи на потенційну успішність цієї форми комплектування суддівського корпусу, потребує суттєвого обґрунтування, зважаючи на відсутність належного механізму, чіткого уявлення про її результати та ризику.

Правове регулювання кадрової роботи в судовій системі можна визначити як систему нормативно-правових актів різної юридичної сили та локалізації впливу, що визначають сукупність адміністративних процедур, спрямованих на врегулювання кадрових процесів (формування суддівського корпусу, функціонування різних категорій персоналу судів, робота над підвищенням професійного рівня тощо), від ефективності яких залежить якість організації суду як управлінської структури, а в кінцевому результаті – якість судочинства в Україні.

Функціями кадрової роботи судових органів є напрями роботи з кадрами (персоналом) судових органів, що виражаються у процесах

професійної орієнтації, прогнозування й планування кадрових потреб, добору, підготовки та розстановки кадрів.

До функцій кадрової роботи у судовій системі належать: підбір кадрів, тобто комплектування судових органів висококваліфікованими фахівцями; аналіз стану роботи з відбору, розстановки, зміцнення та збереження професійних кадрів; планування потреб судових органів; організація роботи суду полягає в тому, що вона формує структуру судової установи; контроль – це процес забезпечення досягнення цілей організації, який необхідний для з'ясування і вирішення кадрових проблем.

Принципи кадрової роботи судів – це зумовлені об'єктивним розвитком суспільних відносин, закріплені у нормативно-правових актах беззаперечні вимоги, які відображають сутність кадрового забезпечення судів, визначають його форми й методи, покликані реалізувати судами функції держави, що виражаються у здійсненні правосуддя, захисті прав, свобод людини й громадянина.

Запропоновано поділяти принципи кадрової роботи судів на: 1) загальні принципи – це ті, що є системою координат, у межах яких діють правові явища в державі, і виходять із загальних принципів права, 2) загальноуправлінські – на яких базується управлінська діяльність, 3) спеціально-управлінські – на яких базується кадрова робота.

Функції кадрової роботи у судових органах: 1) мають об'єктивний характер – тобто залежать від потреб суспільства в цілому та судової влади зокрема; 2) мають управлінський характер, оскільки є проявом управлінської діяльності; 3) мають суб'єктивний характер, тому що здійснюються державними службовцями; 4) зумовлені цілями й завданнями; 5) мають безперервний характер.

Зі свого боку принципи кадрового забезпечення судів характеризуються тим, що вони: 1) є керівними ідеями, беззаперечними вимогами, засадами, на яких базується кадрова робота судів; 2) зумовлені об'єктивним розвитком суспільних відносин, тобто залежать від реально існуючих політичних,

економічних, ідеологічних відносин, що склалися у суспільстві та впливають на роботу державних органів взагалі та роботу органів суду зокрема; 3) закріплені в нормативно-правових актах, тобто набувають значення загальних правил поведінки, які мають загальнообов'язковий, владний характер; 4) відображають сутність кадрового забезпечення суду демократичної держави; 5) визначають форми й методи кадрового забезпечення судів для досягнення ефективної роботи органів суду; 6) їх мета – реалізація судовими органами функцій із здійснення правосуддя, захисту прав і свобод людини і громадянина.

Добір кадрів до судової системи України, запропоновано тлумачити як систему адміністративних процедур щодо набору, підбору та призначення суддів, які, у свою чергу, мають нормативно визначені складові та порядок їх здійснення.

Запропоновано визначення понять «конкурс» та «конкурсний відбір» на заміщення вакантної посади судді: конкурс – це змагання, умови та порядок якого урегульовано відповідними положеннями чинного законодавства; конкурсний відбір на заміщення вакантної посади судді – це одна зі стадій порядку добору та призначення на вакантну посаду судді, умови та порядок якої урегульовано відповідними положеннями чинного законодавства.

До основних адміністративних процедур під час набору кадрів віднесено: оголошення набору кандидатів на посаду судді, що відображається у рішенні Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, яке публікується на її офіційному вебпорталі; подання особами, які виявили намір стати суддею, відповідних документів, за встановленими формами, до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та здійснення нею перевірки таких осіб на відповідність вимогам до посади судді на основі поданих документів; прийняття рішення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України про допуск осіб до участі у підборі та складенні відбіркового іспиту.

До основних адміністративних процедур під час підбору кадрів віднесено: проведення відбіркового іспиту; проведення спеціальної

перевірки; проходження спеціальної підготовки та отримання свідоцтва про її проходження; складення кваліфікаційного іспиту та встановлення його результатів; оголошення конкурсу на заміщення вакантних посад судді у місцевих судах та його проведення, а також внесення рекомендації Вищій раді правосуддя щодо призначення кандидата на посаду судді.

До основних адміністративних процедур щодо призначення кадрів віднесено ухвалення Вищою радою правосуддя рішення щодо кандидата на посаду судді та видання указу Президента України про призначення на посаду судді (у разі внесення Вищою радою правосуддя подання про призначення судді на посаду).

Важливим елементом відповідності суддівській професії є постійна підтримка і підвищення професійного рівня. Ця вимога втілюється в життя через базову професійну підготовку суддів та впровадження на різних етапах суддівської кар'єри програм підвищення кваліфікації. Ключовий підхід якості професійної підготовки судді – практичне спрямування освіти суддів України.

Система особистих вимог до суддівської професії є узагальненням особистого портрета кожного судді. Авторське бачення є близьким до тих вчених, які відмовляються від чіткого переліку особистих вимог, що є унікальними у кожній особистості. Проте коло груп особистих рис суддів, що враховуються при оцінюванні компетентності й придатності осіб стати суддями і працювати на суддівських посадах, доречно розглядати з урахуванням таких рис, як: організаційні навички та вміння співпрацювати; якісне мовлення, навички юридичного письма, логіки та професійного аналізу; група особистих характеристик високої репутації судді: чесність; порядність; справедливість тощо; професійні психологічні навички як-то емпатія, активне слухання і розпізнавання дійсних мотивів особистості, націленість на примирення та компроміс, стресостійкість.

Апарат суду відіграє не менш важливу роль у відправленні правосуддя, ніж судді. Організаційна, сервісна, технічна та методична підтримка

працівників апарату судів є невід'ємним елементом не тільки процедури вирішення справи по суті, а й забезпечення інших не менш важливих функцій в системі судової влади, зокрема інформаційної, документальної, комунікативної тощо. Кадрові процеси в апаратах суддів є складовим елементом кадрового менеджменту в судових органах.

Правовий статус державного службовця в судовій системі становить сукупність встановлених законодавчими нормами функцій, повноважень, прав і обов'язків, правових обмежень, етичних стандартів у сукупності з підставами та порядком виникнення їх службової правосуб'єктності, а також юридичної відповідальності в аналізованій сфері.

Об'єктом адміністративно-правового забезпечення професійної підготовки суддів є підвищення (удосконалення) індивідуальних якостей, здібностей та вмінь суддів (кандидатів у на посади суддів) чинити правосуддя.

Ключові слова: кадрова робота, судді, персонал, адміністративно-правове забезпечення, публічне адміністрування, адміністративні процедури, кадрові процеси, кадрова політика, оцінювання, державна служба, професійні вимоги, принципи, функції, ефективність.

*Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати
дисертації*

Монографія

1. Шевченко А.В. Кадрова робота в судовій системі України. К., Артек, 2020. 370 с.

*Статті у вітчизняних фахових виданнях, зарубіжних періодичних
наукових виданнях, а також вітчизняних фахових журналах, що
індексуються у міжнародних наукометричних базах*

2. Шевченко А.В. Ретроспектива адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи у незалежній Україні. Науково-практичний журнал «Європейські перспективи». № 4. 2016. С. 223-227.

3. Шевченко А.В. Закордонний досвід здійснення кадрової роботи в галузі судочинства. Міжнародний науковий журнал «Верховенство права». № 3. 2016. С. 208-214.

4. Шевченко А.В. Кадровий менеджмент як основа кадрової роботи в судовій системі. Право ua. № 2. 2017. С.218-223.

5. Шевченко А.В. Система адміністративних процедур набору кадрів до судової системи України. Науково-практичний журнал «Європейські перспективи». №2. 2017. С. 211-216.

6. Шевченко А.В. Дисциплінарна практика щодо суддів як форма кадрової роботи. Право ua. № 3. 2017. С. 210-214.

7. Шевченко А.В. Особливості державної служби в судовій системі. Актуальні проблеми правознавства. № 4 т.2. 2017. С.62-69.

8. Шевченко А.В. Принципи кадрової роботи в судовій системі. Науково-практичний журнал «Європейські перспективи». № 1. 2018. С. 208-213.

9. Шевченко А.В. Суддівський розсуд і суддівське свавілля: межі дозволеного та відповідальність за їх порушення. Вісник кримінального судочинства. №3. 2018. С.111-121.

10. Шевченко А.В. Адміністративно-правове забезпечення оцінювання ефективності діяльності суддів. Право ua. № 3. 2018. С. 210-213.

11. Шевченко А.В., Гірський Б.О. Управлінські рішення в адміністративній діяльності голови суду. Науково-практичний журнал «Європейські перспективи». № 4. 2019. С. 119-124.

12. Шевченко А.В. Система адміністративних процедур підбору кадрів у судовій системі України. Право ua. № 3. 2019. С. 205-209.

13. Шевченко А.В. Проблеми доступності адміністративно-юрисдикційного захисту при виконанні судових рішень. Наукові записки. Серія: Право, Випуск 8, 2020, С. 90-95.

14. Шевченко А.В. Правовий статус працівників апарату суду. Прикарпатський юридичний вісник, Випуск 4(29) Том 2, 2019. С.198-202.

15. Шевченко А.В. Правовий статус державного службовця в судовій системі. Актуальні проблеми правознавства. № 4 (20). 2019. С.147-152.

16. Шевченко А.В. Історико-правові аспекти правового забезпечення кадрових процедур судової системи у незалежній Україні. Наукові записки. Серія: Право. Випуск 6. Спецвипуск. 2019. С. 104-108.

17. Шевченко А.В. Особливий порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності як гарантія незалежності прокурора. Вісник кримінального судочинства. №2. 2019. С.118-132.

18. Шевченко А.В. До питання про правове регулювання кадрової роботи в судовій системі. Актуальні проблеми правознавства. № 3 (23). 2020. С.147-152.

19. Шевченко А.В. Кадрові процеси в органах судового врядування. Право та державне управління. № 1. том 1. 2020. С. 127-131.

20. Шевченко А.В. Функції кадрової роботи в судовій системі. Право і суспільство. № 2 частина 2 . 2020. С. 241-246.

21. Шевченко А.В. Деякі аспекти правового регулювання кадрової роботи в судовій системі. Право UA. №2. 2020. С. 26-33

22. Шевченко А.В. Система вимог до суддівської професії: професійно-правовий аспект. Міжнародний науковий журнал «Верховенство права». № 1. 2020. С. 67-73

23. Шевченко А.В. Адміністративно-правове регулювання конкурсного відбору суддів України. Підприємництво, господарство і право. № 10. 2020. С.121-124.

24. Шевченко А.В. Функції та принципи кадрової роботи в судовій системі. Наше право. № 1. 2020. С. 28-34.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

25. Шевченко А. В. Дисциплінарна відповідальність суддів України: монографія / за ред. проф. М.А. Погорецького. К., ВД «Дакор», 2014. 260 с.
26. Шевченко А. В. Функції роботи з персоналом в судовій системі. Проблеми сучасного права. Збірка матеріалів науково-практичної конференції (Чернігів, 14 вересня 2015 року). Чернігів, Інститут історії, етнології та правознавства імені О.М. Лазаревського, ЧНПУ, 2014. С. 120-122.
27. Шевченко А. В. Правове регулювання кадрового менеджменту в судах. Збірник тез науково-практичної конференції «Актуальні проблеми модернізації законодавства та освіти в умовах євроінтеграційного поступу України» (Чернігів, 27–28 жовтня 2016 р.), ЧНТУ, 2016. С. 145-147.
28. Шевченко А. В. Кадрова робота в судах: адміністративно-правовий аспект. Збірник тез науково-практична конференція «Право, держава та громадське суспільство в умовах системних реформ: реалії та перспективи» (Чернігів, 30 листопада 2016 р.), Чернігів, Чернігівський правозахисний альянс, 2016. С. 128-130.
29. Шевченко А. В. Адміністративно-правове забезпечення роботи з персоналом в судах. Збірник тез за результатами міжвузівського круглого столу «Національна поліція та Національна гвардія у контексті реалізації Національної стратегії у сфері прав людини» (Київ, 08 грудня 2016 року). К., НАВС, 2016. С. 96-97.
30. Шевченко А. В. Адміністративні процедури набору кадрів до судової системи України. Публічне право в умовах реформування правової системи. Матеріали науково-практичної конференції, м. Тернопіль, Тернопільський національний економічний університет, 22 травня 2017 р. Тернопіль, ТНЕУ, 2017. С. 85-87.

31. Шевченко А. В. Закордонний досвід адміністрування кадрової роботи в судах. «Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід»: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції, (м. Тернопіль, 20-21 квітня 2018 р.). Тернопіль, Економічна думка, 2018. С. 109-111.

32. Шевченко А. В. Історія адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи у незалежній Україні «Захист прав громадян в сучасних умовах». Збірник тез за результатами щорічного круглого столу. (Київ, 14 лютого 2018 р.). К., Київський правозахисний альянс, 2018. С.84-86.

33. Шевченко А. В. Адміністративно-правове забезпечення оцінювання діяльності суддів. Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції «Тенденції реформування правової системи України і країн світу: правовий, психологічний та соціокультурний аспекти» (Тернопіль, 12 листопада 2019 р.). Тернопіль, ТНЕУ, 2019. С.99-101.

34. Шевченко А. В. До питання про кадрові процеси в органах судового врядування. «Захист прав громадян в сучасних умовах». Збірник тез за результатами круглого столу (Київ, 12 грудня 2019 р.). К., Київський правозахисний альянс, 2019. С.49-51.

35. Шевченко А. В. Деякі аспекти адміністративно-правового регулювання набору кадрів до судової системи України. «Нові форми правозахисної роботи в умовах правової реформи». Збірник тез за результатами круглого столу (Київ, 28 вересня 2019 р.). К., Київський правозахисний альянс, 2019. С.31-33.

36. Шевченко А.В. Система вимог до судді: адміністративно-правовий аспект. «Сучасні проблеми правозахисту». Збірник тез за результатами круглого столу (Київ, 18 травня 2020р.). К., АЮК. С. 17-19.

Shevchenko A.V. Administrative and legal support of personnel work in the judicial system of Ukraine. Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Thesis for a Doctor of Law Degree in Specialty 12.00.07 - Administrative Law and process; finance law; information Law (081 Law). Ternopil National University of Economics, Ternopil, 2020.

The dissertation is one of the first in domestic legal science complex monographic research of conceptual bases of administrative and legal maintenance of personnel work in judicial system of Ukraine. It: describes the retrospective of administrative and legal support of personnel procedures of the judicial system in independent Ukraine; the foreign experience of personnel work in the field of justice is considered; the legal regulation of personnel work in the judicial system is characterized; functions and principles of personnel work are defined; the characteristic of formation of administrative and legal bases of an estimation of efficiency of activity of judges and court employees is carried out; the system of administrative procedures of personnel selection to the judicial system of Ukraine is analyzed; a system of professional requirements for the judicial profession has been formed; competitive selection is characterized as a special form of administrative procedure and an element of judicial reform; disciplinary practice regarding judges as a form of personnel work is revealed; a systematic analysis of personnel processes in the bodies of judicial governance and self-government, as well as court staff; the characteristic of administrative and legal maintenance of professional training of judges is given; the peculiarities of the civil service in the judicial system are determined.

In the paper for the first time: the history of the formation of staffing of the judicial system of Ukraine is considered through the prism of stages (seven) of its reform since Ukraine's independence to this day, because it is through reforms that are well known, there is a restructuring of established processes. legal support of personnel procedures of the judicial system; under the principles of personnel work of courts it is offered to understand the indisputable requirements caused by

objective development of public relations, fixed in regulatory legal acts, reflecting essence of staffing of courts, define its forms and methods called by courts to realize functions of the state expressed in administration of justice, protection human and civil rights, freedoms; According to the results of the analysis of doctrinal approaches to the concept of "performance appraisal" it is established that it is characterized by multivariate approaches to its interpretation by scientists, therefore it is proposed to interpret the definition of "performance appraisal" as a procedure for determining established criteria for evaluating indicators, etc .; concluded that the system of requirements for the judicial profession should be based on the professional profile of a judge (description of the system of basic elements of daily activities of a judge), the requirements of international standards of justice, national law and regulatory norms developed by the judiciary to achieve tasks and implementation of their functions.

It is determined that the concept of "personnel procedures" is primarily a decision that is reflected in the relevant documents of organizational or administrative nature, and so on. Since personnel procedures cover a number of decisions from selection to dismissal, this study proposes to focus on the retrospective implementation, in fact, selection as the main personnel procedure and some others, such as: appointment, certification, setting qualification classes, dismissal.

To consider the retrospective of administrative and legal support of personnel procedures of the judicial system, an analysis of the main legal and regulatory acts, which became decisive for the introduction of appropriate changes. According to the results of the analysis of a number of normative legal and legal acts, it has been stated that during the entire period of reform, from 1992 until now, both the judiciary in general and the administrative and legal support of personnel procedures in particular have undergone significant changes. It is emphasized that during all stages of the reform of the judicial system, changes to the administrative and legal support of personnel procedures of the judicial system were scattered in various regulations and legal acts. It is stated that staffing procedures and their

administrative and legal support should be clearly defined at the level of law and be transparent and open.

After analyzing foreign experience, it is noted that the election of judges for the average citizen looks more transparent and fair way of forming a judicial corps in the state. However, the election of judges, despite the potential success of this form of staffing of the judiciary, needs to be substantiated, given the lack of an appropriate mechanism, a clear idea of its results and risks.

Legal regulation of personnel work in the judiciary can be defined as a system of regulations of different legal force and localization of influence, which determine a set of administrative procedures aimed at regulating personnel processes (formation of the judiciary, functioning of various categories of court staff, work to improve professional level, etc.), on the effectiveness of which depends the quality of the organization of the court as a management structure, and ultimately - the quality of justice in Ukraine.

The functions of personnel work of judicial bodies are the areas of work with personnel (staff) of judicial bodies, which are expressed in the processes of professional orientation, forecasting and planning of personnel needs, selection, training and placement of personnel.

The functions of personnel work in the judicial system include: recruitment, ie staffing of judicial bodies with highly qualified specialists; analysis of the state of work on the selection, placement, strengthening and retention of professional staff; planning the needs of the judiciary; the organization of the work of the court is that it forms the structure of the judicial institution; control is the process of ensuring the achievement of the goals of the organization, which is necessary to clarify and solve personnel problems.

The principles of personnel work of courts are conditioned by objective development of public relations, indisputable requirements enshrined in normative-legal acts, which reflect the essence of personnel support of courts, define its forms and methods called by courts to realize functions of the state expressed in administration of justice. , freedoms of man and citizen.

It is proposed to divide the principles of personnel work of courts into: 1) general principles - these are those that are the coordinate system within which legal phenomena operate in the state and are based on general principles of law, 2) general management - on which management is based, 3) specially -management - on which personnel work is based.

The functions of personnel work in the judiciary: 1) are objective - that is, they depend on the needs of society in general and the judiciary in particular; 2) have a managerial nature, as it is a manifestation of managerial activity; 3) are subjective because they are carried out by civil servants; 4) due to goals and objectives; 5) have a continuous nature.

For their part, the principles of staffing of courts are characterized by the fact that they: 1) are guiding ideas, indisputable requirements, principles on which the personnel work of courts is based; 2) due to the objective development of social relations, ie depend on the actual existing political, economic, ideological relations that have developed in society and affect the work of state bodies in general and the work of courts in particular; 3) enshrined in regulations, ie acquire the meaning of general rules of conduct, which are mandatory, authoritative in nature; 4) reflect the essence of staffing the court of a democratic state; 5) determine the forms and methods of staffing courts to achieve effective work of court bodies; 6) their purpose - the implementation of judicial authorities functions for the administration of justice, protection of human and civil rights and freedoms.

The selection of personnel for the judicial system of Ukraine is proposed to be interpreted as a system of administrative procedures for the recruitment, selection and appointment of judges, which, in turn, have normatively defined components and the procedure for their implementation.

It is proposed to define the terms "competition" and "competitive selection" to fill the vacant position of a judge: a competition is a competition, the conditions and procedure of which are regulated by the relevant provisions of current legislation; competitive selection to fill a vacant position of a judge is one of the stages of the procedure for selection and appointment to a vacant position of a

judge, the conditions and procedure of which are regulated by the relevant provisions of current legislation.

The main administrative procedures during recruitment include: announcement of the recruitment of candidates for the position of a judge, which is reflected in the decision of the High Qualifications Commission of Judges of Ukraine, which is published on its official web portal; submission of relevant documents to the High Qualification Commission of Judges of Ukraine by persons who have expressed their intention to become a judge, in accordance with the established forms, and verification of such persons for compliance with the requirements for the position of a judge on the basis of submitted documents; decision-making by the High Qualification Commission of Judges of Ukraine on the admission of persons to participate in the selection and passing of the selection exam.

The main administrative procedures during the selection of personnel include: conducting a selection exam; conducting a special inspection; passing special training and obtaining a certificate of its passage; passing the qualifying exam and establishing its results; announcing a competition to fill vacant judicial positions in local courts and holding it, as well as making a recommendation to the High Council of Justice on the appointment of a candidate for the position of a judge.

The main administrative procedures for appointing staff include the adoption by the High Council of Justice of a decision on a candidate for the position of a judge and the issuance of a decree of the President of Ukraine on the appointment of a judge (if the High Council of Justice submits an application for the appointment of a judge).

An important element of compliance with the judicial profession is the constant support and improvement of the professional level. This requirement is implemented through basic professional training of judges and the implementation of professional development programs at various stages of the judicial career. The key approach to the quality of professional training of judges is the practical direction of education of judges of Ukraine.

The system of personal requirements for the judicial profession is a generalization of the personal portrait of each judge. The author's vision is close to those scholars who abandon a clear list of personal requirements that are unique to each individual. However, the range of groups of personal traits of judges that are taken into account when assessing the competence and suitability of individuals to become judges and work in judicial positions, it is appropriate to consider taking into account such traits as: organizational skills and ability to cooperate; quality speech, legal writing skills, logic and professional analysis; group of personal characteristics of a judge's high reputation: honesty; decency; justice, etc .; professional psychological skills such as empathy, active listening and recognition of the true motives of the individual, the focus on reconciliation and compromise, stress.

The judiciary plays an equally important role in the administration of justice than judges. Organizational, service, technical and methodological support of court staff is an integral part not only of the procedure for resolving the case on the merits, but also providing other equally important functions in the judiciary, including information, documentation, communication, etc. Personnel processes in the staff of judges are an integral part of personnel management in the judiciary.

The legal status of a civil servant in the judiciary is a set of statutory functions, powers, rights and responsibilities, legal restrictions, ethical standards in conjunction with the grounds and procedure for their legal personality, as well as legal liability in the analyzed area.

The object of administrative and legal support for the professional training of judges is to increase (improve) the individual qualities, abilities and skills of judges (candidates for judges) to administer justice.

Key words: personnel work, judges, staff, administrative and legal support, public administration, administrative procedures, personnel processes, personnel policy, evaluation, civil service, professional requirements, principles, functions, efficiency.

ЗМІСТ

АНОТАЦІЇ.....	2
ВСТУП.....	20
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУДОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ.....	32
1.1. Ретроспектива адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи у незалежній Україні.....	32
1.2. Закордонний досвід здійснення кадрової роботи в галузі судочинства.....	57
Висновки до розділу.....	81
РОЗДІЛ 2 АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ ЯКОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СУДІВ ЯК ЕЛЕМЕНТ КАДРОВОЇ РОБОТИ.....	85
2.1. Правове регулювання кадрової роботи в судовій системі.....	85
2.2. Функції та принципи кадрової роботи.....	106
2.3. Формування адміністративно-правових засад оцінювання ефективності діяльності суддів та працівників суду.....	125
Висновки до розділу.....	141
РОЗДІЛ 3 АДМІНІСТРАТИВНІ ПРОЦЕДУРИ ДОБОРУ ТА ПЕРЕМІЩЕННЯ КАДРІВ У СУДОВІЙ СИСТЕМІ.....	148
3.1. Система адміністративних процедур добору кадрів до судової системи України.....	148
3.2. Система вимог до суддівської професії: професійно-правовий аспект.....	170
3.3. Конкурсний відбір як особлива форма адміністративної процедури та елемент судової реформи.....	194

3.4. Дисциплінарна практика щодо суддів як форма кадрової політики.....	217
Висновки до розділу.....	236
РОЗДІЛ 4 АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ КАДРОВОЇ РОБОТИ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУДДІВСЬКОГО КОРПУСУ.....	251
4.1. Кадрові процеси в органах суддівського врядування та самоврядування.....	251
4.2. Кадрові процеси в апаратах судів.....	269
4.3. Адміністративно-правове забезпечення професійної підготовки суддів.....	297
4.4. Особливості державної служби в судовій системі.....	316
Висновки до розділу.....	333
ВИСНОВКИ.....	343
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	358
ДОДАТКИ.....	392

ВСТУП

Актуальність теми. Формування якісно нової концепції кадрової роботи в судовій системі – одне із ключових завдань реформи правосуддя в Україні. Саме кадрові процеси є основоположними при формуванні стандартів організації судів, ефективного адміністрування внутрішньоорганізаційних процесів, обміну інформацією, управління в них, що врешті-решт впливає на саме судочинство як особливу форму державного впливу, завдяки якому вирішуються спір, відновлюється справедливість або караються винні особи. Судді та персонал судів у загальному вигляді становлять кадрову систему, яка в комплексній взаємодії всіх елементів забезпечує динаміку управлінських, контрольних і процесуальних процесів, спрямованих на стале здійснення ефективного та справедливого правосуддя. Слід зауважити, що суд, як досить складний організаційний механізм, складається не тільки із самих суддів, а й передбачає використання можливостей і інших категорій працівників, проте природно, що саме судді виступають ключовими суб'єктами, задля яких означений механізм функціонує. Ключовим надбанням будь-якої організаційної структури є її персонал, разом із цим суд – особлива державна інституція, робота якої знаходиться під пильною увагою з боку різного роду неурядових інституцій, діяльність яких спрямована на підвищення доброчесності, професіоналізму суддів та персоналу, а також утвердження законності при здійсненні правосуддя.

Чергові спроби забезпечити проведення судової реформи зіштовхуються з проблемою швидкого та якісного наповнення системи правосуддя новими високопрофесійними кадрами. Відсутність алгоритму дій, здатного забезпечити результат і вивести кадрове питання на новий, системний рівень вимагає активізації зусиль і пошуку механізмів адміністративно-правового забезпечення формування та функціонування суддівського корпусу в Україні. Поряд із цим, потребує також перегляд форм,

методів та принципів публічного адміністрування в сфері роботи з персоналом в системі правосуддя, адже кадрова політика багатьох органів публічної влади останнім часом притерпіла суттєвих змін, на відміну від досить ортодоксальної в цьому плані, судової системи України.

Тож, створення ефективної моделі адміністративно-правового забезпечення кадрової роботи в судовій системі є, безумовно, важливим питанням, що потребує глибокої наукової розробки, що й визначає актуальність теми цієї роботи.

Додаткової актуальності дослідженню надають постійні науково-теоретичні пошуки шляхів удосконалення нормативно-правового забезпечення діяльності судів, а також адміністрування внутрішньоорганізаційних процесів у цій сфері. Водночас системні наукові роботи, присвячені кадровим процесам в судах, є нечисленними та аналізують тільки окремі їх напрями. Теоретичні аспекти адміністративно-правового забезпечення розкриті в роботах таких вчених, як В. Б. Авер'янов, В. М. Бевзенко, Ю. П. Битяк, В. М. Гаращук, І. П. Голосніченко, Р. А. Калюжний, В. В. Коваленко, Л. В. Коваль, Т. О. Коломоєць, В. К. Колпаков, О. В. Кузьменко, В. І. Курило, Р. С. Мельник, Н. Р. Нижник, О. І. Остапенко, В. П. Петков, В. Ф. Пузирний, О. П. Рябченко, А. О. Селіванов, С. Г. Стеценко та інших.

Питання кадрової роботи в правоохоронних органах розкриті в наукових роботах таких вчених, як О. М. Бандурка, О. О. Бандурка, А. О. Галай, С. К. Гречанюк, В. В. Долежан, В. О. Заросило, С. В. Зливко, Р. В. Ігонін, Я. Ю. Кондратьєв, С. Ф. Константинов, В. І. Олефір, Н. О. Рибалка, С. В. Петков, В. М. Плішкін, А. О. Собакарь, Є. Ю. Соболю, О. Н. Ярмиш та інших.

Важливим напрямом наукових розробок є праці вчених, які порушували у своїх дослідженнях питання судового управління, а також адміністрування роботи суду. Це, зокрема, праці таких авторів, як В. Ф. Бойко, К. Ф. Гуценко, Л. О. Ватаманюк, В. Т. Кривенко, О. М. Коротун, М. І. Козюбра,

О. М. Лагнюк, В. Т. Маляренко, А. О. Малихіна, С. Ю. Обрусна,
В. В. Онопенко, Д. М. Притика, В. С. Стефанюк, А. А. Стрижак,
В. П. Тюфтії, О. З. Хотинської-Нор, В. І. Шишкін та ін.

Проблеми кадрової роботи в судовому управлінні розглядали такі вчені як К. О. Іноземцева, Р. О. Куйбіда, В. М. Кравчук, В. О. Кібець, І. Є. Марочкін, М. Г. Мельник, Л. М. Москвич, І. В. Назаров, В. Б. Пчелін, Б. О. Прокопенко, І. О. Русанова, К. М. Ржепецька, І. М. Осика, О. В. Сердюк, Н. С. Слободяник, О. В. Ульяновська, Б. А. Футей, І. В. Юревич та ін.

Разом із тим проблематика адміністративно-правового регулювання кадрової роботи в судовій системі розкрита фрагментарно і на рівні самостійної монографічної праці у контексті наукових розробок адміністративного права не досліджувалась. Тому створення та подальша розробка наукової концепції правового забезпечення в судовій системі крізь призму наукової парадигми публічного права є актуальним завданням сучасної науки адміністративного права і зумовлює актуальність теми цього дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Роботу виконано відповідно до п. 4 розділу 3 Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015; Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки (Схваленої Указом Президента України від 20 травня 2015 року № 276/2015); п. 5 розділу 7 Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016-2020 роки, схваленої постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 03 березня 2016 року.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертації є наукова розробка й обґрунтування за допомогою теоретико-методологічного інструментарію адміністративного права концептуальних основ кадрової роботи в судовій системі України.

Мета дослідження зумовила необхідність постановки та розв'язання таких наукових завдань:

- охарактеризувати ретроспективу адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи у незалежній Україні;
- розглянути закордонний досвід здійснення кадрової роботи в галузі судочинства;
- охарактеризувати правове регулювання кадрової роботи в судовій системі;
- визначити функції та принципи кадрової роботи;
- здійснити характеристику формування адміністративно-правових засад оцінювання ефективності діяльності суддів та працівників суду;
- проаналізувати систему адміністративних процедур добору кадрів до судової системи України;
- сформувати систему професійних вимог до суддівської професії;
- охарактеризувати конкурсний відбір як особливу форму адміністративної процедури та елементу судової реформи;
- розкрити дисциплінарна практику щодо суддів як форму кадрової роботи;
- здійснити системний аналіз кадрових процесів в органах суддівського врядування та самоврядування, а також апаратах судів;
- надати характеристику адміністративно-правовому забезпеченню професійної підготовки суддів;
- визначити особливості державної служби в судовій системі.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають у зв'язку з внутрішньоорганізаційними процесами в судовій системі України.

Предметом дослідження є адміністративно-правове забезпечення кадрової роботи в судовій системі України.

Методи дослідження. Методологічною основою роботи є положення та висновки загальної теорії пізнання. Дисертацію виконано, спираючись на

наукову методологію притаманну адміністративному праву. Використаний науковий інструментарій, а також предмет і об'єкти дослідження виконані в контексті та з дотриманням вимог паспорта наукової спеціальності 12.00.07. Наукова розробка здійснювалась за допомогою системи методів: історико-правового, формально-догматичного, порівняльно-правового, системного, семантичного, соціологічного, статистичного, системно-структурного аналізу, прогнозування, а також деяких інших.

Ключові категорії, визначення, поняття, особливості, ознаки, що були розроблені або дістали подальшого розвитку в результаті дослідження за допомогою формально-догматичного, гносеологічного та аксіологічного та системного методів (п. п. 2.1–2.2, розділ 3). Порівняльно-правовий метод використано для зіставлення практики здійснення кадрової роботи в системах судочинства різних країн (п. 1.2). Семантичний метод застосований в роботі для з'ясування змісту наукових категорій (розділи 1–3). Історико-правовий метод став основою для розгляду ретроспективи адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи у незалежній Україні (п. 1.1) За допомогою методу системно-структурного аналізу в роботі розглянуто кадрову роботу як частину кадрової політики в судовій системі України (п. 2.2 розділ 2). За допомогою статистичного та соціологічного методів у роботі аналізується сучасний стан публічного адміністрування в системі правосуддя (п. п. 1.1, 3.1–3.2). Метод прогнозування застосовано для створення потенційної моделі змін, які можуть настати в результаті сформованих та розроблених у дисертації пропозицій до законодавства (розділи 3–4).

Теоретичною основою для розробки питань, порушених у дисертації, стали праці з теорії управління, державного управління, кадрового менеджменту, адміністративного права та процесу, публічного адміністрування, адміністративної діяльності, судової та правоохоронної теорії, а також інших галузей наукового пізнання (психології, педагогіки тощо).

Емпіричну базу дослідження становить практика кадрової роботи різних публічних інституцій, судових органів, а також інших правоохоронних органів, дані офіційної статистичної інформації.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є одним із перших у вітчизняній юридичній науці комплексним монографічним дослідженням концептуальних засад адміністративно-правового забезпечення кадрової роботи в судовій системі України. Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

уперше:

– історію становлення кадрового забезпечення судової системи України розглянуто крізь призму етапів (виділено сім) її реформування від здобуття Україною незалежності й донині, оскільки саме через реформи, що є загальновідомим, відбувається перебудова усталених процесів, у тому числі й у здійсненні адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи;

– під принципами кадрової роботи судів запропоновано розуміти зумовлені об'єктивним розвитком суспільних відносин, закріплені у нормативно-правових актах беззаперечні вимоги, які відображають сутність кадрового забезпечення судів, визначають його форми й методи, покликані реалізувати судами функції держави, що виражаються у здійсненні правосуддя, захисті прав, свобод людини й громадянина;

– за результатами аналізу доктринальних підходів до поняття «оцінювання діяльності» встановлено, що воно характеризується поліваріантністю підходів до його тлумачення науковцями, у зв'язку із чим запропоновано тлумачити дефініцію «оцінювання діяльності» як процедуру щодо визначення відповідності виконаних конкретним працівником завдань та їх якості до попередньо встановлених критеріїв оцінювання показників тощо;

– зроблено висновок про те, що система вимог до суддівської професії має засновуватись на професіограмі судді (описі системи основних елементів

повсякденної діяльності судді на посаді), вимогах міжнародних стандартів щодо здійснення правосуддя, нормах національного законодавства, а також нормах-регуляторах, розроблених органами суддівського самоврядування;

удосконалено:

– визначення правового регулювання кадрової роботи в судовій системі, яке запропоновано розглядати як систему нормативно-правових актів різної юридичної сили та локалізації впливу, що визначають систему адміністративних процедур, спрямованих на врегулювання кадрових процесів (формування суддівського корпусу, функціонування різних категорій персоналу судів, роботи над підвищенням професійного рівня тощо), від ефективності яких залежить якість організації суду як управлінської структури, а в кінцевому результаті – якість судочинства в Україні;

– поняття добору кадрів до судової системи України, під яким запропоновано розуміти систему адміністративних процедур щодо набору, підбору та призначення суддів, які, у свою чергу, мають нормативно визначені складові та порядок їх здійснення;

– поняття конкурсу як змагання, умови та порядок якого урегульовано відповідними положеннями чинного законодавства;

– визначення конкурсного відбору на заміщення вакантної посади судді як однієї із стадій порядку добору та призначення на вакантну посаду судді, умови та порядок якої урегульовано відповідними положеннями чинного законодавства;

– механізм кадрового адміністрування в судовій системі через діяльність внутрішніх інституцій як самоврядних (органи суддівського самоврядування), так і квазіадміністративних «напівсамоврядних» (органи суддівського врядування);

– науково-теоретичні положення, що стосуються правового статусу державного службовця в судовій системі, який запропоновано розглядати як систему встановлених законодавчими нормами функцій, повноважень, прав

і обов'язків, правових обмежень, етичних стандартів у сукупності з підставами та порядком виникнення їхньої службової правосуб'єктності, а також юридичної відповідальності в аналізованій сфері;

дістало подальшого розвитку:

– аналіз зарубіжного досвіду організації кадрової роботи в системах правосуддя, наслідком чого став висновок про те, що виборність суддів, незважаючи на потенційну успішність цієї форми комплектування суддівського корпусу, потребує суттєвого обґрунтування, зважаючи на відсутність належного механізму та чіткого уявлення про її результати та ризику;

– визначення та деталізація функцій кадрової роботи судових органів як напрямів роботи з кадрами (персоналом) судових органів, що виражаються у процесах професійної орієнтації, прогнозування і планування кадрових потреб, добору, підготовки та розстановки кадрів;

– розподіл принципів кадрової роботи судів на загальні, загальноуправлінські та спеціально-управлінські принципи;

– питання правового забезпечення адміністративних процедур оцінювання діяльності державних службовців апарату суду, а також помічників суддів;

– характеристика принципу доброчесності у діяльності суддів крізь призму дисциплінарної практики в сфері правосуддя, що відображено, зокрема в: необхідності притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності у випадках: неподання, несвоєчасне подання декларації родинних зв'язків суддею або подання в ній завідомо недостовірних (у тому числі неповних) відомостей; неподання, несвоєчасне подання декларації доброчесності суддею або декларування в ній завідомо недостовірних (у тому числі неповних) тверджень; заповнення суддею декларації доброчесності задля підтвердження відсутності підстав для притягнення його до дисциплінарної відповідальності;

– розгляд кадрових процесів в апаратах суддів як складового елемента кадрового менеджменту судових органів;

– дослідження системи адміністративно-правового забезпечення професійної підготовки суддів як підвищення (удосконалення) індивідуальних якостей, здібностей та вмінь суддів (кандидатів у на посади суддів) здійснювати правосуддя.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені у роботі положення, висновки, пропозиції та рекомендації можуть бути використані у:

– науково-дослідній сфері – для подальших наукових розробок адміністративно-правового забезпечення кадрових процесів в правоохоронних та судових органах (довідка про впровадження Тернопільського національного економічного університету від 19 червня 2020 року);

– правотворенні – сформульовано висновки, пропозиції та рекомендації, що є актуальними в удосконаленні нормативно-правових актів, що регулюють питання кадрової роботи в судовій системі (довідка з Верховної Ради України про можливість впровадження результатів дисертації);

– правозастосуванні – у практичній діяльності судів, апаратів судів, органах суддівського самоврядування та врядування (Довідка про впровадження у практичну діяльність Київського окружного адміністративного суду від 19 червня 2020 року);

– навчальному процесі – під час викладання навчальних дисциплін «Адміністративне право та процес», «Правові інституції» (довідка про впровадження Тернопільського національного економічного університету від 19 червня 2020 року).

Особистий внесок здобувача. Викладені в науковій роботі положення, що виносяться на захист, є результатом самостійної праці автора дисертації. Наукові ідеї та розробки, які належать співавторам опублікованих праць, у дисертаційному дослідженні не використовувались. Особистий внесок до

опублікованих колективних наукових праць пропорційний кількості співавторів.

Апробація результатів дослідження. Дисертаційну роботу виконано і обговорено на кафедрі конституційного, адміністративного та фінансового права Тернопільського національного економічного університету. Теоретичні та прикладні положення і висновки дисертації обговорювались на науково-практичних конференціях, семінарах, круглих столах. Основні з них такі: круглий стіл «Проблеми сучасного права» (Чернігів, 15 вересня 2015 року); науково-практична конференція «Актуальні проблеми модернізації законодавства та освіти в умовах євроінтеграційного поступу України» (Чернігів, 27–28 жовтня 2016 року); науково-практична конференція «Право, держава та громадське суспільство в умовах системних реформ: реалії та перспективи» (Чернігів, 30 листопада 2016 року); міжвузівський круглий стіл «Національна поліція та Національна гвардія у контексті реалізації Національної стратегії у сфері прав людини» (Київ, 08 грудня 2016 року); науково-практична конференція «Публічне право в умовах реформування правової системи» (Тернопіль, 22 травня 2017 року); III міжнародна науково-практична конференція «Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід» (Тернопіль, 20–21 квітня 2018 року); круглий стіл «Захист прав громадян в сучасних умовах» (Київ, 14 лютого 2018 року); міжнародна конференція «Тенденції реформування правової системи України і країн світу: правовий, психологічний та соціокультурний аспекти» (Тернопіль, 12 листопада 2019 року); круглий стіл «Захист прав громадян в сучасних умовах» (Київ, 12 грудня 2019 року); круглий стіл «Нові форми правозахисної роботи в умовах правової реформи», (Київ, 28 вересня 2019 р.); круглий стіл «Сучасні проблеми правозахисту» (Київ, 18 травня 2020 р.).

Публікації. Основні положення та висновки дисертації опубліковано в тридцяти п'яти наукових публікаціях, в тому числі: одній одноосібній монографії; одній колективній монографії; двадцяти двох статтях у

вітчизняних фахових, а також зарубіжних наукових періодичних виданнях та виданнях, які індексуються в зарубіжних науково-метричних базах; 11 тезах у матеріалах наукових конференцій, семінарів, круглих столів.

Структура роботи. Дисертація складається з анотацій, змісту, вступу, чотирьох розділів, які об'єднують тринадцять підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи становить 416 сторінок, з яких основний текст – 358 сторінки, список використаних джерел – 34 сторінки (316 найменувань), три додатки на 25 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУДОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

1.1. Ретроспектива адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи у незалежній Україні

Загалом формування судової системи у кожній країні здійснюється поступово під впливом конкретно-історичних умов [1, с. 80]. У свою чергу, ретроспективу становлення судової системи України, на нашу думку, слушно розглянути крізь призму етапів її реформування від здобуття Україною незалежності й донині, оскільки саме через реформи, що є загальновідомим, відбувається перебудова усталених процесів, у тому числі й у здійсненні адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи.

Разом із тим у правовій доктрині єдиного підходу до етапів реформування судової системи України немає.

Так, дослідниця Н. В. Охотницька вважає, що розвиток судової системи в період з 1991 року до 2012 року можна поділити на такі три періоди:

- 1) доконституційний період, що тривав з 1991 року до 1996 року;
- 2) період прийняття Конституції України та реформування судової системи відповідно до Конституції протягом 1996–2010 років, зокрема на виконання положень Конституції України в 2001 році було проведено «малу» судову реформу та вже у лютому 2002 року прийнято Закон України «Про судоустрій України», що набув чинності з 01 червня 2002 року;
- 3) період подальшого вдосконалення судового законодавства відповідно до європейських стандартів, під час якого у 2010 році було прийнято Закон України «Про судоустрій і статус суддів» [2], що змінив

судову систему на чотириступеневу та прийнято ряд інших нормативно-правових актів [3, с. 182–183].

Слід зазначити, що у подальшому більшість положень цього закону в установленому порядку було визнано не конституційними.

Нині наведену періодизацію, безумовно, можна доповнити, оскільки вже у 2016 році було прийнято новий Закон України «Про судоустрій і статус суддів» [4], до якого станом на лютий 2020 року вісім разів було внесено зміни та передбачено зміни, які наберуть чинності у 2021 році.

Дослідниця Л. Ватаманюк зазначає, що проголошення Україною незалежності та пізніше прийняття Конституції України поклало початок транзитивного періоду у всіх сферах суспільства. З того часу й інститут правосуддя перебуває в умовах «перманентної реформи», що зумовлює систематичне оновлення національного законодавства, значні організаційні, концептуальні та правові зміни [5, с. 18].

Науковець Т. Герасимів підкреслює: «Сучасними реаліями є постійне реформування вітчизняної системи правосуддя» [6, с. 32].

Отже, беручи до уваги наведені вище етапи реформування судової системи та дискусію науковців з цього питання, для розгляду ретроспективи адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи вважаємо за доцільне провести аналіз основних нормативно-правових актів, що стали визначальними для запровадження відповідних змін.

У свою чергу, перш ніж перейти до розгляду зазначених нормативно-правових актів, зупинимось на уточненні поняття «кадрові процедури».

Поняття «кадрові процедури» у термінології законодавства України немає. Втім, є поняття «кадрові рішення», що міститься в Інструкції про порядок використання поліграфа в діяльності органів прокуратури України, що затверджена наказом Генеральної прокуратури України 12 червня 2017 року № 180, який зареєстрований у Міністерстві юстиції України 16 червня 2017 року за № 764/30632 [7]. Не будемо цитувати це поняття, оскільки воно

є громіздким, але зазначимо, що у ньому наводиться рішення про призначення та переведення.

У Європейській хартії про закон «Про статус суддів» [8] проголошується: «Стосовно кожного рішення, пов'язаного з ... відбором, призначенням, просуванням по службі або завершенням перебування на посаді судді, Закон передбачає втручання органу, незалежного від виконавчої і законодавчої влади, в якому не менше половини складу тих, хто бере участь у засіданні, є судьями, обраними такими самими судьями в порядку, що гарантує якнайширше представництво суддів» (п. 1.3) [8].

Відповідно до наведеного, можемо припустити, що до кадрових процедур належать рішення, пов'язані з відбором, призначенням, просуванням по службі або завершенням перебування на посаді судді.

У цілому, згідно із Стратегією державної кадрової політики на 2012–2020 роки, схваленою Указом Президента України від 01 лютого 2012 року № 45/2012 [9], метою державної кадрової політики є забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті становлення України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою [9].

Головними причинами, які зумовили необхідність розроблення Стратегії, є:

стримування розвитку та функціонування системи кадрового забезпечення в державі;

відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства і держави у фахівцях із відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки, недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців;

відсутність збалансованої системи управління професійною орієнтацією молоді, об'єктивних принципів її відбору і навчання, повільні темпи впровадження сучасних технологій професійного розвитку;

недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при формуванні та реалізації державної кадрової політики [9].

Реалізація державної кадрової політики має бути спрямована на досягнення:

в соціальному аспекті - високого рівня розвитку людського потенціалу держави, задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації, гідної оплати праці;

в економічному аспекті - забезпечення всіх галузей суспільного виробництва кваліфікованими кадрами, зростання конкурентоспроможності держави, підвищення рівня добробуту населення;

в інституційному аспекті - удосконалення нормативно-правової бази з метою запровадження новітніх підходів у кадровому менеджменті;

в організаційному аспекті - розбудови системи управління трудовими ресурсами на засадах соціального діалогу та партнерства держави і суб'єктів підприємницької діяльності [9].

Тобто, добір кадрів є основним елементом кадрової політики, у тому числі й у судовій системі.

Правова доктрина апелює кількома поняттями в означеній сфері.

Так, дослідниця О. М. Лагнюк потрактує поняття «кадрове забезпечення» як цілеспрямовану діяльність спеціально уповноважених суб'єктів щодо прогнозування і планування кадрових потреб, а також відбору, навчання, виховання та вивільнення кадрів [10, с. 127].

Науковець М. Г. Мельник на підставі аналізу наукових надбань галузевих юридичних наук та державного управління із врахуванням специфіки статусу органів судової гілки державної влади звертає увагу на доцільність формування родової категорії «кадрове забезпечення діяльності судів» та видових категорій, як-от: «кадрове забезпечення формування та функціонування суддівського корпусу судів загальної юрисдикції та Конституційного Суду України», «кадрове забезпечення діяльності апарату суду», «кадрове забезпечення формування корпусу народних засідателів»,

«кадрове забезпечення формування корпусу присяжних», «кадрове забезпечення діяльності Вищої ради юстиції» тощо [11, с. 11–12].

Автор вважає, що поняття «кадрове забезпечення» – це сукупність процедур, пов'язаних із гарантуванням реалізації вимоги професійності персоналу судів, а саме – суддів, працівників апарату судів та інших [11, с. 11–12].

Науковці І. О. Русанова та І. В. Юревич досліджують таке поняття, як «кадровий менеджмент» – створення ефективної системи кадрової роботи у системі судової влади та механізму управління нею, що включає відбір та підготовку кваліфікованих фахівців і менеджерів з кадрів, розробку й формування оптимальної структури служби персоналу, розробку кадрової політики загальних принципів і методів стратегічного та оперативного управління персоналом [12, с. 278].

На думку науковців, технологія судового кадрового менеджменту має охоплювати широкий спектр функцій – від прийняття до звільнення кадрів, це:

- вивчення ринка праці, відбір, призначення та прийом персоналу;
- ділова оцінка персоналу при прийнятті, атестації, доборі та розстановці кадрів;
- визначення заробітної плати і пільг, оформлення трудового контракту;
- організація праці, розробка посадових інструкцій;
- дотримання етики ділових відносин і корпоративної культури;
- управління конфліктами і стресами;
- оцінка трудової діяльності, навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовка кадрів;
- планування ділової кар'єри та управління службово-професійним зростанням;
- управління нововведеннями у кадровій роботі;

- управління поведінкою персоналу, дотримання дисципліни праці;
- звільнення персоналу [12, с. 278].

Аналізуючи викладене, на нашу думку, кадрові процедури – це насамперед рішення, що мають своє відображення у відповідних документах організаційного чи розпорядчого характеру тощо.

Безумовно, кадрові процедури охоплюють низку рішень – від добору до звільнення. Водночас, у межах нашого дослідження, вважаємо за доцільне зупинитися на ретроспективі здійснення, власне, добору як основної кадрової процедури та деяких інших, як-от: призначення, проведення атестації, встановлення кваліфікаційних класів, звільнення.

Отже, перейдемо до аналізу основних нормативно-правових актів.

Так, першим програмним документом, який прийнято вважати офіційною точкою відліку судової реформи в незалежній Україні, стала Концепція судово-правової реформи в Україні, схвалена постановою Верховної Ради України від 28 квітня 1992 року [13; 14, с. 8]. Так, необхідність судово-правової реформи обумовлена і тим, що суди республіки, вся система юстиції і чинне законодавство, яке регулює діяльність правоохоронних органів, переживають глибоку кризу, викликану багатьма факторами, які негативно впливали на їх діяльність. Суди не завжди надійно охороняли права і свободи людини, являли собою важливий інструмент командно-адміністративної системи і змушені були бути провідниками її волі. Суд не мав влади, а влада безконтрольно користувалась судом. Судово-правова реформа повинна привести судову систему, а також всі галузі права у відповідність із соціально-економічними та політичними змінами, що відбулись у суспільстві. Головною метою судово-правової реформи і формування незалежної судової влади є перебудова судової системи, створення нового законодавства, вдосконалення форм судочинства. В ході реформи необхідно було:

- шляхом ефективного розмежування повноважень гарантувати самостійність і незалежність судових органів від впливу законодавчої і виконавчої влади;
- реалізувати демократичні ідеї правосуддя, вироблені світовою практикою і наукою;
- створити систему законодавства про судоустрій, яке б забезпечило незалежність судової влади;
- поступово здійснити спеціалізацію судів;
- максимально наблизити суди до населення;
- чітко визначити компетенцію різних ланок судової системи;
- гарантувати право громадянина на розгляд його справи компетентним, незалежним і неупередженим судом[13].

Слід зазначити, що Концепцією чіткого порядку добору суддівського корпусу визначено не було. Проте окреслено основні вимоги щодо призначення та звільнення судді.

Так, суддею районного (міського) суду міг бути громадянин України, який досяг віку 25 років, має вищу юридичну освіту, стаж роботи за юридичною спеціальністю не менше двох років. Суддями Верховного Суду Республіки Крим, обласних і прирівняних до них, Верховного Суду України і Вищого Арбітражного Суду України – громадяни України, які досягли відповідно 30 і 35 років, мають вищу юридичну освіту і стаж роботи за спеціальністю відповідно не менше п'яти і 10 років. Суддями Конституційного Суду України – громадяни України, які досягли не менше 40-річного віку, мають вищу юридичну освіту та пропрацювали безпосередньо за юридичною спеціальністю не менше 15 років [13].

Судді незмінювані. Судді районних (міських) і міжрайонних (окружних) судів, обласних судів, Верховного суду республіки Крим, судді обласних арбітражних судів та судді військових судів гарнізонів і округів, судді Верховного Суду та Вищого Арбітражного Суду обираються

Верховною Радою України безстроково. Вперше судді призначаються (обираються) строком на п'ять років [13].

Судді Конституційного Суду обиралися Верховною Радою України на 10 років, повторне обрання не допускалося [13].

Суддя достроково позбавлявся своїх повноважень:

- внаслідок винесеного щодо нього обвинувального вироку, що набрав законної сили;
- втрати громадянства України [13].

Звільнити суддю з посади можна було з підстав недостатньої кваліфікації лише за висновком кваліфікаційної колегії суддів. Також судді могли бути достроково звільнені від виконання своїх обов'язків за власним бажанням, внаслідок обрання на іншу посаду за їх згодою та за станом здоров'я, який перешкоджає продовженню роботи [13].

Вперше обрані або призначені судді приймають присягу.

Для спеціалістів судів було введено класні чини. Запроваджено посаду судового розпорядника. Органами самоврядування суддів визначено їх обласні конференції та з'їзд суддів України [13].

Як відмічає дослідниця О. З. Хотинська-Нор, не залишилось поза увагою розробників Концепції питання ціни судової реформи, зокрема, такого його аспекту, як раціональне розпорядження кадровими ресурсами судової системи. Так, наголошувалось на тому, що «не буде дискримінації і приниження кваліфікованих кадрів суддів, прокуратури і слідчого апарату. Бережливе ставлення до цих людей є не тільки моральним обов'язком, а й необхідною умовою поступового переходу до правової держави» [14, с. 9].

Також цією Концепцією було передбачено три етапи судово-правової реформи. Зокрема, останнім було визначено необхідність розробки низки правових актів, у тому числі Положення про кваліфікаційні колегії, кваліфікаційну атестацію, кваліфікаційні класи суддів і класні чини спеціалістів судів України, Положення про конференції суддів, їх відкликання і дострокове звільнення [13].

Законом України від 15 грудня 1992 року № 2862-ХІІ «Про статус судді», у першій редакції (втратив чинність) [15] було детально визначено статус суддів. Зокрема, ст. 8 цього Закону було урегульовано добір кандидатів у судді. Професійні судді, згідно з цим законом, та залучені у визначених законом випадках для здійснення правосуддя представники народу є носіями судової влади в Україні, які здійснюють правосуддя незалежно від законодавчої та виконавчої влади. Судді є посадовими особами судової влади, які відповідно до Конституції України наділені повноваженнями здійснювати правосуддя і виконувати свої обов'язки на професійній основі в Конституційному Суді України та судах загальної юрисдикції [15].

Так, згідно із цим Законом, добір кандидатів у судді здійснювався за результатами складання кваліфікаційного екзамену. Було встановлено, що при доборі кандидатів забезпечується рівність їх прав незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань та інших обставин. Кожен громадянин України, який має право на зайняття судової посади, має право скласти кваліфікаційний екзамен та звернутися до відповідної кваліфікаційної комісії суддів із заявою про рекомендацію його на посаду судді [15].

Кваліфікаційні екзамени на посаду судді приймалися кваліфікаційними комісіями суддів Республіки Крим, областей, міст Києва і Севастополя. Якщо особа, яка претендує на посаду судді, не склала кваліфікаційного екзамену, повторне його складання допускалося не раніш як через рік. Результати складеного кваліфікаційного екзамену були дійсні протягом трьох років. Особи, незгодні з рішенням кваліфікаційної комісії, мали право оскаржити це рішення до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України [15].

У свою чергу, кваліфікаційна комісія суддів, провівши кваліфікаційний екзамен і з урахуванням його результатів, дає висновок про рекомендацію на посаду судді. Кваліфікаційна комісія рекомендує на посади суддів

кандидатів, які виявили найкращі знання, у кількості, необхідній для заміщення вакантних посад. Особи, які склали екзамен, але не рекомендовані на посаду судді за браком вакантних посад, мали бути враховані кваліфікаційною комісією як кандидати на нові вакантні посади суддів протягом трьох років, якщо за цей період вони не відклинуть свою заяву [15].

Після закінчення строку повноважень суддя, крім суддів Конституційного та арбітражних судів, за його заявою повинен бути рекомендований на цю ж посаду на черговий строк за відсутності обставин, які є підставами для звільнення судді з посади [15].

Забезпечення формування судового корпусу, здатного кваліфіковано, всебічно, сумлінно та неупереджено здійснювати правосуддя на професійній основі, передбачено завданням кваліфікаційних комісій суддів (ст. 16 зазначеного вище Закону), а визначення рівня професійної підготовленості суддів та розгляд питань їх дисциплінарної відповідальності – атестаційно-дисциплінарних комісій суддів (ст. 25 зазначеного вище Закону) [15].

Строки і порядок атестації суддів було викладено у ст. 39 Закону України від 15 грудня 1992 року № 2862-ХІІ «Про статус судді», у першій редакції, (втратив чинність) [15]. Зокрема, серед основних положень були такі:

- чергова кваліфікаційна атестація судді проводиться не пізніше одного місяця з дня закінчення строку його перебування у присвоєному йому кваліфікаційному класі. Дострокову кваліфікаційну атестацію судді може бути проведено не раніш як через два роки з часу останньої його атестації;
- особи, вперше обрані на посаду судді, проходять кваліфікаційну атестацію протягом першого року роботи, але не пізніше шести місяців після обрання, якщо вони мають стаж роботи, зазначений у ч. 1 ст. 7 цього Закону, і протягом другого року, якщо такого стажу немає;
- за результатами проведеної атестації атестаційно-дисциплінарна комісія суддів приймає рішення про: присвоєння судді кваліфікаційного

класу, присвоєння судді більш високого кваліфікаційного класу, залишення судді у раніше присвоєному кваліфікаційному класі;

- атестація проводиться у присутності судді, який атестується;
- суддя, не згодний з рішенням атестаційно-дисциплінарної комісії суддів Республіки Крим, обласної, Київської чи Севастопольської міської комісії щодо його атестації, може оскаржити це рішення до Вищої атестаційно-дисциплінарної комісії суддів України в десятиденний строк з дня вручення йому копії рішення [15].

Згідно зі ст. 40 зазначеного вище Закону, залежно від посади, стажу, досвіду роботи і рівня професійних знань для суддів встановлюється шість кваліфікаційних класів: вищий, перший, другий, третій, четвертий та п'ятий. Порядок присвоєння кваліфікаційних класів атестаційно-дисциплінарними комісіями суддів визначається відповідним законом [15].

Прийнята 28 червня 1996 року Конституція України [16]:

- запровадила новий порядок формування суддівського корпусу, передбачивши перше призначення на посаду судді терміном на п'ять років Президентом та обрання суддів безстроково Верховною Радою;
- передбачила утворення нового органу – Вищої ради юстиції, до відання якої було віднесено, зокрема, внесення подання про призначення суддів на посади та звільнення їх з посад, а також вирішення питань відповідальності суддів;
- гарантувала незалежність і недоторканність суддів, встановивши особливий порядок призначення (обрання) судді на посаду та звільнення з посади, принцип незалежності суддів та підкорення їх у процесі здійснення правосуддя лише закону, вичерпний перелік підстав звільнення судді з посади, обов'язок держави забезпечити фінансування та належні умови для функціонування судів і діяльності суддів;
- визначила ключові риси статусу професійних суддів тощо [17, с. 40].

Загалом Конституція України передбачала перехідний період строком п'ять років для судової реформи. Цей період був пропущений майже повністю. Реальні зміни до законодавства, які більш-менш приводили його у відповідність до вимог Основного Закону, розпочалися лише в червні 2001 року [18].

Зокрема, процедура призначення та звільнення суддів Верховною Радою була врегульована Законом України від 18 березня 2004 року № 1625-IV «Про порядок обрання на посаду та звільнення з посади професійного судді Верховною Радою України» [19] (діяв до 2010 р.), а процедура призначення суддів на посаду вперше – Положенням про порядок розгляду питань та підготовки матеріалів щодо призначення на посаду професійного судді вперше, затвердженим Указом Президента України від 30 червня 2004 року №697/2004 (діяло до 2012 р.). При цьому слід врахувати, що рішення про звільнення суддів могло бути винесене лише за поданням Вищої ради юстиції [18]. Наприклад, обрання кандидата на посаду судді безстроково відбувається в такому порядку: 1) звернення кандидата на посаду судді безстроково до державної судової адміністрації, а суддів Верховного Суду України та суддів спеціалізованих судів - до голів цих судів щодо рекомендації їх для обрання суддями безстроково; 2) підготовка матеріалів щодо обрання кандидата суддею безстроково з повідомленням про це в місцевих засобах масової інформації, газеті "Голос України" та направлення їх до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України; 3) надання рекомендації про можливість обрання кандидата на посаду судді безстроково Вищою кваліфікаційною комісією суддів України; 4) подання Головою Верховного Суду України або головою відповідного вищого спеціалізованого суду до Верховної Ради України матеріалів про обрання кандидата суддею безстроково; 5) розгляд Комітетом Верховної Ради України, до відання якого належить розгляд питання про обрання суддів та звільнення суддів, обраних безстроково (далі - Комітет Верховної Ради України), подання про обрання кандидата суддею безстроково, прийняття рішення щодо рекомендації або

нерекомендації кандидата на посаду судді безстроково та внесення цього рішення на розгляд Верховної Ради України; 6) прийняття Верховною Радою України рішення щодо обрання кандидата або відмови йому в обранні на посаду судді безстроково [19].

Звільнення з посади судді, обраного безстроково, відбувається в такому порядку: 1) ініціювання перед Вищою радою юстиції питання про звільнення з посади судді в порядку, передбаченому статтею 17 цього Закону; 2) розгляд питання Вищою радою юстиції та прийняття рішення щодо внесення подання до Верховної Ради України про звільнення судді, обраного безстроково; 3) подання Вищої ради юстиції до Верховної Ради України матеріалів про звільнення судді, обраного безстроково; 4) розгляд подання Вищої ради юстиції відповідним Комітетом Верховної Ради України і прийняття рішення по суті цього подання; 5) розгляд подання Вищої ради юстиції та висновку Комітету Верховної Ради України на пленарному засіданні Верховної Ради України і прийняття Верховною Радою України рішення стосовно звільнення судді з посади [19].

Призначення суддів на адміністративні посади голів судів та їх заступників також стало винятковою прерогативою Президента України, що було урегульовано Положенням про порядок розгляду питань щодо призначення суддів на адміністративні посади в судах загальної юрисдикції (крім адміністративних посад у Верховному Суді України) та звільнення з цих посад, затвердженим Указом Президента України від 10 грудня 2003 року № 1425/2003 [20]. Це Положення визначало порядок розгляду питань щодо призначення суддів на адміністративні посади у судах загальної юрисдикції, крім адміністративних посад у Верховному Суді України, та звільнення з цих посад. У Верховному Суді України та вищих спеціалізованих судах за поданнями голів апеляційних судів формується резерв кандидатів на заміщення адміністративних посад у судах загальної юрисдикції. Суддя не може бути призначений на адміністративну посаду в суді до закінчення шестимісячного строку перебування у резерві. Пропозиції

щодо кандидатур суддів на адміністративні посади в судах (з урахуванням строку перебування їх у резерві), в разі відкриття вакансії, протягом 10 днів з цієї дати вносять: голова апеляційного суду - Голові Верховного Суду України щодо кандидатур на адміністративні посади в місцевих загальних судах; голова апеляційного спеціалізованого суду - голові відповідного вищого спеціалізованого суду щодо кандидатур на адміністративні посади в місцевих господарських та адміністративних судах; голова вищого спеціалізованого суду - Голові Верховного Суду України щодо кандидатур на адміністративні посади у вищому спеціалізованому суді [20].

Відповідні зміни було внесено й до Закону України від 15 грудня 1992 року № 2862-ХІІ «Про статус судді» (втратив чинність) [15]. Станом на січень 2006 року до цього Закону 12 разів було внесено зміни.

Так, щодо права на зайняття судової посади, то суттєві зміни до ст. 7 зазначеного вище закону було внесено Законом України від 21 червня 2001 року № 2534-ІІІ «Про внесення змін до Закону України «Про статус суддів» (втратив чинність) [21].

Згідно із змінами, внесеними цим Законом, на посаду судді міг бути рекомендований кваліфікаційною комісією суддів громадянин України, не молодший 25 років, який має вищу юридичну освіту і стаж роботи в галузі права не менш як три роки, проживає в Україні не менш як 10 років та володіє державною мовою [21].

Суддею апеляційного суду, якщо інше не передбачене законом, міг бути громадянин України, який досяг на день обрання 30 років, має вищу юридичну освіту, стаж роботи у галузі права не менш як п'ять років, в тому числі не менш як три роки на посаді судді [21].

Суддею вищого спеціалізованого суду міг бути громадянин України, не молодший 30 років, який має вищу юридичну освіту, стаж роботи у галузі права не менш як сім років, в тому числі не менш як п'ять років на посаді судді [21].

Суддею Верховного Суду України міг бути громадянин України, який досяг на день обрання 35 років, має вищу юридичну освіту, стаж роботи у галузі права не менш як 10 років, в тому числі не менш як п'ять років на посаді судді [21].

Особливі вимоги, необхідні для зайняття посади судді Конституційного Суду України, господарських та військових судів, були визначені Конституцією України, Законами України «Про Конституційний Суд України», «Про господарські суди» та іншими нормативно-правовими актами [21].

Обрання (призначення) суддів здійснювалося таким чином:

- судді Конституційного Суду України призначалися Президентом України, Верховною Радою України та з'їздом суддів України відповідно до Конституції України та Закону України «Про Конституційний Суд України»;
- судді судів загальної юрисдикції обиралися Верховною Радою України безстроково. Судді, які вперше пройшли конкурсний відбір, призначалися на посаду судді строком на п'ять років Президентом України [21].

Відповідно до ст. 16 Закону України від 15 грудня 1992 року № 2862-ХІІ «Про статус судді», у редакції на 01 січня 2006 року (втратив чинність) [15] формування суддівського корпусу здійснювалося через кваліфікаційні комісії суддів.

Статтею 40 цього Закону, було визначено, що порядок присвоєння кваліфікаційних класів кваліфікаційними комісіями суддів визначається відповідним законом [15].

Прийнята Концепція вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів 10 травня 2006 року, схвалена Указом Президента України від 10 травня 2006 року № 361/2006 [22]:

- передбачала створення нової системи судів, за якої кожен суд має виконувати функції лише однієї інстанції: місцеві суди – першої інстанції, апеляційні суди – апеляційної інстанції, вищі суди – касаційної інстанції, Верховний Суд – касаційної інстанції у виняткових випадках. На останньому етапі реформи передбачалося запровадження спеціалізації судів з поділом на цивільні, кримінальні та адміністративні, встановлення двох рівнів місцевих загальних судів (наприклад, районні чи міські кримінальні суди та окружні кримінальні суди), а також – утворення Вищого цивільного та Вищого кримінального судів і ліквідація військових судів;
- визначала напрями реформування статусу професійних суддів і порядку їх добору, а також передбачала чітке визначення в законі підстав дисциплінарної відповідальності суддів і створення постійно діючої Дисциплінарної комісії суддів;
- містила засади вдосконалення системи органів суддівського самоврядування та підвищення їх ролі в питаннях захисту професійних інтересів судів, зокрема передбачалося запровадження порядку, за яким адміністративні посади в судах обійматимуть судді, призначені органами суддівського самоврядування. Визнавалося за доцільне обмежити функції голови суду представницькими повноваженнями та контролем діяльності апарату суду;
- надавала окремої уваги вдосконаленню системи забезпечення діяльності судів: організаційного, фінансового, інформаційного, навчально-методологічного тощо [17, с. 41].

На основі Концепції було підготовлено два законопроекти – «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій України» та «Про внесення змін до Закону України «Про статус суддів», які 27 грудня 2006 року були внесені до Верховної Ради України Президентом України В. Ющенком та в

подальшому стали основою для ініційованого вже Президентом України В. Януковичем проєкту Закону України «Про судоустрій і статус суддів», який було прийнято 07 липня 2010 року [17, с. 41].

Судова реформа 2010 року істотно змінила порядок обіймання посади судді.

По-перше, змінено систему органів, які здійснюють добір кандидатів на посаду судді. Ліквідовано територіальні кваліфікаційні комісії, а їх повноваження передано Вищій кваліфікаційній комісії суддів України. Остання почала діяти на постійній основі, а її склад було сформовано за новими правилами. Вища кваліфікаційна комісія суддів України направляє рекомендацію про призначення кандидата на посаду судді Вищій раді юстиції, яка у разі прийняття позитивного рішення вносить Президенту відповідне подання про призначення конкретного кандидата на посаду судді. Для підготовки кадрів для судової системи було створено Національну школу суддів України (Академію суддів України, яка функціонувала до цього, ліквідовано) [17, с. 37].

По-друге, чітко встановлено порядок призначення на посаду судді вперше, який включає у себе 11 стадій (від розміщення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України на своєму вебпорталі оголошення про проведення добору кандидатів на посаду судді до прийняття Президентом рішення про призначення особи на посаду судді) [17, с. 37].

По-третє, передбачено проходження кандидатами на посаду судді анонімного тестування, обов'язкової спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді та проведення конкурсу на заміщення вакантної посади судді [17, с. 37].

По-четверте, на рівні закону регламентовано термін, упродовж якого Президент зобов'язаний вирішити питання про призначення на посаду судді – протягом 30 днів з дня отримання подання Вищою радою юстиції. Призначення на посаду судді здійснюється Президентом на підставі та в межах подання Вищої ради юстиції, без перевірки додержання встановлених

вимог до кандидатів на посаду судді та порядку проведення добору кандидатів у судді [17, с. 37].

По-п'яте, істотно звужено повноваження Парламенту в питаннях, пов'язаних з обранням і звільненням суддів, обраних безстроково (проведення перевірок, розгляд звернень фізичних та юридичних осіб та ін.) [17, с. 37].

Як зазначають науковці Р. Куйбіда, О. Лебедь, Р. Ліхачов, О. Трубенкова, за часів президентства Януковича (2010–2014) внаслідок так званої «судової реформи» 2010 року значно посилилася залежність судів і суддів від політичної влади. Зокрема, було досягнуто повного контролю над суддівським самоврядуванням. З'їзд суддів відбувався за заздалегідь розробленим сценарієм, без особливих обговорень і дискусій, наперед заготовані рішення приймалися майже одностайно. Ключові кадрові органи в судовій системі – Вища кваліфікаційна комісія суддів і Вища рада юстиції погоджували ключові рішення з оточенням Януковича або ж виконували доручення. Іншим важелем впливу на суддів була Генеральна прокуратура [23, с. 6].

Так, після революції Гідності 2014 року у Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленій Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015 [24], реалізацію судової реформи було включено до дорожньої карти вектору безпеки.

Загалом, Метою Стратегії є впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі.

Задля цього рух уперед здійснюватиметься за такими векторами:

вектор розвитку - це забезпечення сталого розвитку держави, проведення структурних реформ та, як наслідок, підвищення стандартів життя. Україна має стати державою з сильною економікою та з передовими інноваціями. Для цього, передусім, необхідно відновити макроекономічну стабільність, забезпечити стійке зростання економіки екологічно невиснажливим

способом, створити сприятливі умови для ведення господарської діяльності та прозору податкову систему;

вектор безпеки - це забезпечення гарантій безпеки держави, бізнесу та громадян, захищеності інвестицій і приватної власності. Україна має стати державою, що здатна захистити свої кордони та забезпечити мир не тільки на своїй території, а й у європейському регіоні. Визначальною основою безпеки має також стати забезпечення чесного і неупередженого правосуддя, невідкладне проведення очищення влади на всіх рівнях та забезпечення впровадження ефективних механізмів протидії корупції. Особливу увагу потрібно приділити безпеці життя та здоров'я людини, що неможливо без ефективної медицини, захищеності соціально вразливих верств населення, безпечного стану довкілля і доступу до якісної питної води, безпечних харчових продуктів та промислових товарів;

вектор відповідальності - це забезпечення гарантій, що кожен громадянин, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак, матиме доступ до високоякісної освіти, системи охорони здоров'я та інших послуг в державному та приватному секторах. Територіальні громади самостійно вирішуватимуть питання місцевого значення, свого добробуту і нести будуть відповідальність за розвиток всієї країни;

вектор гордості - це забезпечення взаємної поваги та толерантності в суспільстві, гордості за власну державу, її історію, культуру, науку, спорт. Україна повинна зайняти гідне місце серед провідних держав світу, створити належні умови життя і праці для виховання власних талантів, а також залучення найкращих світових спеціалістів різних галузей [24].

У 2016 році Парламент одночасно зі змінами до Конституції ухвалив нову редакцію Закону «Про судоустрій і статус суддів», спрямовану на реорганізацію судової системи, починаючи з її вищого рівня [23, с. 9].

Реформування системи правосуддя через конституційні зміни, з одного боку, стало спробою привести судову систему у відповідність до європейських стандартів, а з другого – заклало основу для оновлення суддівського корпусу [23, с. 9].

Зокрема, прийняті зміни до Конституції України, що були відображені у Законі України від 02 червня 2016 року № 1401-VIII «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» [25], серед іншого, передбачали:

- скасування інституту «призначення судді на посаду вперше» та передбачення, що судді обійматимуть посади безстроково;
- підвищення вікового та професійного цензів до кандидатів на посаду судді;
- встановлення нового порядку формування Вищої ради правосуддя, відповідно до якого більшість у її складі становитимуть судді, обрані з'їздом суддів;
- встановлення порядку, відповідно до якого суди утворюватимуться та ліквідуватимуться законом;
- звуження меж імунітету судді від абсолютного до функціонального;
- закладення передумов для оновлення суддівського корпусу тощо [26].

У свою чергу, Законом України від 02 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» [4] запропоновано такі новели:

1) перехід до триланкової системи судів: місцеві суди, апеляційні суди та Верховний Суд;

2) утворення нового Верховного Суду шляхом ліквідації Верховного Суду України, який розглядатиме справи як суд касаційної інстанції, а у випадках, передбачених процесуальним законодавством – як суд першої та апеляційної інстанції. Склад Верховного Суду становитиме не більше 200 суддів. У цьому Суді діятимуть: Велика палата, Касаційний адміністративний суд, Касаційний господарський суд, Касаційний

кримінальний суд і Касаційний цивільний суд. Верховний Суд утворюється протягом шести місяців з дня набрання чинності Законом та розпочинає роботу за умови призначення щонайменше 65 суддів;

3) припинення діяльності та ліквідація вищих спеціалізованих судів з дня початку роботи Верховного Суду у новому складі;

4) утворення в системі судоустрою нових вищих спеціалізованих судів: Вищого суду з питань інтелектуальної власності та Вищого антикорупційного суду, які будуть діяти як суди першої інстанції з розгляду визначених законом категорій справ;

5) впровадження нових механізмів для стимулювання забезпечення доброчесної поведінки суддів із залученням громадськості. Зокрема, з метою сприяння Вищій кваліфікаційній комісії суддів України у встановленні відповідності судді (кандидата на посаду судді) критеріям професійної етики та доброчесності утворюється Громадська рада доброчесності;

6) закріплення обов'язку судді (кандидата на посаду судді) подавати, зокрема, декларацію родинних зв'язків, декларацію доброчесності;

7) запровадження відкритих конкурсів на зайняття посади суддів апеляційних, вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду з допуском до них осіб, що не мають суддівського стажу;

8) здійснення перерозподілу повноважень між Вищою кваліфікаційною комісією суддів України та Вищою радою правосуддя [26].

Також необхідно зазначити, що 21 грудня 2016 року Верховною Радою України прийнято Закон України «Про Вищу раду правосуддя» [27], який набрав чинності 05 січня 2017 року. Згідно з положеннями вказаного Закону до повноважень Вищої ради правосуддя належать:

- внесення подання про призначення судді на посаду;
- повноваження щодо розгляду скарги на рішення відповідного органу про притягнення до дисциплінарної відповідальності судді;

- ухвалення рішення стосовно порушення суддею вимог щодо несумісності;
- ухвалення рішення про звільнення судді з посади;
- надання згоди на затримання судді чи утримання його під вартою;
- ухвалення рішення про тимчасове відсторонення судді від здійснення правосуддя [26].

Улітку 2019 року представники нової влади критично оцінили судову реформу попередників і заявили про потребу нового імпульсу. З цього приводу з відкритим зверненням до Президента України виступив ряд громадських організацій. Серед аргументів: низький рівень довіри до суддів, недоброчесність служителів Феміди і фактична відсутність кадрового оновлення в судах упродовж останніх п'яти років [28].

Уже в перший день парламенту 9-го скликання у Верховній Раді України був зареєстрований президентський законопроект «Про внесення змін до деяких законів України щодо діяльності органів суддівського врядування» (дата реєстрації: 29 серпня 2019 року № 1008) [29], яким, власне, і покладено початок нової судової реформи [28].

Серед іншого документом передбачено:

1) скорочення складу Верховного Суду до 100 суддів і зменшення їх зарплат від 75 до 55 неоподаткованих прожиткових мінімумів для працезданих (зі 150 до 110 тис. грн);

2) розпуск Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, зменшення з 16 до 12 кількості її членів, а також зміну порядку формування комісії;

3) утворення при Вищій раді правосуддя Комісії доброчесності та етики, яка відповідатиме за призначення, звільнення суддів і їх покарання за дисциплінарні проступки;

4) зрівняння зарплат суддів, котрі не пройшли кваліфікаційне оцінювання, із зарплатами служителів Феміди, які його пройшли [28].

У законопроекті були прописані й чіткі терміни виконання запропонованих ініціатив. Зокрема, Вища рада правосуддя мала упродовж 90 днів з часу набрання чинності закону сформувати Вищу кваліфікаційну комісію суддів України і затвердити склад Комісії з питань доброчесності та етики [28].

16 жовтня 2019 року з внесенням відповідних поправок було прийнято Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та деяких законів України щодо діяльності органів суддівського врядування» [30].

Проте, оскільки закон почав діяти 07 листопада 2019 року, то терміни вичерпано на початку лютого 2020 року. Зазначене свідчить про те, що судова реформа продовжуватиметься [28].

За результатами аналізу низки нормативно-правових та правових актів констатовано, що за увесь час реформування, з 1992 року й донині, як судова система в цілому, так і адміністративно-правове забезпечення кадрових процедур зокрема, зазнали значних змін.

На нашу думку, можна виокремити такі етапи реформування адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи:

– перший етап – від прийняття Декларації про державний суверенітет України 16 липня 1991 року до прийняття Конституції України 28 червня 1996 року – етап формування адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи України;

– другий етап – прийняття Основного Закону України 28 червня 1996 року – закріплення основ адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи України в Основному Законі України;

– третій етап – проведення «малої судової реформи», що тривав з 21 червня 2001 року до травня 2006 року – приведення інших нормативно-правових актів у відповідність до Основного Закону України;

– четвертий етап розпочався з розробленням Концепції вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів 10 травня 2006 року та тривав до прийняття Закону України «Про судоустрій і статус суддів» 27 липня 2010 року – вибір та фіксація на законодавчому рівні євроінтеграційного спрямування України;

– п'ятий етап – від прийняття Закону України «Про судоустрій і статус суддів» 27 липня 2010 року до 2015 року – незважаючи на задекларований євроінтеграційний напрям подальшого розвитку судової системи України, прийнятим законом встановлювалося чимало політичних важелів впливу на судову систему в цілому, у тому числі на здійснення адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур зокрема;

– шостий етап – розпочався із схваленням Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015 Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» та тривав до серпня 2019 року – під час цього етапу було задекларовано необхідність реалізації судової реформи та прийнято низку нормативно-правових і правових актів, спрямованих на впровадження євроінтеграційних процесів та оновлення суддівського корпусу;

– сьомий етап – з серпня 2019 року й донині – прийнято зміни до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та деяких законів України щодо діяльності органів суддівського врядування, що спрямовані насамперед на оновлення суддівського корпусу на засадах доброчесності та етики.

Узагальнюючи викладене вище, слід зазначити, що протягом усіх етапів реформування судової системи зміни до адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи були розпорошені у різних нормативно-правових та правових актах. На нашу думку, кадрові процедури та їх адміністративно-правове забезпечення мають бути чітко визначеними на рівні закону та бути прозорими й відкритими.

У зв'язку із цим вважаємо за доцільне внести зміни до Закону України «Про судоустрій і статус суддів», зокрема додати ст. 18-1 «Кадрові процедури та їх адміністративно-правове забезпечення» у якій визначити

конкретні кадрові процедури, суб'єктів їх реалізації та чіткий механізм здійснення.

1.2. Закордонний досвід здійснення кадрової роботи в галузі судочинства

Кадрова робота – це діяльність суб'єктів державної кадрової політики, органів управління та кадрових служб підприємств, установ, організацій, спрямована на забезпечення реалізації принципів, цілей і завдань, які визначаються кадровою політикою.

Методи управління кадрами підрозділяються на три основні групи: економічні, організаційно-розпорядчі та соціально-психологічні. Організаційно-розпорядчі методи передбачають застосування різних способів впливу на працівників і ґрунтуються на використанні встановлених організаційних зв'язків, правових положень і норм (наприклад, на правилах внутрішнього трудового розпорядку, положеннях про порядок проведення атестації або вивільнення працівників, інструкціях про порядок ведення обліку і зберігання трудових книжок робітників і службовців тощо) [31, с. 6].

Саме організаційно-розпорядчі методи управління кадрами в судах є предметом нашого дослідження. Кадрова робота – одна з ключових компетенцій судового адміністрування. У процесі пошуку кандидатів та добору працівників, у відносинах між працівниками в колективі, професійному розвитку, в процесі оцінювання ефективності роботи втілюється та демонструється те, у що судді вірять, яка в них місія, мета, цінності та стандарти якості.

В Україні склалися свої традиції ведення кадрової роботи в судах, проте слід визнати: частково вони побудовані на радянських стандартах та засадах, що зумовлює необхідність дослідження досвіду у цій сфері зарубіжних країн з метою удосконалення кадрового менеджменту в судах, його демократизації, що, своєю чергою, сприятиме відправленню ефективного, своєчасного й справедливого правосуддя.

На наш погляд, судова кадрова діяльність має кілька складових:

- формування суддівського корпусу;
- обрання, призначення та діяльність судових менеджерів;
- кадрова робота з апаратом суду.

Щодо обрання та призначення суддів слід зауважити, що в Україні з 2014 року запроваджена судова реформа, мета якої – привести судочинство нашої країни до європейських стандартів та забезпечити захист прав, свобод і законних інтересів громадян шляхом своєчасного, ефективного й справедливого вирішення правових спорів на засадах верховенства права. Одним із ключових питань цієї реформи є якраз створення прозорих та ефективних механізмів формування суддівського корпусу, який би забезпечив таке судочинство, сприяв подоланню корупції у судовій системі та відновив довіру суспільства до себе.

І, звичайно, нові правила Закону України «Про судоустрій і статус суддів» є результатом «міксу» зарубіжного прогресивного досвіду щодо обрання та призначення суддів та особливостей національного розвитку вказаних суспільних відносин.

Міжнародно-правовими актами, що визначають функціонування судової влади (у тому числі добір суддів, просування по службі, професійна підготовка, дисциплінарна відповідальність, організація суддівського самоврядування), є Монреальська універсальна декларація про незалежність правосуддя (1983 р.), Основні принципи незалежності судових органів, розроблені ООН (1985 р.), Європейська хартія про статус суддів (1993 р.), Загальна (універсальна) хартія судді (1999 р.), Рекомендація № R (94) Комітету міністрів Ради Європи «Незалежність, дієвість та роль суддів» (1994 р.).

Світова практика знає різні способи заняття посади судді: починаючи від призначення монархом чи президентом і закінчуючи обранням населенням. Так, наприклад, королем чи королевою судді призначаються у Бельгії, Данії та Норвегії (за поданням міністра юстиції), Іспанії (за поданням Генеральної ради судової влади). Суддів вищих судів призначає королева також у Великій

Британії, інших суддів призначає лорд-канцлер. Судді призначаються президентом в США (судді федеральних судів), Австралії (судді вищих судів), Німеччині (за поданням відповідних міністрів), Франції (за рекомендацією Вищої ради магістратури або за поданням міністра юстиції з позитивним висновком Вищої ради магістратури), Італії (за поданням міністра юстиції), в республіці Мальта (за поданням прем'єр-міністра), в Албанії (за поданням Вищої Ради юстиції), у Греції (після попереднього рішення Вищої суддівської ради), у Нідерландах (за рекомендацією суду, підтриманою Радою юстиції), у Польщі (за поданням Національної Ради суддів), у Румунії (на основі пропозицій Вищої Ради магістратів), у Чехії (за пропозицією Вищої ради юстиції). Кабінетом міністрів судді призначаються, для прикладу, в Японії (на основі списку, складеного Верховним судом). У Німеччині судді Федерального конституційного суду обираються парламентом. У швейцарських кантонах суддів обирають у різний спосіб: або населенням, або радами кантонів, або ж їх призначають суди вищого рівня. Обрання суддів населенням в ході виборчих кампаній здійснюється й у багатьох американських штатах [32].

Окремо хочемо наголосити, що у колишніх радянських республіках зберігається тенденція до призначення суддів главою держави, зокрема, у Вірменії – за рекомендацією Ради суддів; у Грузії – за пропозицією Вищої ради юстиції; в Литві – за рекомендацією «спеціального суддівського органу, передбаченого законом»; у Молдові – за поданням Вищої Ради магістратів; у Російській Федерації судді федеральних судів призначаються Президентом після висування Головою Верховного Суду або Головою Вищого арбітражного суду (а перед тим кандидатів зазвичай добирають за рекомендаціями кваліфікаційних комісій); в Україні – за поданням Вищої ради правосуддя.

Найбільш різноманітні системи добору суддів у межах однієї країни можна зустріти у Сполучених Штатах Америки.

Д. Дж. Мідор зазначив, що у США юристи стають суддями в один із таких способів: а) через призначення вищою виконавчою особою, за умови затвердження її кандидатури законодавчим органом; б) шляхом відбору вищою виконавчою особою зі списку кількох кандидатів, що його надає незалежна комісія; в) через загальні вибори; г) через вибори в законодавчому органі [33, с. 52–53]. При цьому, як зазначив Б. А. Футей, терміни перебування на посаді судді відрізняються залежно від суду. Судді можуть бути призначені на термін від чотирьох до шести років, а в деяких випадках – від 12 до 15 за умови бездоганної поведінки, як правило, безстроково. Федеральна система є найвідомішим прикладом висування кандидатур на посади виконавчою владою та затвердження її законодавчою [34].

Кандидат на посаду судді у США повинен бути видатним юристом і лідером у тій місцевості, де він висувається, а його особиста й професійна репутація має бути бездоганною. До того ж в ході перевірки кандидата на посаду судді прискіпливо вивчається його особа та всебічно з'ясовуються професійні й особисті сторони. До такої перевірки залучається навіть Федеральне бюро розслідувань [35]. Щоби бути обраним федеральним суддею у США, кандидат спочатку проходить оцінювання в Американській асоціації юристів, а потім під час слухань щодо затвердження кандидатури сенатори ставлять нелегкі запитання, щоб визначити придатність кандидатури для роботи в суді. Професійні якості кандидатів оцінює Американська асоціація юристів і, зрештою, сенатори [36, с. 317].

Аналізуючи зарубіжний досвід, зазначимо, що виборність суддів для пересічного громадянина виглядає прозорішим і справедливим шляхом формування суддівського корпусу в державі. Проте ми переконані, що таке розуміння є доволі поверховим, а вказаний механізм має безліч підводних каменів.

Саме тому у тих же США, зрештою, система призначення суддів під назвою «План Міссурі» отримала найбільшої підтримки, оскільки допомагала уникнути політичного протекціонізму й надавала деякі гарантії

неупередженості та професіоналізму суддів, залишаючи певну свободу для глави виконавчої влади на підставі власних політичних міркувань. Цей метод базується на тому, що докладаються зусилля, щоб створити комісію на безпартійних засадах і таким чином уникнути партійного протекціонізму під час відбору. Коли виникає вакансія на посаду судді, комісія заохочує громадськість та юридичні кола висувати свої кандидатури. Потім комісія переглядає всі одержані відомості про кожного кандидата і проводить співбесіди з найбільш перспективними з них. Губернатор отримує список найбільш гідних претендентів формально – без урахування їхньої приналежності до тієї чи тієї політичної партії. В окремих штатах такий список складається з трьох прізвищ, в інших може бути висунуто п'ять кандидатів [33, с. 55].

Однак Н. Слободяник, яка у своїх дослідженнях відстоює виборний шлях формування суддівського корпусу, вважає виправданим, аби народ мав право обирати суддів на певний строк (наприклад 5-річний), а після цього кандидат повинен пройти переобрання, щоб зайняти посаду судді [37, с. 176].

На сьогодні спосіб формування суддівського корпусу шляхом виборності суддів населенням ще притаманний окремим державам, зокрема, крім Швейцарії та США, про яких ми вже згадували, Македонії, Перу, Болівії, Китаю, Кубі, Корейській Народно-Демократичній Республіці.

Водночас європейські традиції більше спрямовані на делегування кадрових повноважень щодо суддів органам суддівського самоврядування. Так, Європейська асоціація Рад судової влади рекомендує в межах функцій Рад судової влади серед основних напрямів призначення та просування суддів підготовку суддів та кандидатів у судді тощо [38].

У другій половині ХХ ст. багато європейських країн активізувало тенденцію, спрямовану на посилення управлінської ролі органів суддівського самоврядування в судовому управлінні (у тому числі у формуванні суддівського корпусу) [39, с. 53–54]. Сьогодні інститути суддівського

самоврядування передбачені у більшості країн Європи і вони відіграють значну роль у кадровому доборі суддів.

Так, у Франції, Італії, Португалії та низці інших країн Вища рада магістратури – це особливий орган державної влади, основне завдання якого – добір кандидатур на посади суддів і прокурорів, а також здійснення дисциплінарної функції щодо суддів. Переважно у Вищій раді магістратури головує президент держави. Члени цієї ради можуть призначатися президентом (Франція, Алжир), обиратися палатами парламенту (Румунія) або визначаються іншим способом. Наприклад, в Італії дві третини членів Ради обирає сам суддівський корпус [39, с. 61].

Аналізуючи норми Закону України «Про судоустрій і статус суддів» можна резюмувати, що виборність як гарантія прозорості й справедливості гарантується при обранні тих органів, які відповідальні за формування суддівського корпусу (Вища рада правосуддя, Вища кваліфікаційна комісія суддів України), а участь громадськості у доборі суддів та оцінюванні їх професійної діяльності також забезпечується передбаченими у ст. 87 указанного закону повноваженнями Громадської ради доброчесності.

Таким чином, ми вважаємо норми сучасного регуляторного закону про судоустрій прогресивними, такими, що увібрали в себе кращі традиції найрозвиненіших зарубіжних держав.

Кадрова робота із суддями включає не лише порядок їх обрання і призначення, а й керівництво і контроль за їх діяльністю на посаді.

У Монреальській універсальній декларації про незалежність правосуддя (1983 р.) визначено порядок призначення на посаду судді, переміщення по службі, умови імунітету та соціального захисту, причини, за яких судді не можуть займати посади, порядок дисциплінарних покарань та звільнення з посади суддів [40].

У Декларації Сінгві (Draft Universal Declaration on the Independence of Justice («Singhvi Declaration») – Декларація незалежності правосуддя) зазначено, що «просування судді має ґрунтуватися на об'єктивній оцінці його

моральних якостей, незалежності, професіоналізму, досвіду, гуманності і готовності захищати принцип верховенства права. Не допускається просування суддів за неналежними мотивами» (п. 14) [41]. Схожі за своїм змістом також Основні принципи ООН, що закріплюють норму, в якій підкреслюється: «підвищення суддів на посаді слід здійснювати на основі об'єктивних чинників, зокрема, здібностей, моральних якостей і досвіду» (п. 10) [42]. Також Статутом Організації Об'єднаних Націй декларується, зокрема, рішучість створити умови, за яких можна дотримуватися справедливості, щоб забезпечити міжнародне співробітництво в заохоченні і розвитку поваги до прав людини і основних свобод без будь-якої різниці,

враховуючи, що в Загальній декларації прав людини втілені, зокрема, принципи рівності перед законом, презумпції невинності і права на справедливий і відкритий судовий розгляд компетентним, незалежним і неупередженим судом, заснованим відповідно до закону,

враховуючи, що Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права і Міжнародний пакт про громадянські і політичні права гарантують також право бути судженим без невинуватої затримки,

враховуючи, що все ще часто існує невідповідність між уявленням про ці принципи і фактичним становищем,

враховуючи, що при організації і відправленні правосуддя в кожній країні слід керуватися цими принципами і що треба докладати зусиль для повного втілення їх у життя,

враховуючи, що норми, які стосуються здійснення функцій судді, мають бути націленими на те, щоб забезпечувати суддів можливістю діяти відповідно до цих принципів,

враховуючи, що на суддів покладається обов'язок приймати остаточне рішення з питань життя і смерті, свободи, прав, обов'язків і власності громадян,

враховуючи, що шостий Конгрес Організації Об'єднаних Націй з профілактики злочинності і поведіння з правопорушниками в своїй

резолюції 16 просив Комітет профілактики злочинності та боротьби з нею включити до першочергових завдань розробку керівних принципів, що стосуються незалежності суддів та відбору, професійної підготовки і статусу суддів та прокурорів,

враховуючи в зв'язку з цим, що потрібно в першу чергу розглянути питання про роль судів у системі правосуддя і важливість їхнього відбору, підготовки й поведінки,

урядам слід було б брати до уваги і шанувати в межах свого національного законодавства і практики, доводити до відома суддів, адвокатів, працівників виконавчих і законодавчих органів і широкої громадськості такі основні принципи, сформульовані для того, щоб допомогти державам-членам у вирішенні завдань забезпечення і зміцнення незалежності судових органів. Принципи сформульовані головним чином для професійних суддів, однак при необхідності вони рівною мірою можуть застосовуватись і до непрофесійних суддів, якщо такі є[42].

Важливим кадровим питанням щодо суддів є поділ їх за спеціалізацією. У контексті Висновку № 15 (2012) Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету міністрів Ради Європи щодо спеціалізації суддів «спеціалізованим суддею» є суддя, який працює з обмеженою сферою права (наприклад, кримінальне право, сімейне право, економічне та фінансове право, право інтелектуальної власності, конкурентне право) або розглядає справи, що стосуються окремих ситуацій, які виникають в особливих сферах (наприклад, пов'язані з соціальним, економічним, сімейним правом) [43, с. 158].

Спеціалізація існує і набула багатьох різновидів, включаючи заснування спеціалізованих палат у вже існуючих судах або створення окремих спеціалізованих судів. Така тенденція розповсюдилась по всій Європі.

Ми вбачаємо значно більше переваг у спеціалізації суддів, ніж недоліків. Зокрема, спеціалізація суддів може стати запорукою того, що судді мають достатній багаж знань та досвіду в певній області юриспруденції.

Спеціалізований суддя може стати більш компетентним у певних сферах, що може посилити авторитет судів. Водночас зосередження матеріалів справ у руках обраної групи спеціалізованих суддів може сприяти єдності в судових рішеннях і, як наслідок, запровадити юридичну однозначність.

У зазначеному висновку поряд із тим наголошується, що спеціалізація видається можливою тільки у достатньо великих для цього судах. У менших судах неможливо запровадити спеціалізовані палати або їх відповідну кількість. Це спонукає суддів бути різноплановими та мати здатність розбиратися зі специфічними питаннями. Надмірна індивідуальна спеціалізація суддів може завадити цій необхідній гнучкості. Крім того, в обраній сфері права реальним є надмірне зближення суддів, адвокатів та прокурорів під час спільних тренінгів, конференцій та зустрічей. Це не тільки може кидати тінь на суддівську незалежність та безсторонність, а також піддати суддів ризику таємного впливу та, як наслідок, спрямувати вирішення справи в певному руслі [43, с. 158].

Ми також хочемо зауважити, що в українських реаліях судді, які мали вузьку спеціалізацію (наприклад, були у складі кримінальної палати у загальному суді або палати з корпоративних спорів у господарському суді), зіткнулися з тією проблемою, що їм набагато важче було пройти кваліфікаційне оцінювання у зв'язку із звуженням масиву юридичних знань.

Наступне вкрай важливе кадрове питання у будь-якому суді – це менеджмент у ньому. Покликаючись до системи правосуддя в Україні менеджерами у суді вважаємо голову суду та керівника апарату (у різних державах посада цього адміністратора може мати різну назву).

Судова практика знає кілька підходів до тлумачення суті професії судового адміністратора, функціонального навантаження, розуміння його ролі в загальних процесах розвитку судової системи, розподілу функцій між судовими адміністраторами та суддями у сфері управління судами як інституціями. Однак, досліджуючи різні методи судового управління у зарубіжних державах, ми звернули увагу, що коли йдеться про судове

адміністрування, то, як правило, аналізують особливості правового статусу прототипу українського керівника апарату.

Стосовно ж голови суду, то хочемо зауважити таке. Порядок призначення голів судів у зарубіжних країнах встановлюється, як правило, Конституціями держав або ж спеціальними законами.

У державах з республіканською формою правління існують різні підходи до методу призначення голів судів:

- призначення голів судів Президентом;
- призначення голів судів парламентом;
- призначення голів судів спеціальними органами [44, с. 11].

Порядок формування судової гілки влади, зокрема й призначення голів судів, залежить і від форми правління, і від форми державного устрою, і особливо від політичного режиму, який фактично існує в країні, а не задекларований у законодавстві.

Наприклад, враховуючи порядок призначення голів судів різних рівнів у Російській Федерації, можна дійти висновку про централізацію влади в руках Президента та його надмірний вплив на судову гілку [45].

У Польщі голова суду призначається міністром юстиції і він же представляє його на відповідних загальних зборах суддів округу [46], а в Грузії голова суду призначається тим же органом, який і формує суддівський корпус, – Вищою Радою юстиції [47].

У Федеративній Республіці Німеччина голова суду називається його президентом. Для того, щоб стати президентом, необхідна юридична та фактична кваліфікація. Як правило, голова суду повинен мати досвід управління судами на різних посадах, тобто він раніше мав входити до адміністративного апарату суду. Перевагою кандидата буде перебування на посаді заступника голови вищого суду або робота на керівних посадах у Міністерстві юстиції. Стосовно вимог до кваліфікації керівництва суду, то необхідні такі здатності, як: адаптуватися до критики, сприймати нові правові напрацювання (нові правові практики), гнучкість, до делегування

повноважень, вміння працювати в командах та співпрацювати з ними, заохочувати суддів та персонал, до мотивації, справлятися із конфліктами та вирішувати їх, працювати структурно. Навчання інституційному менеджменту не є обов'язковим, але на практиці обирається людина, яка набула значного досвіду в різних сферах судової адміністрації [48].

Голови судів у Німеччині мають відділ адміністрації, в якому інші судді суду працюють над певними адміністративними завданнями та готують рішення очільника суду (наприклад, питання персоналу, управління бюджетом, житло, інформаційні технології, управління скаргами тощо). Цікавим фактом є те, що не німецьке законодавство не встановлює часових лімітів головування у суді, тобто після призначення очільники судів обіймають свою посаду до виходу на пенсію.

Як ми вже зазначали, досвід США є дуже прогресивним та показовим саме у сфері кадрової роботи у судах. Тому, аналізуючи його, хочемо відзначити реформи, здійснювані під керівництвом Артура Вандербілта у штаті Нью-Джерсі. У 40-х роках ХХ ст. він був головою Верховного Суду даного штату. Саме в цей період було прийнято конституційну поправку про реорганізацію судів, за якою значний обсяг адміністративних повноважень було передано голові суду та Верховному Суду. Голова суду отримав низку повноважень щодо нагляду за дотриманням напрямів адміністративної діяльності судів і процесуального регулювання у них, доборі адміністратора суду штату, призначав суддю суду першої інстанції, який також мав адміністративні повноваження. Основою концепції уніфікованого і централізованого управління було створення адміністративного відділу з наданням йому головою суду повноважень для виконання адміністративного курсу Верховного суду штату. Ефективність судового управління значною мірою залежить від професійних якостей управлінців [49].

Відтак, можемо констатувати, що ефективним управлінням суду є симбіоз його голови та головного адміністратора. Вважаємо таку модель судового управління найприйнятнішою для вітчизняної системи правосуддя,

оскільки управлінські повноваження не зосереджуються в руках однієї людини, що значною мірою виключає корупційну складову. Крім того, діяльність судових адміністраторів позитивно себе зарекомендувала в багатьох країнах світу як доволі ефективний і професійний судовий менеджмент.

У зарубіжних країнах посади, на які покладено здійснення функцій із керівництва апаратом суду, існують на різних рівнях і мають різні назви: адміністратор суду штату, адміністратор суду першої інстанції, керівник апарату суду, секретар суду, координатор суду, старший консультант із кадрових питань, керівник служби пробації, керівник окружної адміністративної служби, керівник районної адміністративної служби, а також інші. Але варто зазначити, що родоначальниками запровадження посади керівника апарату суду, становлення його правового статусу та сучасної концепції адміністрування в суді є США та Канада [50, с. 256].

Дослідження сьогodнішньої системи адміністрування судів у США дає можливість виокремити такі її основні елементи: 1) суд вищої інстанції, що розробляє адміністративну політику відповідної судової вертикалі, відображає основні її напрями у судових рішеннях, директивах чи наказах; 2) голова суду, як правило, здійснює контроль за реалізацією основних напрямків діяльності суду; 3) адміністратор суду штату організовує адміністративну підтримку голови суду і суду в цілому в реалізації основного курсу діяльності суду, а також бере участь у інших різноманітних адміністративних заходах, використовуючи при цьому людські й матеріально-технічні ресурси відповідного підрозділу (відділу); 4) голови судів першої інстанції та апеляційних судів спрямовують діяльність суддів, які працюють у цих судах, відповідно до основного курсу, визначеного Верховним Судом, виконуючи при цьому певні адміністративні функції; 5) адміністратори й адміністративні відділи судів першої інстанції надають основну допомогу головам судів у виконанні ними адміністративних

обов'язків. Таким чином, у США проведено розмежування повноважень голови суду та судового адміністратора [51].

Посадові обов'язки адміністратора суду у США багато в чому перекликаються із повноваженнями вітчизняного керівника судовим апаратом: організація документообігу, контроль за внесенням рішень суду в реєстр, видача рішень, матеріально-технічне та кадрове забезпечення діяльності судів тощо.

Професійні судові адміністратори в американських судах можуть називатися по-різному: судовий адміністратор, клерк суду, виконавчий директор суду, судовий менеджер, головний адміністратор, директор суду. У Сполучених Штатах Америки судові адміністратори не зобов'язані бути дипломованими юристами (і більшість із них не має юридичної освіти), незважаючи на те, що саме на них покладено завдання управління тим середовищем, у якому судді та адвокати виконують головне призначення судочинства [52].

Судові адміністратори і в судах штатів, і у федеральних судах США за своїм статусом та функціональними обов'язками, по суті, є «першими заступниками» відповідних голів судів.

Сучасна ж судова адміністрація в Канаді ґрунтується на принципах співпраці й колективної роботи, особливо голови та адміністратора суду, стосунки між якими часто складаються партнерські. При цьому адміністратори судів у Канаді, як правило, мають широку свободу дій, багато рішень ухвалюючи самостійно або після консультацій із головою суду. На адміністратора суду здебільшого покладено обов'язки щодо розподілу справ і складання графіка слухань, під контролем голови суду, здійснення управління працівниками апарату суду, а також складання та виконання бюджету [50, с. 256].

Проте все ж Голова суду відіграє основну роль у спрямуванні управління справами суду у США. Хоча більша частина повсякденної роботи виконується керуючими справами суду, в кінцевому підсумку

відповідальність за загальний стан управління справами суду лежить на всіх суддях цього суду, очолюваних головним суддею.

У «Посібнику з судової політики та процедур» (том 3, Розділ 1) так визначаються обов'язки голови суду: «суду в цілому надаються суттєві юридичні й адміністративні повноваження, причому голова суду виступає та діє від імені суду». «Настільна книга голів суду окружних судів США», видана Федеральним юридичним центром, так описує його повноваження: «голова суду є основною особою, що відповідає за ефективне управління справами суду». У своїй діяльності голова суду спирається на професійного керуючого справами суду. Ступінь участі голови суду у вирішенні питань бюджету, кадрів, договорів, технічних засобів тощо варіюється залежно від конкретних судів. Головні судді також різною мірою займаються спеціальними програмами, наприклад, судами присяжних або контролем за справами правопорушників в окружних судах [53, с. 442].

Зазвичай в очах громадськості у США основну відповідальність за діяльність суду несе голова суду. Голова суду може відігравати суттєву роль у визначенні стратегічних цілей, а також розробці вимог стосовно принципів управління справами суду. За аналогією зі світом бізнесу, голова суду виступає в ролі голови ради директорів, решта суддів виконують роль членів ради директорів, а керівники підрозділів – роль головних керівників виробництва. Можна резюмувати, що голова суду, суд у цілому та керівники підрозділів поділяють спільну відповідальність за роботу суду. Вони повинні разом запровадити такі організаційні структури та порядок планування, які забезпечать раціональне витрачання коштів, запобігання зловживанням та прийняття важливих рішень на відповідному рівні.

Хоча єдиного «правильного» методу судового управління нема, у США вивели кілька фундаментальних принципів управління, що їх повинні використовувати голови суду. Рекомендуються такі шість сфер, відповідальність за які повністю лежить на голові суду:

1. Делегування обов'язків.

Голова суду не повинен брати участь у прийнятті всіх ділових рішень. Його обов'язки – підібрати кваліфікований персонал, доручити йому виконання повсякденних функцій та стежити за його роботою. Розподіл повноважень має бути документально оформлений і час від часу переглядатися, перезатверджуватися або змінюватися в разі зміни становища будь-якої зі сторін угоди щодо розподілу обов'язків.

2. Установлення стандартів.

Голова суду повинен роз'яснити керівникам судових установ та підрозділів свої вимоги стосовно етичних норм поведінки та виконання повноважень співробітниками. Зокрема, корисно розтлумачити їх обов'язок звертати увагу на будь-які неправомірні дії або прохання, включаючи прохання з боку суддів. Голова суду та керівники судових установ і підрозділів повинні разом забезпечити, щоб кожен співробітник, включаючи співробітників колегій, усвідомлював свою відповідальність за збереження інформації або активів, намагався уникати серйозних помилок, які призводять до негативних наслідків, а також дотримувався високих етичних норм поведінки.

3. Запровадження ефективних механізмів управління.

Управління судом передбачає дотримання цілої низки процедур та організаційних правил, які повинні забезпечити:

- зміцнення взаємодії всіх ланок;
- створення й підтримання комунікаційних каналів;
- визначення повноважень та процесів щодо прийняття рішень;
- планування та контроль за ефективністю програм і загальної роботи суду;
- визначення проблемних областей і рекомендування прийнятних рішень.

Конкретні елементи ефективної організаційно-управлінської структури можуть варіюватися залежно від специфіки конкретного суду, тобто від його розміру, географічного розташування та індивідуальних інтересів його

працівників. У багатьох судах для цілей планування й контролю використовуються послуги контактних суддів або система комісій. Ці механізми не лише позбавляють голову суду адміністративного тягара, а й створюють можливості для ширшої участі працівників суду в прийнятті управлінських рішень.

4. Створення атмосфери співробітництва та взаємодії.

До числа обов'язків керівництва входить також створення та зміцнення обстановки співробітництва і взаємної довіри. Обмін знаннями, досвідом та інформацією між співробітниками, а також обговорення проблем ще до того, як вони перетворяться на серйозну загрозу, корисні для установи. Голова суду повинен сприяти регулярному проведенню нарад керівників судових установ та підрозділів з метою вироблення планів, обговорення проблем та визначення шляхів поліпшення послуг або розподілу ресурсів.

5. Розробка планів (план роботи присяжних, план вирішення трудових конфліктів тощо).

Планування і контроль – дві нерозривно пов'язані між собою управлінські функції. Плани необхідні для визначення цілей, розробки бюджетів і напрямів діяльності. Системи контролю потрібні для відстеження ходу виконання цих планів.

Голова суду повинен забезпечити розробку керівниками судових підрозділів планів з таких питань:

- найму та навчання персоналу;
- великих витрат;
- відряджень;
- закупівель інформаційних технологій;
- захисту інформації тощо.

6. Визначення порядку звітності.

Щоб постійно мати інформацію про стан речей у суді та здійснювати регулярний контроль, голова суду повинен встановити порядок подання

стандартних звітів керівниками судових установ та підрозділів. Це не вияв недовіри, а ознака чіткої організації та відкритої взаємодії [53, с. 443–447].

Вважаємо, дані рекомендації цілком можуть слугувати методичними вказівками і для голови українського суду, оскільки чітко й лаконічно висвітлюють основні напрями його адміністративної діяльності.

Німецькі суди мають також посаду генерального менеджера (Geschäftsleiter) у кожному суді. Ця посада була встановлена кілька десятиліть тому. Судовий керівник відповідає за позасудовий (технічний) персонал та всю відповідну допоміжну діяльність. Якщо голова суду не делегував свої повноваження іншому департаменту, який очолює суддя, керівник апарату суду займається щоденними операціями, управлінням бюджетом суду, а також інформаційними та комунікаційними технологіями, що стосуються суду. Генеральний (судовий) менеджер не впливає на розподіл справ, пріоритети справ та правила суду. Дисциплінарні повноваження мають лише голови суду. Генеральні (судові) управлінці обласних судів мають нагляд та ієрархічні повноваження над неправомірними діями працівниками місцевих судів у межах їх територіальної юрисдикції. На рівні апеляційних судів кадрові питання округу, як правило, розглядаються спеціальним відділом, тоді як генеральний (судовий) адміністратор апеляційного суду здебільшого відповідає лише за забезпечення життєдіяльності суду [48].

Цікавим фактом є те, що судові адміністратори в США і Канаді створили власні професійні організації, в рамках яких проводяться регулярні зустрічі й видаються фахові періодичні видання. Наприклад, стандарти, встановлені Національною асоціацією судового управління, що діє у США, установлюють такі вимоги до судового адміністратора: мати досвід роботи на відповідальній керівній посаді в урядових організаціях або у приватному секторі; володіти сучасними діловими і управлінськими методиками, включаючи використання і впровадження автоматизованої обробки даних; мати навички планування та проведення досліджень для поліпшення

управління судами, вміти складати рекомендації та впроваджувати їх у роботу, співпрацювати й організовувати роботу з іншими судами і працівниками місцевих органів влади, уряду штату та федерального уряду, юристами і громадськістю, володіти вмінням проводити конференції і зустрічі, зрозуміло висловлювати свою думку в письмовій і усній формі своїм працівникам, суддям, представникам урядових установ й громадськості, мати навички керівника, планування, організаційні навички, володіти високими етичними стандартами тощо [54].

Останнім елементом кадрової роботи у суді є безпосередньо робота з кадрами його апарату.

А. Малихіна визначила два принципових підходи до побудови апарату суду в країнах ЄС: перший полягає в тому, що апарат суду виконує виключно організаційне забезпечення діяльності суду. Такий підхід характерний для більшості країн ЄС, зокрема Франції, Швейцарії тощо. У межах другого підходу на апарат суду в передбачених законом випадках покладається виконання функцій судді. Такий підхід характерний для Німеччини, Австрії та деяких інших країн.

Охарактеризуємо перший підхід до побудови апарату суду.

У Франції секретаріат суду (апарат суду – *авт.*) виконує виключно організаційне забезпечення діяльності суду. Його працівники не виконують функції судді і є важливою сполучною ланкою між населенням та судовою установою, оскільки вони приймають заяви, видають завірені копії рішень, повідомляють про час судового розгляду тощо. Тому глибоке знання права – це лише одна з вимог до кандидатів на посаду в секретаріаті суду Франції. Також вони повинні мати високі моральні якості, бути відкритими до потреб населення, що потребує їх допомоги [55].

У Франції виділяють два основних види працівників секретаріату суду: *greffiers* (секретарі суду) та *greffier en chef* (головний секретар суду). Вони є державними службовцями. Технічні працівники суду, які хоч і не входять в секретаріат суду, однак також є державними службовцями [56].

Головний секретар суду більш зосереджений на організації роботи суду (здійснює кадрову політику, господарське управління, організовує навчання працівників секретаріату, планує бюджет суду та забезпечує його виконання, зберігає рішення, реєстри, архіви, а секретарі суду – на організації процесу судочинства (ведуть протокол судового засідання, стежать за дотриманням порядку в залі судового засідання, реєструють справи, повідомляють сторони про час судового засідання, складають проєкти судових рішень).

Порівнюючи статус працівників апарату суду у Франції і Швейцарії, слід наголосити на основній відмінності, яка полягає у тому, що політика останньої спрямована на виведення таких працівників із статусу державних службовців з огляду на те, що статус державного службовця, його привілеї та особливості матеріального забезпечення не знаходять розуміння у населення Швейцарії, враховуючи те, що державні службовці перебувають на службі у громадян [57].

Для країн, що презентують другий підхід (Німеччини, Австрії та ін.), характерною є наступна класифікація працівників апарату суду:

1. Rechtspfleger (працівники апарату суду, які в передбачених законом випадках виконують функції судді). Rechtspfleger не асистують судді в його роботі, а працюють паралельно та розв'язують різноманітні правові завдання, зокрема в галузі сімейного та спадкового права, встановлюють опікунство, видають ордери на арешт, накази про порядок виконання вироків суду тощо.

2. Працівники апарату суду, які не мають повноважень судді та призначенням яких є безпосередня допомога судді. Більшою мірою вони готують проєкти судових рішень та досліджують законодавство, необхідне для вирішення судової справи.

3. Працівники апарату суду, відповідальні за адміністративні питання, свого роду судовий менеджмент. Наприклад, працівники фінансового відділу, відділу інформаційних технологій підпадають під цю категорію. Також до цієї категорії належать працівники канцелярії суду.

4. Технічний персонал (особи, відповідальні за технічне оснащення суду, охоронці, прибиральники тощо).

5. Інші працівники апарату суду, які не увійшли до вищезазначених чотирьох категорій [58].

Отже, можемо резюмувати, що саме таке розуміння структури й діяльності апарату суду є наближеним до традиційного для української системи правосуддя. Проте особливий інтерес у такому випадку викликає посада *Rechtspfleger*, оскільки ні історія розвитку вітчизняного суду, ні його сьогодення не знають цього інституту. А відтак, є сенс проаналізувати, чи доцільно запозичити такий зарубіжний досвід та запровадити в Україні у судах аналогічну посаду.

Введення в штат суду *Rechtspfleger* було зумовлено такими чинниками:

- постійне зростання кількості судових справ, що надходили до суду, без можливості розширення штату працівників;
- необхідність прискорення та спрощення судочинства, тобто забезпечення прийняття рішень протягом розумного строку;
- велика кількість несудових завдань, які вирішувалися суддями, хоча їх участь і не була необхідною з точки зору Конституції [59].

Запровадження інституту *Rechtspfleger* стало оптимальним вирішенням проблеми перевантаження судів, оскільки збільшення штату суддів означало значні додаткові витрати бюджетних коштів (заробітна плата *Rechtspfleger* значно менша, ніж судді), крім того, їх підготовка займає значно менше часу, аніж підготовка судді - усього три роки. При цьому закон не вимагає попередньої університетської освіти для осіб, які бажають стати *Rechtspfleger*.

Статус *Rechtspfleger* регулюється спеціальним законом. Відповідно до нього компетенція зазначених службовців поширюються на безспірні правовідносини. Так, вони вирішують питання, пов'язані зі встановленням опіки та піклування, затвердження заповіту судом, ведуть земельні кадастри, комерційні реєстри, реєстри морських та повітряних судів, видають ордери

на арешт, накази про приведення у виконання вироків, не пов'язаних з позбавленням волі [60].

Отже, ми погоджуємося з пропозицією А. Малихіної щодо доцільності запровадження аналогу посади *Rechtspfleger* в Україні [61, с. 23].

Дійсно, сьогодні вітчизняна судова система відчуває значний брак суддівських кадрів, у той час, коли навантаження на суди, особливо місцеві загальні, є непомірним, що не може не впливати на якість відправлення правосуддя. Разом із тим, як слушно зауважила вказана дослідниця, справи наказного провадження, ознакою якого є відсутність спору про право, мають більше технічний характер і не потребують глибоких юридичних знань судді. Є й інші категорії справ, які могли б вирішуватися саме такими працівниками.

Для того, аби запроваджувати інститут *Rechtspfleger* в Україні, необхідно окреслити чіткі критерії, за якими буде визначено повний перелік справ, які передадуться на розгляд указаним працівникам, а також законодавчо закріпити спрощені механізми перегляду їх рішень (можливо, у тому ж окружному місцевому суді) тощо.

Досліджуючи кадрову роботу в суді, неможливо оминати увагою помічника судді, оскільки саме разом із секретарем судового засідання вони утворюють так званий «малий офіс судді». На наше переконання, фаховість помічника судді в Україні значною мірою впливає на успіх, ефективність і якість роботи самого судді.

Насамперед слід зауважити, що США, уже традиційно, перші застосували практику залучення помічників до написання та ухвалення судових рішень.

Американські суди, прагнучи до ефективнішого менеджменту, перейняли практику великих юридичних фірм, де під керівництвом одного партнера працювала команда молодих енергійних юристів, яким делегувалася значна частина роботи з обслуговування клієнта. При цьому у відносинах з клієнтом фірму представляв саме партнер, він був обличчям

фірми, ніс відповідальність за своєчасний та якісний результат і роботу команди [62].

У США практика найму помічника судді Верховного Суду США (клерка) датується ще 1886 роком, коли конгрес дозволив судді Верховного Суду винаймати «клерка для стенографії» за 1600 доларів на рік. У 1919 році Конгрес дозволив наймати другого клерка для виконання вже безпосередньо юридичних функцій. Якщо спочатку судді з певною засторогою ставилися до практики використання таких помічників, то вже у 1939 році всі судді Верховного Суду США мали по два помічники, яких активно використовували. Сьогодні судді Верховного Суду мають право наймати чотирьох клерків, окружного суду – трьох, районного суду – двох [63].

В інших країнах ця практика була запроваджена значно пізніше. Всюди вона пов'язувалася зі збільшенням навантаження на суддів, з вимогою більш ефективно витратити свій час і ресурси суду.

20 травня 2019 року КРЕС були оприлюднені результати опитування, яке проводилося серед 35 європейських держав-членів з метою підготовки Висновку № 22 «Про роль помічників суддів у межах суду та їх відносини з суддями» (далі – Огляд КРЕС). Відповідно до цих результатів фактично в усіх державах-членах ЄС суддям у роботі допомагають помічники (винятком є лише Ліхтенштейн і Монако). Однак в Огляді зазначено, що надання допомоги судді у виконанні його функцій з боку помічника в європейських судах є феноменом останнього десятиріччя, яке дослідники часто називають «ерою судових клерків» [64].

Активніше залучення помічників до процесу ухвалення рішень зумовлено зростанням навантаження на суддів, вимогами ефективнішого використання ресурсів, швидкого та якісного розгляду справ. За таких умов і вимог до судів розвиток делегування певних функцій судді помічнику було неминучим як метод оптимізації роботи. Помічника можна швидко прийняти на роботу та звільнити, якщо знизиться навантаження (адже він не має гарантій судді), він «коштує» державі значно дешевше, ніж суддя. У країнах

ЄС помічник отримує приблизно від 20 % до 90 % від суми винагороди судді першої інстанції (залежно від інстанції, функцій та кваліфікації) [62].

У США судді самостійно обирають собі помічників (такий же механізм добору помічників суддів був запроваджений у ході судової реформи і в Україні). Часто суддя обирає помічника, ментально схожого на себе, надає йому інструкції перед початком роботи над справою та у процесі. До того ж, чим більше помічник працює із суддею, тим більше він адаптується під суддю, розуміючи, як саме суддя розглянув би справу, та пропонує саме таке рішення. Однак існує протилежний підхід. «Я шукаю помічників з відмінним від мене бекграундом, філософією. Це дозволяє мені бачити інші перспективи справи», – говорить суддя. Такі судді беруть помічників переважно з випускників університетів – це молодь, яка приносить в судову практику нові прогресивні ідеї та концепції [65].

У багатьох країнах помічники можуть бути присутніми в нарадчій кімнаті, тобто під час вирішення справи суддею. Для них це дуже корисно – бачити дебати між суддями. До того ж, оскільки помічники найбільш обізнані з матеріалами справи, вони швидко можуть дати відповіді на ті запитання, які виникають у суддів. Однак у більшості країн необхідність запрошення помічника на обговорення справи вирішує суддя. В Огляді КРЄС зазначено, що лише в законодавстві Росії та України зберігається таке поняття, як нарадча кімната, тобто спеціальний таємний режим обговорення справи тільки суддями, що означає заборону поміщикам та будь-яким іншим особам бути присутніми при цьому процесі [64].

Після ухвалення рішення судом у більшості країн помічників активно залучають до написання проєкту рішення. Практика є різною: в одних країнах помічники можуть повністю писати текст рішення (це може бути звичайна практика або за вказівкою судді), в інших – лише його частину (як правило, вступну та описову). До першої групи країн належать Австрія, Азербайджан, Бельгія, Болгарія, Хорватія, Чехія, Фінляндія, Грузія, Франція (у нескладних справах), Німеччина (рідко, залежить від рівня суду та категорії справи,

зазвичай у нескладних, типових справах), Латвія, Молдова, Нідерланди, Польща, Росія, Україна, Словенія, Швеція (переважно в адміністративних справах), Швейцарія. Важливим чинником є персональне ставлення судді до щодо залучення помічника до процесу написання рішення та рівень компетентності помічника (кар'єрний помічник, який працює багато років з цим суддею, молодий помічник чи стажист) [62].

Девід Вон, керівник Проєкту USAID «Справедливе правосуддя», зазначив, що ефективна кадрова робота не лише забезпечує діяльність, а й підвищує мораль, поліпшує уявлення працівників про справедливість та їхню самооцінку. У діяльності високоефективних судів кадрова робота пов'язана з навчанням, підготовкою та розвитком представників судової системи [53, с. 10].

У судів, які мають ефективне управління, є стратегічне бачення, що відображає незмінні цілі діяльності та сферу відповідальності суду. Стратегічне бачення суду має бути відображене в управлінні кадрами та всіх інших судових функціях і процесах. Суди повинні бути зразковими роботодавцями, політика та практика яких узгоджується із законодавством про працю, а також з кодексами етичної поведінки. Проте законодавчі вимоги повинні відповідати принципу незалежності судочинства та доктрині збереження повноважень, притаманних судовим органам. Кадрова робота в суді є багатогранною. В процесі своєї діяльності працівники апарату, які займаються кадровими питаннями, стикаються з багатьма проблемами, що існують також в інших установах. Але особлива місія судів передбачає й особливості організації та ведення їх кадрової роботи.

Аналізуючи норми Закону України «Про судоустрій і статус суддів» резюмуємо, що виборність як гарантія прозорості й справедливості гарантується при обранні тих органів, які відповідальні за формування суддівського корпусу (Вища рада правосуддя, Вища кваліфікаційна комісія суддів України), а участь громадськості у доборі суддів та оцінюванні їх професійної діяльності також забезпечується передбаченими у ст. 87

указаного Закону повноваженнями Громадської ради доброчесності. Таким чином, ми вважаємо норми сучасного регуляторного закону про судоустрій прогресивними, такими, що увібрали в себе кращі традиції найрозвиненіших зарубіжних держав. Тому переконані, що нові законодавчі зміни щодо призначення суддів, які відбуватимуться крізь призму судової реформи, запровадженої новою владою, мають бути дуже виваженими, послідовними та обґрунтованими.

Висновки до розділу

1. Історію становлення кадрового забезпечення судової системи України необхідно розглядати крізь призму етапів її реформування від здобуття Україною незалежності і донині, оскільки саме через реформи, що є загальновідомим, відбувається перебудова усталених процесів, у тому числі й у здійсненні адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи.

2. Зазначено, що у правовій доктрині єдиного підходу до етапів реформування судової системи України немає.

3. Поняття «кадрові процедури» у термінології законодавства України немає. Правова доктрина апелює кількома поняттями в означеній сфері, як-от: «кадрове забезпечення», «кадровий менеджмент».

Визначено, що поняття «кадрові процедури» – це насамперед рішення, що мають своє відображення у відповідних документах організаційного чи розпорядчого характеру тощо.

Оскільки кадрові процедури охоплюють низку рішень від добору до звільнення, у межах цього дослідження запропоновано зупинитися на ретроспективі здійснення, власне, добору як основної кадрової процедури та деяких інших, як-от: призначення, проведення атестації, встановлення кваліфікаційних класів, звільнення.

4. Для розгляду ретроспективи адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи запропоновано провести аналіз основних нормативно-правових та правових актів, що стали визначальними для запровадження відповідних змін.

5. За результатами аналізу низки нормативно-правових та правових актів констатовано, що за увесь час реформування, з 1992 року донині, як судова система в цілому, так і адміністративно-правове забезпечення кадрових процедур зокрема, зазнали значних змін.

6. Виокремлено такі етапи реформування адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи:

– перший етап – від прийняття Декларації про державний суверенітет України 16 липня 1991 року до прийняття Конституції України 28 червня 1996 року – етап формування адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи України;

– другий етап – прийняття Основного Закону України 28 червня 1996 року – закріплення основ адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи України в Основному Законі України;

– третій етап – проведення «малої судової реформи», що тривав з 21 червня 2001 року до травня 2006 року – приведення інших нормативно-правових актів у відповідність до Основного Закону України;

– четвертий етап розпочався з розробленням Концепції вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів 10 травня 2006 року та тривав до прийняття Закону України «Про судоустрій і статус суддів» 27 липня 2010 року – вибір та фіксація на законодавчому рівні євроінтеграційного спрямування України;

– п'ятий етап – від прийняття Закону України «Про судоустрій і статус суддів» 27 липня 2010 року до 2015 року – незважаючи на задекларований євроінтеграційний напрям подальшого розвитку судової системи України, прийнятим законом встановлювалося чимало політичних важелів впливу на

судову систему в цілому, у тому числі й на здійснення адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур зокрема;

– шостий етап – розпочався із схваленням Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015 Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» та тривав до серпня 2019 року – під час цього етапу було задекларовано необхідність реалізації судової реформи та прийнято низку нормативно-правових та правових актів, спрямованих на впровадження євроінтеграційних процесів та оновлення суддівського корпусу;

– сьомий етап – з серпня 2019 року й донині – прийнято зміни до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та деяких законів України щодо діяльності органів суддівського врядування, що спрямовані насамперед на оновлення суддівського корпусу на засадах доброчесності та етики.

7. Акцентовано, що протягом усіх етапів реформування судової системи зміни до адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи були розпорошені у різних нормативно-правових та правових актах. Зазначено, що кадрові процедури та їх адміністративно-правове забезпечення мають бути чітко визначеними на рівні закону та бути прозорими й відкритими.

8. Запропоновано внести зміни до Закону України «Про судоустрій і статус суддів», зокрема додати ст. 18-1 «Кадрові процедури та їх адміністративно-правове забезпечення», у якій визначити конкретні кадрові процедури, суб'єктів їх реалізації та чіткий механізм здійснення.

9. В Україні склалися свої традиції ведення кадрової роботи в судах, проте слід визнати, частково вони побудовані на радянських стандартах та засадах, що зумовлює необхідність дослідження досвіду у цій сфері зарубіжних країн з метою удосконалення кадрового менеджменту в судах, його демократизації, що, своєю чергою, сприятиме відправленню ефективного, своєчасного та справедливого правосуддя.

На наш погляд, судова кадрова діяльність має кілька складових:

– формування суддівського корпусу;

- обрання, призначення та діяльність судових менеджерів;
- кадрова робота з апаратом суду.

Аналізуючи зарубіжний досвід, зазначимо, що виборність суддів для пересічного громадянина виглядає прозорішим і справедливим шляхом формування суддівського корпусу в державі. Проте ми переконані, що таке розуміння є доволі поверховим, а вказаний механізм має безліч підводних каменів. У судів, які мають ефективне управління, є стратегічне бачення, що відображає незмінні цілі діяльності та сферу відповідальності суду. Стратегічне бачення суду має бути відображене в управлінні кадрами та всіх інших судових функціях і процесах. Суди повинні бути зразковими роботодавцями, політика та практика яких узгоджується із законодавством про працю, а також кодексами етичної поведінки. Проте законодавчі вимоги повинні відповідати принципу незалежності судочинства та доктрині збереження повноважень, притаманних судовим органам. Кадрова робота в суді є багатогранною. В процесі своєї діяльності працівники апарату, які займаються кадровими питаннями, стикаються з багатьма проблемами, які також існують і в інших установах. Але особлива місія судів передбачає й особливості організації та ведення їх кадрової роботи.

РОЗДІЛ 2

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ ЯКОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СУДІВ ЯК ЕЛЕМЕНТ КАДРОВОЇ РОБОТИ

2.1. Правове регулювання кадрової роботи в судовій системі

Відповідно до стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки одним із основними чинників недосконалої діяльності судової системи є недосконалість кадрового планування в системі судової влади [66].

Виконання будь-яких складних завдань вимагає комплексного підходу до їх розв'язання. Належна організація роботи та здійснення ефективного судочинства безпосередньо залежать від знань та професійних якостей як керівництва кожного суду, так і окремого працівника, однак вирішення порушених питань значною мірою залежить від відповідних законодавчих способів їх врегулювання [67, с. 475], тому розробка системи нормативно-правових актів, які регулюють кадрову роботу в судових органах, є одним із шляхів подолання кризи у судовій системі.

У романо-германській правовій системі основною формою права є нормативно-правові акти. Нормативно-правові акти зумовлюють юридичну силу й чинність правових норм, межі їх дії, обов'язковість та інші властивості. Ефективність нормативно-правового регулювання суспільних відносин багато в чому залежить від єдності і несуперечливості правової системи, впорядкованості та визначеності співвідношень джерел права [68, с. 210].

Поняття нормативно-правового акта, види нормативно-правових актів, їх ієрархія, питання підготовки стало предметом дослідження таких науковців, як С. Д. Гусарев, М. С. Кельман, О. Г. Мурашин, О. В. Петришин, П. М. Рабінович, О. Ф. Скакун, О. Д. Тихомиров, М. В. Цвік та інші.

Адміністративно-правове регулювання суспільних відносин розглянуто в працях таких науковців, як В. Б. Авер'янов, Ю. П. Битяк, Є. В. Додін, С. В. Ківалов, Т. О. Коломоєць, В. К. Колпаков, О. В. Кузьменко, Р. С. Мельник, В. Н. Протасов, С. Г. Стеценко та інших. Дослідженню кадрового забезпечення судів були присвячені роботи К. О. Іноземцевої, О. М. Легнюк, Г. М. Мельника, І. Д. Прошуті та інших вчених.

Правове регулювання у сфері кадрової роботи в судовій системі здійснюється системою нормативно-правових актів, що залежно від юридичної сили поділяються на закони та підзаконні нормативно-правові акти. У законодавстві до цього часу відсутнє закріплення поняття «нормативно-правовий акт». Спроба визначення поняття «нормативно-правовий акт» була зроблена у проєкті Закону України «Про нормативно-правові акти» від 21 січня 2008 року № 1343-1: нормативно-правовий акт – офіційний документ, прийнятий (виданий) уповноваженим на це суб'єктом у визначених законом формі та порядку, який встановлює норми права для неозначеного кола осіб і розрахований на неодноразове застосування [69]. Видами нормативно-правових актів є закони та підзаконні нормативно-правові акти.

Законами є:

- 1) Конституція України – Основний Закон України;
- 2) кодекси України;
- 3) закони України.

Підзаконними нормативно-правовими актами є:

- 1) постанови Верховної Ради України;
- 2) укази Президента України;
- 3) постанови Кабінету Міністрів України;
- 4) накази, розпорядження, рішення міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, накази їх територіальних органів;
- 5) накази, постанови, розпорядження інших органів державної влади, які відповідно до законодавства є суб'єктами нормотворення;

- б) постанови Верховної Ради Автономної Республіки Крим;
- 7) постанови Ради міністрів Автономної Республіки Крим;
- 8) накази міністерств та інших республіканських органів виконавчої влади Автономної Республіки Крим;
- 9) розпорядження голів місцевих державних адміністрацій;
- 10) рішення місцевих референдумів;
- 11) рішення місцевих рад та їх виконавчих органів;
- 12) розпорядження сільських, селищних, міських голів, голів районних у містах, районних, обласних рад.

Складовою частиною нормативно-правових актів можуть бути правила, порядок, регламент, статут, положення, інструкція, які мають однакову юридичну силу з нормативно-правовими актами, що їх затверджують [69].

Визначення нормативно-правового акта надається науковцями: офіційний акт-волевиявлення (рішення) уповноважених суб'єктів права, що встановлює (змінює, скасовує) правові норми з метою регулювання суспільних відносин [70, с. 330]; нормативно-правовий акт, прийнятий у встановленому порядку та відповідній юридичній формі письмовий документ уповноваженого суб'єкта правотворчості, яким встановлюються, змінюються чи скасовуються юридичні норми [71, с. 204], юридичний документ компетентного органу держави, в якому закріплено формально визначене, загальнообов'язкове правило поведінки, що охороняється державною владою від порушень [72, с. 155] тощо.

Отже, нормативно-правовому акту притаманні наступні ознаки: закріплює, змінює, доповнює, скасовує норми права, є офіційним актом-документом, видається вповноваженими суб'єктами відповідно до певної процедури, має неперсоніфікований характер, розрахований на багаторазове використання, публікується у офіційних виданнях.

Нормативно-правовий акт – це офіційний акт документ, який видається вповноваженими на те державними органами або громадянським

суспільством, містить, змінює або скасовує норми права в установленому законом порядку, має неперсоніфікований характер, розрахований на багаторазове використання та публікується у виданнях, визнаних офіційними державою.

Кожний нормативно-правовий акт, створюючи певну систему, посідає «чітко визначене місце серед інших нормативних актів, відповідно до субординації за юридичною силою» [70, с. 331]. Системою нормативно-правових актів є сукупність ієрархічно взаємопов'язаних актів, які приймаються компетентними правотворчими органами (суб'єктами владних повноважень). Вирізняють вертикальну (ієрархічну) структуру системи нормативно-правових актів, яка визначає місце акта у системі нормативно-правових актів за ознакою юридичної сили та горизонтальну, що виражає поділ за галузевою ознакою [73, с. 173]. Крім того, нормативно-правові акти можуть бути класифіковані за різними критеріями: за юридичною силою виділяють закони та підзаконні акти; за суб'єктами правотворчості виокремлюють акти, прийняті народом, главою держави, державними органами, органами місцевого самоврядування; за обсягом і характером дії – акти загальної дії, акти обмеженої дії (спеціальні), акти виняткової дії (надзвичайної); за галузевою належністю класифікують на акти, які містять норми конституційного, адміністративного, цивільного, трудового, сімейного права тощо; за зовнішньою формою вираження поділяють на закони, укази, постанови, рішення, розпорядження тощо [68, с. 281].

Згідно із зазначеним вище законопроектом, в Україні встановлюється така ієрархія нормативно-правових актів: Конституція України в системі нормативно-правових актів України має найвищу юридичну силу; закони приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати Конституції та чинним міжнародним договорам України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України; постанови Верховної Ради України, укази Президента України приймаються (видаються) на основі та на виконання Конституції і законів України, міжнародних договорів

України і мають вищу юридичну силу, ніж нормативно-правові акти, що йдуть далі в системі; постанови Кабінету Міністрів України приймаються на основі та на виконання Конституції і законів України, міжнародних договорів України, указів Президента України та постанов Верховної Ради України і мають вищу юридичну силу, ніж нормативно-правові акти, що йдуть далі в системі; накази, розпорядження, постанови, рішення міністерств та інших центральних органів виконавчої влади та інших органів державної влади приймаються (видаються) на основі та на виконання Конституції і законів України, міжнародних договорів України, указів Президента України, постанов Верховної Ради України, постанов Кабінету Міністрів України і мають вищу юридичну силу, ніж нормативно-правові акти, що йдуть далі в системі; постанови Верховної Ради Автономної Республіки Крим, Ради міністрів Автономної Республіки Крим приймаються на основі та на виконання Конституції і законів України, міжнародних договорів України, указів Президента України, постанов Верховної Ради України, постанов Кабінету Міністрів України і мають на території Автономної Республіки Крим вищу юридичну силу, ніж нормативно-правові акти, що йдуть далі в системі; накази міністерств та інших республіканських органів виконавчої влади Автономної Республіки Крим приймаються (видаються) на основі та на виконання Конституції і законів України, міжнародних договорів України, актів Президента України, постанов Верховної Ради України, постанов Кабінету Міністрів України, нормативно-правових актів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, постанов Верховної Ради Автономної Республіки Крим, Ради міністрів Автономної Республіки Крим і мають на території Автономної Республіки Крим вищу юридичну силу, ніж нормативно-правові акти, що йдуть далі в системі; накази територіальних органів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади видаються на основі та на виконання Конституції і законів України, міжнародних договорів України, указів Президента України, постанов Верховної Ради України, постанов Кабінету Міністрів України, нормативно-

правових актів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади і мають вищу юридичну силу, ніж нормативно-правові акти що йдуть далі в системі; розпорядження голів обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій приймаються (видаються) на основі та на виконання Конституції і законів України, міжнародних договорів України, указів Президента України, постанов Верховної Ради України, постанов Кабінету Міністрів України, нормативно-правових актів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, інших державних органів і мають вищу юридичну силу, ніж нормативно-правові акти, що йдуть далі в системі; розпорядження голів районних державних адміністрацій приймаються (видаються) на основі та на виконання Конституції і законів України, міжнародних договорів України, указів Президента України, постанов Верховної Ради України, постанов Кабінету Міністрів України, нормативно-правових актів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, інших державних органів, обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій; рішення місцевих референдумів нормативного характеру приймаються на основі та на виконання Конституції і законів України, міжнародних договорів України, указів Президента України, постанов Верховної Ради України, постанов Кабінету Міністрів України і мають вищу юридичну силу, ніж нормативно-правові акти, що йдуть далі в системі; рішення місцевих рад нормативного характеру приймаються на основі та на виконання Конституції і законів України, міжнародних договорів України, указів Президента України, постанов Верховної Ради України, постанов Кабінету Міністрів України і мають вищу юридичну силу, ніж акти їх виконавчих органів або відповідно розпорядження сільського, селищного, міського голови або голови районної у місті, районної, обласної ради [69].

Виходячи із ієрархічної системи, нормативно-правові акти у сфері кадрової роботи в судовій системі України становлять закони України та підзаконні нормативно-правові акти, до яких належать нормативно-правові

акти державних органів, міжнародні акти, ратифіковані Верховною Радою України.

Розкриття питання нормативного регулювання кадрової роботи в судовій системі акцентує увагу на двох позиціях щодо розуміння розподілу системи кадрового забезпечення. Зокрема, К. М. Ржепецька систему кадрового забезпечення адміністративних судів ототожнює з формуванням висококваліфікованого суддівського корпусу [74, с. 420]. З погляду авторського колективу підручника «Організація судових та правоохоронних органів», кадрове забезпечення судочинства полягає у доборі суддівських кадрів та являє собою сукупність процедур з добору кандидатів на посаду судді на підставі аналізу його професійних, особистісних властивостей, ступеня їх відповідності вимогам, встановленим законом, і вибір найбільш підготовлених кандидатів для виконання посадових обов'язків [75, с. 137]. Протилежної точки зору дотримується О. В. Ульяновська, яка виділяє три підсистеми кадрового забезпечення: 1) кадрове забезпечення осіб, які здійснюють добір кадрів на посаду суддів; 2) кадрове забезпечення безпосередньо суддів; 3) кадрове забезпечення апарату суду [76, с. 11]. Вважаємо, приєднуючись до думки інших науковців, що не можна обмежувати кадрове забезпечення судових органів лише кадровою роботою з судьями, оскільки кадри судів не обмежуються тільки суддівським корпусом, та будемо розглядати правове регулювання кадрової роботи стосовно суддівського корпусу й апарату суду [77, с. 130; 78, с. 77].

Суттєвим зовнішнім чинником, що впливає на формування судової системи України, є членство нашої держави в міжнародних організаціях, таких як ООН і Рада Європи, ратифікація базових для цих організацій документів, тому на сьогодні зростає актуальність гармонізації законодавства України з правовими системами країн Європи [79, с. 23].

Міжнародні стандарти у сфері судочинства не визначають загальних вимог до системи кадрового забезпечення діяльності судів, але стосуються конкретних питань формування та функціонування суддівського корпусу:

етики і поведінки суддів, їх навчання, відбору, призначення суддів та дисциплінарних питань. Зокрема, слід навести такі міжнародні нормативно-правові акти, як Бангалорські принципи поведінки суддів, Висновок № 3 (2002) Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету міністрів Ради Європи щодо принципів та правил, які регулюють професійну поведінку суддів, зокрема, питання етики, несумісної поведінки та безсторонності, Європейську хартію про статус суддів, Висновок № 5 (2003) Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету міністрів Ради Європи щодо права та практики призначення суддів до Європейського суду з прав людини та інші [80, с. 33]. Так, Європейська хартія про статус суддів (Рада Європи, 1998 р.) закріплює, що правила відбору та призначення на посаду суддів незалежним органом або комісією вимагають здійснення відбору на основі здатності кандидатів вільно і неупереджено оцінювати справи, які передаються на їх розгляд, та застосовувати закон із повагою до гідності людини. Кандидату не може бути відмовлено у посаді лише на підставі статі, етнічного чи соціального походження або на підставі його філософських чи політичних поглядів, релігійних переконань [81, с. 357].

Саме тому для з'ясування питання про змістовну наповненість моделі кадрового забезпечення діяльності судів у частині, що стосується формування та функціонування суддівського корпусу, міжнародні стандарти мають бути узагальнені і у них виділено провідну ідею, яка може бути врахована при побудові вітчизняної системи кадрового забезпечення діяльності судів [11, с. 7].

Щодо національного законодавства, то питання кадрової роботи в судовій системі регламентуються Конституцією України, що має вищу юридичну силу в ієрархії нормативно-правових актів. Так, Конституція України закріплює, що суд утворюється, реорганізовується і ліквідується законом, проєкт якого вносить до Верховної Ради України Президент України після консультацій з Вищою радою правосуддя (ст. 125); суддя обіймає посаду безстроково (ст. 126); а також: підстави для звільнення судді

(ст. 126); припинення повноваження судді (ст. 126); вимоги, які висуваються до особи, яка претендує на посаду судді (ст. 127), призначення на посаду судді здійснюється Президентом України за поданням Вищої ради правосуддя в порядку, встановленому законом (ст. 128); призначення на посаду судді здійснюється за конкурсом, крім випадків, визначених законом (ст. 128); голову Верховного Суду обирає на посаду та звільняє з посади шляхом таємного голосування Пленум Верховного Суду в порядку, встановленому законом (ст. 128) [16].

Таким чином, у Конституції України закріплені основні положення, які знайшли подальше відображення у нормативно-правових актах, що регулюють питання кадрової роботи в судовій системі.

Базовим нормативно-правовим актом, що регулює кадрові питання добору суддів, є Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02 червня 2016 року № 1402-VIII. У ст. 69 Закону регламентуються, що на посаду судді може бути призначений громадянин України, не молодший 30 та не старший 65 років, який має вищу юридичну освіту і стаж професійної діяльності у сфері права щонайменше п'ять років, є компетентним, добросовісним та володіє державною мовою [4].

Важливою вимогою для кандидата на посаду судді є наявність вікового цензу, який становить більше 30 років. Таким чином, на суддівські посади зараховуються особи, які проявили себе як високоморальні громадяни, мають досвід роботи у галузі права, необхідний життєвий досвід для справедливої оцінки різних спірних ситуацій під час розгляду судових справ [82, с. 123].

Ще однією умовою є граничний вік кандидата на посаду судді, який становить 65 років. І. Є. Марочкін звертав увагу, що вирішуючи питання максимально можливого віку кандидата на посаду судді необхідно виходити із інтересів суспільства: у судовій системі мають працювати особи, які б могли належним чином виконувати обов'язки тривалий час [83, с. 15].

Наступна вимога до кандидата у судді є стаж професійної діяльності у сфері права щонайменше п'ять років. У Законі під стажем професійної

діяльності у сфері права розуміють стаж професійної діяльності особи за спеціальністю після здобуття нею вищої юридичної освіти [4]. Вища кваліфікаційна комісія України надала роз'яснення, що за змістом діяльність особи за спеціальністю у сфері права передбачає розроблення або застосування норм права і має систематичний характер, зокрема, діяльність протягом встановленого законом строку за спеціальністю:

- 1) у судах та органах судової влади;
- 2) в органах прокуратури;
- 3) в адвокатурі;
- 4) у нотаріаті;
- 5) в органах державної влади та місцевого самоврядування;
- 6) у Президії Національної академії наук України та галузевих академій наук, а також у наукових та науково-педагогічних установах, організаціях та їх підрозділах, які діють в галузі права;

7) на підприємствах, в установах, організаціях, зокрема на керівних та адміністративних посадах у разі, якщо така діяльність або повноваження особи чи види діяльності органу, підприємства, установи, організації передбачали, зокрема, нормотворчість, правозастосування, правову допомогу, юридичне забезпечення діяльності, претензійну роботу, виконання судових рішень, юридичне представництво інтересів осіб, захист від кримінального обвинувачення [84]. На наш погляд, доречним було визначити поняття «професійна діяльність у сфері права» у п. 6 ст. 69, на прикладі розкриття понять «вища юридична освіта», «науковий ступінь», «стаж наукової роботи».

У результаті чергового етапу судової реформи у 2016 році були внесені зміни до статусу основних органів кадрового забезпечення судів загальної юрисдикції – Вищої ради юстиції та Вищої кваліфікаційної комісії суддів. Зокрема, у Законі України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» [85] було враховано майже всі рекомендації, надані органами Ради Європи (Парламентською Асамблеєю, Комітетом Міністрів,

Європейським судом з прав людини, Венеціанською комісією тощо) щодо провадження судової реформи в Україні, серед яких значна частина стосувалася порядку та способу формування Вищої ради юстиції (правосуддя). Було враховано рекомендації щодо: 1) необхідності створення незалежного від виконавчої та законодавчої влади органу, який відповідав би за призначення й кар'єру суддів; 2) того, що більшість членів Вищої ради юстиції (правосуддя) чи принаймні істотну їх частину повинні становити судді; 3) забезпечення обрання членів Вищої ради правосуддя, які не є суддями, серед інших видатних юристів, університетських професорів із певним стажем перебування на посаді або звичайних громадян. І лише одна рекомендація так і не була врахована – це об'єднання Вищої ради юстиції та Вищої кваліфікаційної комісії суддів в один орган [86].

Процедуру добору, заміщення вакантної посади судді відповідно до ст. 70 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [4] здійснює Вища кваліфікаційна комісія суддів та за результатами проведеного конкурсу вносить рекомендації Вищій раді правосуддя щодо призначення кандидата на посаду судді, які надалі розглядаються останньою. На думку Ю. О. Косткіної, подібне формулювання законодавчих положень дає змогу дійти висновку про те, що кандидатуру особи, яка пройшла всі етапи конкурсного відбору на заміщення вакантної посади судді, може бути і не затверджено, адже остаточне рішення щодо призначення конкретної особи на посаду судді приймається Вищою радою правосуддя [87, с. 141].

Закон регламентує проведення кваліфікаційного оцінювання суддів Вищою кваліфікаційною комісією суддів України з метою визначення здатності судді (кандидата на посаду судді) здійснювати правосуддя у відповідному суді за визначеними законом критеріями, до яких належить професійна компетентність. Встановлення відповідності судді (кандидата на посаду судді) критерію професійної компетентності є іспит, який проводиться шляхом складення анонімного письмового тестування та виконання практичного завдання з метою виявлення рівня знань, практичних

навичок та умінь у застосуванні закону, здатності здійснювати правосуддя у відповідному суді та з відповідною спеціалізацією [4].

Єдиним органом, уповноваженим ухвалювати рішення щодо призначення та звільнення суддів, переведення їх до інших судів, застосування до них заходів дисциплінарної відповідальності, а також вирішувати інші кадрові питання за новим законодавством про судоустрій і статус суддів є Вища рада правосуддя [88, с. 110].

Отже, ще одним законодавчим актом, на якому базується кадрова робота в судовій системі, є Закон України «Про Вищу раду правосуддя», який визначає правовий статус цього органу як колегіального, незалежного конституційного органу державної влади та суддівського врядування, що діє в Україні на постійній основі для забезпечення незалежності судової влади, її функціонування на засадах відповідальності, підзвітності перед суспільством, формування добросовісного та високопрофесійного корпусу суддів, додержання норм Конституції і законів України, а також професійної етики в діяльності суддів і прокурорів [27].

У реалізації повноважень щодо кадрового забезпечення судів Вища рада правосуддя співпрацює в основному з Вищою кваліфікаційною комісією суддів України та Президентом України.

Вища рада правосуддя взаємодіє з Президентом України стосовно кадрових питань. Це виражається у тому, що судді призначаються на посади одразу безстроково. Так, особа може бути призначена на посаду судді за рекомендацією Вищої кваліфікаційної комісії суддів та за умови ухвалення Вищою радою правосуддя подання про призначення судді на посаду, яке надсилається Президенту України для підписання відповідного указу [88, с. 112].

Процедура призначення на посаду судді закріплена у частині першій ст. 80 Закону України «Про судоустрій і статус суддів України» [4]. Так, Президент України видає указ про призначення судді не пізніше 30 днів із дня отримання відповідного подання ВРП. Формулювання таких

нормативних приписів щодо порядку призначення суддів на посади як імперативних норм є позитивним, адже видання указу про призначення судді на посаду є фактично обов'язком, а не правом Президента України, що слугує певним запобіжним заходом щодо втручання з боку глави держави у діяльність судової гілки влади при формуванні професійного корпусу суддів та виступає однією із гарантій незалежності судової гілки влади від інших державних органів та посадових осіб [87, с. 141]. З цього приводу Венеціанська комісія у своєму остаточному Висновку CDL-AD(2015)027 «Щодо проєкту змін до Конституції України в частині правосуддя» звернула увагу на те, що у процесі призначення суддів «Президент України все ще відіграє церемоніальну роль: він призначає кандидатів, поданих ВРП, пропозиції якої будуть обов'язковими [89].

Нагальною проблемою, з якою стикнулася судова влада в Україні після внесення змін до Конституції України та Закону України «Про судоустрій і статус суддів» є недостатня кількість суддів, оскільки вони проходять переатестацію. Шляхи вирішення проблеми запропонувало в червні 2019 року керівництво органів суддівського врядування, про що була опублікована спільна заява голів Верховного Суду, Вищої ради правосуддя, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Ради суддів України, Державної судової адміністрації України, ректора Національної школи суддів України [90].

Вони зауважили, що цей період 2701 суддя успішно пройшли кваліфікаційне оцінювання, але щодо 2586 суддів оцінювання ще триває. На укомплектованість судів та здатність у розумні строки забезпечувати неупереджений і справедливий розгляд справ вплинуло те, що понад дві тисячі суддів були звільнені з посад. Унаслідок цього порушується право громадян на забезпечення державою доступу до правосуддя. Залишається невирішеною проблема суттєвої різниці у винагороді суддів, які ще не пройшли кваліфікаційне оцінювання, у тому числі з незалежних від них причин.

Такий стан справ спричинений тривалістю процесу кваліфікаційного оцінювання та одночасним проведенням двох конкурсів до Верховного Суду, Вищого антикорупційного суду і Вищого суду з питань інтелектуальної власності, поточним доббором кандидатів на посаду судді для проходження навчання в Національній школі суддів України. Вирішення кадрових проблем у системі правосуддя значно ускладнюють і тривалі спроби блокування роботи Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, що здійснюються як у судовий, так і в позасудовий спосіб.

З огляду на зазначене голови Верховного Суду, Вищої ради правосуддя, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Ради суддів України, Державної судової адміністрації України, ректор Національної школи суддів України за результатами засідання Комунікаційного комітету системи правосуддя вважають, що першочергове завдання усіх органів суддівського врядування – домогтися суттєвих і негайних зрушень щодо вирішення комплексу кадрових проблем у системі правосуддя.

Із цією метою рекомендовано:

– ВККСУ у стислі строки (1–2 місяці) оголосити і провести конкурси на зайняття вакантних посад у місцевих (окружних) судах для кандидатів на посади суддів, що пройшли спеціальну підготовку в НШСУ, а також у судах з кадровим дефіцитом 50 відсотків і більше;

– ВРП, ВККСУ, ДСА України упродовж III–IV кварталів 2019 року завершити переведення суддів до апеляційних, а також до новостворених місцевих (окружних) судів;

– ВККСУ розглянути можливість прискорення проведення кваліфікаційного оцінювання. За потреби внести зміни до Положення про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям оцінювання та засоби їх встановлення. У пріоритетному порядку провести переатестацію суддів-п'ятирічок;

– ДСА України з огляду на зміни у процесуальному законодавстві визначити в порядку, передбаченому ст. 19 Закону України «Про судоустрій

і статус суддів», оптимальну кількість суддів в апеляційних і місцевих (окружних) судах. Прискорити отримання результатів дослідження з вимірювання навантаження на суддів та їх затвердження Радою суддів України;

– ВККСУ при здійсненні заходів щодо переведення суддів до новостворених окружних (місцевих) судів керуватись тимчасовою чисельністю суддів, погодженою ВРП [90].

На робочій нараді керівництва Верховного Суду з головами апеляційних судів, яка відбулася у лютому 2020 року, голова Верховного Суду В. Данішевська зазначила, що сьогодні правосуддя не здійснюється в 13 судах, при цьому жодного судді немає у восьми судах. Зокрема, загальні місцеві суди укомплектовано суддями, які мають повноваження, на 65,5 % від штатної чисельності; адміністративні – на 75 %, господарські – на 74,4 %. Загалом усі суди першої інстанції укомплектовано суддями на 67,5 % від штатної чисельності [91]. Все це через тривалий процес кваліфікаційного оцінювання суддів та одночасне проведення конкурсів до новостворених судів. Можна зробити висновки, що «кадровий голод» у судах залишається проблемою, яка впливає на виконання судами функції із здійснення правосуддя, захисту прав і свобод людини і громадянина.

Важливе значення в процесі виконанні судами функцій належить апарату суду, на який покладені завдання щодо організаційного, інформаційного, матеріально-технічного та іншого забезпечення діяльності суддів і суду того чи іншого рівня, тому важливим є встановлення правового регулювання кадрової роботи апарату суду.

В Україні діє принцип верховенства міжнародного права. Як ми уже зазначали, значущими міжнародними нормативно-правовими актами, що стосуються діяльності судів, є Монреальська універсальна декларація про незалежність правосуддя (1983 р.), Бангалорські принципи поведінки суддів, схвалені резолюцією 2006/23 Економічної та Соціальної Ради ООН від 27 липня 2006 року, Рекомендація № R(94)12 Комітету міністрів Ради Європи

державам-членам щодо незалежності, дієвості та ролі суддів та інші. У Рекомендаціях № R(94)12 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо незалежності, дієвості та ролі суддів зазначено, що для ефективної роботи суддів слід створити належні умови роботи, у тому числі шляхом забезпечення належного допоміжного персоналу, з тим, аби судді могли ефективно й оперативно виконувати свої обов'язки, вжиття відповідних заходів із доручення виконання несудових завдань іншим особам з метою зменшення перевантаження у роботі судів [92]. Таким чином, значення апарату суду в процесі здійснення судочинства закріплено у міжнародних та європейських документах [93, с. 56].

У ст. 155 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» зазначено, що організаційне забезпечення роботи суду здійснює його апарат, який очолює керівник апарату [4] Центральною особою (посадою) у сфері внутрішнього регулювання діяльності апарату суду є керівник апарату. Правовий статус керівника апарату визначається також Законом України «Про державну службу» [94]. Слід підкреслити, що керівник апарату суду несе персональну відповідальність за належне організаційне забезпечення суду, суддів та судового процесу, функціонування Єдиної судової інформаційної (автоматизованої) системи, інформує збори суддів про свою діяльність. Збори суддів можуть висловити недовіру керівникові апарату суду, що має наслідком звільнення його з посади.

Керівника апарату місцевого суду призначає за погодженням голови відповідного суду на посаду та звільняє з посади начальник відповідного територіального управління Державної судової адміністрації України, а керівників апаратів апеляційного суду, вищого спеціалізованого суду, Верховного Суду призначає за погодженням голови відповідного суду на посаду та звільняє з посади Голова Державної судової адміністрації України. Керівник апарату суду призначає на посаду та звільняє з посади працівників апарату суду, застосовує до них заохочення та накладає дисциплінарні стягнення [4].

Правовий статус працівників апарату суду також визначається Законом України «Про державну службу». Для ефективного здійснення судового кадрового менеджменту у сфері державної служби законодавець закріпив категорії посад державної служби та перелік посад, які до них належать. Так, у ст. 6 Закону України «Про державну службу» зазначено, що посади державної служби в державних органах поділяються на категорії залежно від порядку призначення, характеру та обсягу повноважень і необхідних для їх виконання кваліфікації та професійної компетентності державних службовців: 1) категорія «А» (вищий корпус державної служби) – посади керівників апаратів Конституційного Суду України, Верховного Суду, вищих спеціалізованих судів та їх заступників; 2) категорія «Б» – посади керівників апаратів апеляційних та місцевих судів, керівників структурних підрозділів апаратів судів, їх заступників; 3) категорія «В» – інші посади державної служби, не віднесені до категорій «А» і «Б» [94]. Кожна посада державної служби, в тому числі й посади державних службовців судових установ, характеризується професійною компетентністю, під якою Закон України «Про державну службу» встановив здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку [12, с. 280].

Крім того, у ст. 20 Закону України «Про державну службу» закріплені вимоги до професійної компетенції осіб, які претендують на вступ на державну службу. Зазначені вимоги складаються із загальних та спеціальних. Типовим вимогам (включаючи спеціальні), затвердженим Кабінетом Міністрів України, повинні відповідати особи, які претендують на зайняття посад керівників апаратів Конституційного Суду України, Верховного Суду, вищих спеціалізованих судів та їх заступників. Спеціальні вимоги висуваються до осіб, які претендують на зайняття посади керівників апаратів апеляційних та місцевих судів, керівників структурних підрозділів апаратів

судів, їх заступників, а також інші посади державної служби судової системи. Спеціальні вимоги визначаються суб'єктом призначення з урахуванням вимог спеціальних законів, що регулюють діяльність відповідного державного органу, в порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби [12, с. 280].

Закон України «Про державну службу» передбачає проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби, який проводиться відповідно до Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби. Зазначений Порядок (п. п. 26–29) передбачає обов'язок кандидата, документи якого пройшли відповідну перевірку, пройти тестування на знання законодавства з метою визначення рівня знань Конституції України, законодавства про державну службу, антикорупційного та іншого законодавства [95].

Законами, які також регулюють кадрові питання у судовій системі, є Закон України від 14 жовтня 2014 року «Про запобігання корупції», що визначає правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень [96].

Закон України від 02 жовтня 1996 року «Про звернення громадян» регулює питання практичної реалізації громадянами України наданого їм Конституцією України права вносити в органи державної влади й об'єднання громадян відповідно до їх статуту пропозиції про поліпшення їх діяльності, викривати недоліки в роботі, оскаржувати дії посадових осіб, державних і громадських органів. Закон забезпечує громадянам України можливості для участі в управлінні державними та громадськими справами, для впливу на поліпшення роботи органів державної влади й місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності для

обстоювання своїх прав і законних інтересів та відновлення їх у разі порушення [97].

У свою чергу, Закон України від 13 січня 2011 року «Про доступ до публічної інформації» визначає порядок здійснення та забезпечення права кожного на доступ до інформації, що перебуває у володінні суб'єктів владних повноважень та інших розпорядників публічної інформації, визначених цим законом, та інформації, що становить суспільний інтерес [98].

Важливу роль у правовому регулюванні кадрової роботи в судовій системі відіграють підзаконні нормативно-правові акти. Підзаконний нормативно-правовий акт – це офіційний письмовий документ уповноваженого органу виконавчої влади, створений на підставі та на виконання Конституції і законів України, який містить, змінює або скасовує норми права, створюється у встановленому законодавством порядку із застосуванням спеціальних засобів нормотворчої техніки [99, с. 98].

Підзаконними нормативно-правовими актами, які регулюють, кадрову роботу у судовій системі, є укази Президента України; акти Верховної Ради України; акти органів суддівського самоврядування, постанови Кабінету Міністрів України; локальні нормативні акти [100, с. 42].

Для належної реалізації забезпечення діяльності судових органів Президентом України приймається низка указів – наприклад, Указ Президента України «Про Концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів», у якому з метою утвердження в Україні верховенства права та впровадження європейських стандартів у національну систему судового устрою та судочинства постановлено схвалити Концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів [101].

Положення – це форма підзаконного нормативно-правового акта переважно організаційно-установчого або управлінського характеру. Є зведенням або зібранням правил у певній галузі державного, суспільного і

господарського життя або таких, що закріплюють прав, статус державного органу, підприємства, установи, організації. Положення також регламентують: порядок і умови присвоєння премій та почесних (спеціальних) звань; питання дисципліни, дисциплінарної відповідальності окремих категорій служб, осіб. Як правило, Положення затверджуються відповідними актами уповноважених на те державних органів [102].

Типове положення про апарат суду затверджує Державна судова адміністрація України за погодженням із Вищою радою правосуддя. А Положення про апарат суду розробляється на підставі Типового положення про апарат суду та затверджується зборами суддів відповідного суду [103].

Національна школа суддів України наділена повноваженнями підготовки суддів для підтримання кваліфікації; періодичного навчання суддів з метою підвищення рівня кваліфікації; підготовки суддів, яких обрано на адміністративні посади; проведення курсів навчання, визначених дисциплінарним органом, для підвищення кваліфікації суддів, які тимчасово відсторонені від здійснення правосуддя; додаткового навчання за результатами кваліфікаційного та регулярного оцінювання суддів, що регулюються Положенням про підготовку та періодичне навчання суддів у Національній школі суддів України [104].

Важливе значення для правового регулювання кадрової роботи у судовій системі мають локальні нормативні акти.

Одним із локальних нормативних актів, що приймається роботодавцем, є посадова інструкція. Норми, закріплені в посадовій інструкції, не мають погіршувати становище працівників порівняно зі встановленим трудовим законодавством та іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, колективним договором, угодами. Таким чином, посадові інструкції мають відповідати чинному трудовому законодавству і є правовою основою для застосування до працівників заходів впливу. Згідно з п. 1 ст. 29 Кодексу законів про працю України до початку роботи за трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний роз'яснити

працівникові його права й обов'язки [105]. Якщо права працівників є переважно загальними, вони визначаються в колективному договорі, у правилах внутрішнього трудового розпорядку, то обов'язки кожного працівника залежать від посади, яку він обіймає (виконуваної ним роботи), і закріплені саме в його посадовій інструкції [106]. Прикладом є Посадова інструкція керівника апарату суду.

2.2. Функції та принципи кадрової роботи

Важливими завданнями судової реформи є підготовка та впровадження організаційно-правових засад діяльності органів судової влади, спрямованих на підвищення ефективного використання кадрового потенціалу суду, вироблення дієвих методів оцінювання якості надання судових послуг, регламентація прав і відповідальності працівників суду, визначення рівня їх професіоналізму, тому важливим є розуміння функцій кадрової роботи судових органів та принципів, на яких вона базується [107, с. 176].

Поняття функцій та принципів у теорії юриспруденції досліджували С. С. Алексєєв, О. В. Зайчук, М. С. Кельман, А. М. Колодій, А. С. Піголкін, О. В. Петришин, П. М. Рабінович, О. Ф. Скакун, Ю. О. Тихомиров, М. В. Цвік та інші. Адміністративно-правову характеристику зазначених понять розглядали у своїх роботах: В. Б. Авер'янов, Г. В. Атаманчук, Ю. П. Битяк, І. П. Голосніченко, Є. В. Додін, Т. Є. Кагановська, С. В. Ківалов, Т. О. Коломоєць, В. К. Колпаков, О. В. Кузьменко, М. Г. Мельник, В. Н. Протасов, В. Д. Сорокин, С. Г. Стеценко та інші.

Термін «функція» має багато значень: 1) явище, що залежить від іншого явища, є формою його виявлення і змінюється відповідно до його змін; 2) призначення, роль чого-небудь [108, с. 653]. У теорії права під функціями розуміють основні напрями впливу явища на суспільні відносини, в яких розкривається сутність цього явища.

В юридичній науці відсутній єдиний погляд на питання функцій судової влади. Перша група науковців вважає, що судова влада виконує одну функцію. Так, І. Є. Марочкін під функцією судової влади розуміє вирішення соціально значущих справ, які мають юридичні наслідки. У межах цієї функції, на його думку, суди виконують такі види діяльності: розглядають і вирішують по суті правові конфлікти, що виникають у суспільстві; за клопотанням органів досудового слідства вирішують питання можливості

обмеження конституційних прав та свобод людини для забезпечення мети розслідування кримінального правопорушення; винятковою компетенцією суду є прийняття в передбачених законом випадках рішень щодо обмеження прав та свобод громадян, що не пов'язані з учиненням правопорушення; офіційно засвідчують юридичні факти, які визначають виникнення, зміну чи припинення особистих або майнових прав фізичних та юридичних осіб; правозастосовна діяльність, у процесі якої судді тлумачать правову норму [109, с. 17–18].

Інші науковці як єдину функцію судової влади вирізняють правосуддя [110, с. 103–106]. Проявом цієї функції у різних видах є здійснення судового контролю [111, с. 19–20].

Друга група правників вказує, що функції судової влади не можна розглядати лише як здійснення правосуддя [112, с. 89] та вирішення юридичних справ, виділяючи при цьому їх різну кількість. Як правило, науковці виділяють дві функції: здійснення правосуддя та судовий контроль [113, с. 2]. Інші правники вказують на три функції судової влади. З погляду Б. М. Юркова, суд здійснює охоронну, виховну та попереджувальну функції [114, с. 7]. Група вчених вказує на наявність трьох функцій, однак вони не диференціюють функцію контролю, хоча разом із тим додатково виокремлюють або функцію управління (правозастосовної діяльності суду), або функцію тлумачення [115, с. 14], В. Д. Бринцев вирізняє чотири функції: правосуддя, судовий контроль, судові санкціонування, судовий нагляд [116]. С. Штогун згруповує функції за окремими напрямками діяльності на функції, пов'язані із здійсненням правосуддя; функції судового контролю; функції, пов'язані із забезпеченням виконання судового рішення; організаційні функції [112, с. 90].

Для розуміння будь-якого явища науковці класифікують його за різними підставами. П. Ф. Карпечкін запропонував наступну класифікацію функцій судів: 1) за суб'єктами здійснення правосуддя: функції Верховного Суду, функції апеляційних судів, функції місцевих судів; 2) за об'єктами

правосуддя: функція цивільного правосуддя, функція господарського правосуддя, функція адміністративного правосуддя, функція кримінального правосуддя; 3) за способами правосуддя: правозастосовна функція, нормотворча функція, правозахисна функція, представницька функція та функції організаційного, кадрового, фінансового та матеріально-технічного забезпечення діяльності судів загальної юрисдикції; 4) за формою здійснення судочинства: функція цивільного судочинства, функція кримінального судочинства, функції адміністративного судочинства; 5) за терміном здійснення функцій: постійні функції, тимчасові функції; 6) за територією здійснення функцій: загальнодержавні функції, місцеві функції та ін. [117].

М. Й. Вільгушинський пропонує класифікувати функції, що виконуються органами судової влади, на: 1) основну: здійснення правосуддя як єдина форма реалізації судової влади; 2) другорядні: нормотворча, представницька, управлінська, організаційна тощо, реалізація яких регулюється переважно нормами адміністративного права і належить не до судової, а до виконавчої влади [118, с. 5].

Можна говорити про те, що функції кадрової роботи судів є як проявом функцій роботи судів взагалі, так і управління в судових органах.

Провідні спеціалісти у галузі судового адміністрування пропонують таку класифікацію функцій судового кадрового менеджменту: планування, організація, робота з кадрами, керівництво, контроль [119]. Представлена класифікація функцій судового кадрового менеджменту стала основою багатьох досліджень, хоча до неї було внесено чимало доповнень, уточнень та змін [107, с. 180]. На думку Л. Д. Оліфіренко, кадровий менеджмент суду охоплює не тільки функції, що традиційно пов'язуються з кадровою роботою, а й знання, навички та здібності, завдяки яким персонал суду моделює принципи фахової поведінки, зокрема: результативність, продуктивність, індивідуалізацію результатів та врахування довгострокової перспективи під час прийняття рішень з кадрового менеджменту суду [120, с. 124; 121].

Під функціями кадрової роботи судових органів ми розуміємо напрями роботи з кадрами (персоналом) судових органів, що виражаються у процесах професійної орієнтації, прогнозування і планування кадрових потреб, добору, підготовки та розстановки кадрів. Ознаками функцій кадрової роботи у судових органах є:

1) мають об'єктивно-суб'єктивний характер – об'єктивність означає їх зумовленість закономірностями взаємодії суспільства і держави, а суб'єктивність вказує на те, що вони реалізуються завдяки свідомості і волі людей, задіяних у кадровій роботі;

2) мають державно-владний характер, оскільки посадові особи, які здійснюють функції кадрової роботи, наділенні державно-владними повноваженнями;

3) мають управлінський характер, тому що є проявом управлінської діяльності;

4) зумовлені цілями й завданнями управління;

5) мають безперервний характер, тобто це усталена предметна діяльність, що означає їх постійний характер на тривалому періоді існування держави.

З погляду І. О. Русанової та І. В. Юревич судовому кадровому менеджменту притаманні наступні функції:

1) вивчення ринка праці, відбір, призначення та прийом персоналу;

2) ділова оцінка персоналу при прийнятті, атестації, доборі та розстановці кадрів;

3) визначення заробітної плати і пільг, оформлення трудового контракту;

4) організація праці, розробка посадових інструкцій;

5) дотримання етики ділових відносин і корпоративної культури;

6) управління конфліктами і стресами;

7) оцінка трудової діяльності, навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовка кадрів;

8) планування ділової кар'єри і управління службово-професійним зростанням;

9) управління нововведеннями у кадровій роботі;

10) управління поведінкою персоналу, дотримання дисципліни праці;

11) звільнення персоналу [122].

Т. Є. Кагановська відносить до функцій кадрового забезпечення державного управління:

– залучення (комплектування) органів державного управління висококваліфікованими, морально стійкими кадрами;

– вивчення та аналіз стану роботи з відбору, розстановки, зміцнення та збереження професійних кадрів, навчання і виховання працівників, розробки заходів щодо вдосконалення цієї роботи;

– впровадження новітніх методів і форм роботи з кадрами;

– вивчення ділових та моральних якостей державних службовців, створення резерву персоналу;

– проведення службового атестування державних службовців;

– планування потреб органів державного управління;

– організацію та здійснення заходів щодо профілактики порушень законності в діяльності органів державного управління;

– організацію ведення обліків порушень законності й надзвичайних подій серед особового складу, аналіз та узагальнення такої інформації;

– організацію роботи щодо здійснення наставництва над молодими працівниками;

– вирішення соціально-побутових проблем працівників, питань надання встановлених чинним законодавством пільг та допомог. Головною функцією кадрового забезпечення державного управління є залучення кадрів, що дає можливість добирати на роботу найбільш висококваліфіковані кадри. Залучення кадрів – провідна складова частина кадрового забезпечення, що безпосередньо впливає на майбутній потенціал державної служби, адже від

залучення якісних фахівців у галузі державного управління залежить його якості [123, с. 47].

Таким чином, підтримуючи думки вищезазначених вчених, можна виділити наступні функції кадрової роботи в судах, враховуючи особливості здійснення правосуддя:

1) підбір кадрів – тобто комплектування судових органів висококваліфікованими фахівцями. У теорії управління під підбором кадрів розуміють процес устанавлення придатності кандидатів і вибір із них найбільш підготовлених для ефективного виконання функціональних обов'язків. Головними завданнями при цьому вважають: забезпечення об'єктивності при підборі кадрів; устанавлення певних механізмів для гарантування прозорості й демократичності процесу; визначення загальних кваліфікаційних вимог для бажаючих обійняти посаду; чітке регулювання порядку проведення конкурсу (від оголошення про вакансію до призначення на посаду за його результатами) [124, с. 60]. Зміст процедури добору кадрів становлять аналіз та оцінка особистісних якостей претендента, а також формулювання висновку про ступінь його відповідності вимогам конкретної посади [125, с. 24]. Так, сутність процедури добору кандидата на посаду судді місцевого суду полягає у виборі особи, яка є найбільш придатною для здійснення функцій судової влади у сфері публічно-правових відносин;

2) аналіз стану роботи з відбору, розстановки, зміцнення та збереження професійних кадрів;

3) планування потреб судових органів – виражається у прогнозуванні кількості вакантних посад, встановленні критеріїв оцінки роботи, дає змогу більш чітко формулювати цілі діяльності судової установи та використовувати систему показників, що необхідна для подальшого контролю результатів, забезпечує більш чітку координацію зусиль структурних підрозділів апарату суду, що у свою чергу має зміцнити взаємодію керівників цих підрозділів та керівника апарату суду [12, с. 280];

4) організація роботи суду полягає в тому, що вона формує структуру судової установи, а також забезпечує усім необхідним для її функціонування – персоналом, матеріалами, устаткуванням, приміщеннями, грошовими коштами;

5) контроль – це процес забезпечення досягнення цілей організації, який необхідний для з'ясування і вирішення кадрових проблем.

Підґрунтям моделювання процесу якісного кадрового забезпечення, що стосується судів – як основної ланки системи органів судової гілки влади, так і інших структурних складових цієї системи, є принципи [126, с. 170].

Якщо звернутися до словника української мови, то під поняттям «принцип» розуміють основне вихідне положення якої-небудь наукової системи, теорії, ідеологічного напрямку [127, с. 693]. Таким чином, можна стверджувати, що принципи як вихідні засади розкривають сутність та основні напрями регулювання суспільного життя за допомогою соціальних норм взагалі та норм права зокрема [123, с. 29].

Право є засобом, завдяки якому держава здійснює вплив (управління) на суспільство. Право є певною системою норм, котра пов'язана внутрішньою єдністю, яка зумовлена суттю права, його принципами, політичною і економічною системами [128, с. 54–55]. З цього випливає, що принципи кадрового забезпечення як один із елементів системи права України повинні мати правове підґрунтя.

Відповідно до Конституції України в державі визнається і діє принцип верховенства права (ст. 8) [16], а органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, передбачений Конституцією та законами України (ч. 2 ст. 19) [16]. Отже, принципи кадрової роботи працівників суду як частини діяльності органів державної влади є частиною категорії «принципи права».

У теорії права існує плюралізм думок на визначення поняття «принципи права». Так, П. М. Рабінович вказує, що принципи права – це

керівні засади (ідеї), які зумовлюються об'єктивними закономірностями існування та розвитку людини і суспільства й визначають зміст та спрямованість правового регулювання [129, с. 82].

На думку А. М. Колодія, принципи права – це такі відправні ідеї його буття, які виражають найважливіші закономірності, підвалини даного типу держави і права, є однопорядковими із сутністю права та утворюють його основні риси, відрізняються універсальністю, вищою імперативністю і загальнозначимістю, відповідають об'єктивній необхідності побудови та зміцнення певного суспільного ладу [130, с. 43].

О. Ф. Скакун висвітлює принципи права як об'єктивно властиві праву, відправні начала, незаперечні вимоги (позитивні зобов'язання), що висуваються до учасників суспільних відносин з метою гармонійного поєднання індивідуальних, групових і громадських інтересів [131, с. 221].

А. М. Шульга вважає, що принципи права – це основні первинні положення, що юридично закріплюють об'єктивні закономірності суспільного життя, які є основою змісту права [132, с. 48].

Отже, при всій багатоманітності визначень принципів права науковці одностайні в тому, що принципи права – це ідеї, засади, положення, які зумовлені об'єктивними закономірностями розвитку суспільства, розкривають сутність права як регулятора суспільних відносин, міри справедливості, рівності й свободи з метою досягнення правопорядку.

Загальноприйнятим є поділ принципів права на загальні, галузеві, міжгалузеві та принципи інститутів права. Загальними принципами права є орієнтири, за якими діє вся правова система держави. Галузеві принципи – це керівні ідеї, на яких базуються окремі галузі права. Міжгалузеві принципи визначають засади двох або більше галузей права. Принципи інститутів права – це керівні ідеї, на яких базуються інститути галузей права.

На думку Л. Д. Оліфіренко, кадровий менеджмент суду, як складний, багатосторонній та специфічний аспект судової влади, ґрунтується на основоположних принципах державного управління, закладених у нормах

адміністративного права, зокрема, принципах єдності та оперативної самостійності у прийнятті рішень, відповідальності за їх результати [107, с. 177].

Слушною є думка Т. Є. Кагановської, що принципи кадрового забезпечення державної служби повинні знайти свій прояв:

– у нормах адміністративного права, що утворюють та регламентують діяльність органів державної влади, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб. Зокрема, на тісний взаємозв'язок принципів державної служби з принципами адміністративного права, яке суттєво впливає на регулювання державно-службових відносин, а також з принципами управління (державного управління), яке, в свою чергу, впливає на формування системи принципів адміністративного права, вказує Ю. П. Битяк [133, с. 11–12];

– в адміністративному законодавстві, яке є зовнішньою формою прояву адміністративно-правових норм;

– в управлінських правовідносинах, які є формою реалізації повноважень суб'єктів кадрового забезпечення [123, с. 33].

А. А. Стрижак обґрунтовував правову природу управління в судах загальної юрисдикції як вид державного управління зі специфічними ознаками, існування якого зумовлено потребами внутрішньої організації та забезпечення своєчасного розгляду суддями численних судових справ, що перебувають на вирішенні в цих органах судової влади. Він стверджував, що реалізація судової влади в Україні не обмежується лише здійсненням судочинства, діяльністю із встановлення істини в кожній конкретній судовій справі, захистом прав і законних інтересів фізичних та юридичних осіб, а й передбачає створення для цього відповідних організаційних передумов. Функціонування системи судів загальної юрисдикції вказує на діяльність не тільки відповідного корпусу суддів, а й працівників апарату цих судів, закладів, які забезпечують підготовку та перепідготовку кадрів для судової

системи, відповідних судово-експертних і науково-дослідних організацій [134, с. 10].

Можна дійти висновку, що принципи кадрового забезпечення пов'язані з принципами державного управління. Принципами державного управління називають фундаментальні істини, позитивні закономірності, керівні ідеї, основні положення, норми поведінки, що відображають закони розвитку відносин управління, сформульовані як певне наукове положення, закріплене переважно в правовій формі, на основі якого будується та функціонує апарат управління. Принципи визначають вимоги до системи, структури, організації й процесу управління, напрями та межі прийняття управлінських рішень [135, с. 225].

Принципи адміністративного права розуміються як засадничі (основні) ідеї, положення, вимоги, що характеризують зміст адміністративного права, відображають закономірності його розвитку й визначають напрями та механізми адміністративно-правового регулювання суспільних відносин. Принципи адміністративного права вказують на основні риси, сутнісні характеристики, зміст і призначення всієї галузі адміністративного права. Вони випливають або з окремих правових норм, або формуються на основі групи норм цієї галузі права й пов'язані з іншими принципами, які регулюють суспільну поведінку людей [136, с. 95–96].

З погляду Т. Коломоець, принципи адміністративного права – це основоположні наукові ідеї, об'єктивно зумовлені та стабільні, які характеризують зміст адміністративного права, відбивають закономірності його розвитку і визначають напрями адміністративно-правового регулювання суспільних відносин [137, с. 40].

В. Галуцько під принципами адміністративного права розуміє основні вихідні, об'єктивно зумовлені засади, на яких базується діяльність суб'єктів адміністративного права, забезпечуються права та свободи людини і громадянина, нормальне функціонування громадянського суспільства та держави [138, с. 76].

Принципами кадрового забезпечення, на думку Т. Є. Кагановської, є зумовлені рівнем соціального, економічного, технічного, політичного розвитку суспільства та держави, закріплені в законі базові положення, які відображають сутність та значення кадрового забезпечення в державі, характеризують його зміст і структуру, а також визначають форми та методи діяльності з кадрового забезпечення, які виступають засобом забезпечення функціонування держави та її органів задля гарантування прав, свобод та законних інтересів особи в державі [123, с. 34].

Ми не зовсім згодні з Т. Є. Кагановською стосовно того, що принципи кадрового забезпечення можуть бути закріплені не тільки в законі, а й у нормативно-правових актах взагалі.

В. О. Зозуля розуміє під принципами кадрового забезпечення органів державної влади за демократичного врядування керівні ідеї, положення, закономірності, що відображають взаємозв'язок між усіма елементами кадрового забезпечення та закономірності його розвитку, мають переважно нормативне закріплення і використовуються не лише в теорії, а й на практиці [139, с. 40].

Можна піддати критиці визначення В. О. Зозулі, оскільки принципи права, покладені в основу принципів кадрової політики, вже є такими, що використовуються на практиці.

Підсумовуючи, можна сказати, що принципи кадрової роботи судів – це зумовлені об'єктивним розвитком суспільних відносин, закріплені у нормативно-правових актах беззаперечні вимоги, які відображають сутність кадрового забезпечення судів, визначають його форми й методи, покликані реалізувати судами функції держави, що виражаються у здійсненні правосуддя, захисті прав, свобод людини й громадянина.

З огляду на викладене можна визначити ознаки, які притаманні принципам кадрового забезпечення судів:

1) є керівними ідеями, беззаперечними вимогами, засадами, на яких базується кадрова робота судів;

2) зумовлені об'єктивним розвитком суспільних відносин, тобто залежать від реально існуючих політичних, економічних, ідеологічних відносин, що склалися у суспільстві та впливають на роботу державних органів взагалі та роботу органів суду зокрема;

3) закріплені в нормативно-правових актах, тобто набувають значення загальних правил поведінки, які мають загальнообов'язковий, владний характер;

4) відображають сутність кадрового забезпечення суду демократичної держави;

5) визначають форми й методи кадрового забезпечення судів для досягнення ефективної роботи органів суду;

6) їх мета – реалізація судовими органами функцій із здійснення правосуддя, захисту прав і свобод людини і громадянина.

У науці спостерігають плюралізм підходів щодо принципів кадрового забезпечення державних органів взагалі й судових органів зокрема.

З погляду О. В. Василевої-Керян, основними принципами побудови і реалізації державної кадрової політики в державі є: 1) спрямованість на забезпечення потреб людей, гарантія їх прав і свобод; 2) пріоритетність національних інтересів; 3) професіоналізм і компетентність; 4) оптимальне об'єднання повноважень та відповідальності; 5) політична й релігійна нейтральність; відкритість і прозорість; 6) врахування місцевих та регіональних особливостей; використання світового досвіду; формування нової української національної культури [140].

М. Г. Мельник доцільним вважає говорити про загальні принципи кадрового забезпечення діяльності органів судової гілки влади та особливі (або спеціальні) принципи кадрового забезпечення діяльності окремих органів. При цьому загальні принципи доцільно сприймати як родові категорії, а особливі (або спеціальні) – як видові. Крім того, науковець пропонує класифікувати принципи кадрового забезпечення діяльності органів судової гілки влади на загальні та функціонально-управлінські

принципи. Серед загальних принципів, на його думку, доцільно назвати принципи законності, пріоритету особистості, відповідальності, гласності. Вчений доповнює перелік принципом верховенства права, який є засадничим принципом функціонування всієї системи правосуддя. Стосовно функціонально-управлінських принципів, то їх зміст має зазнавати змін залежно від предметної належності. Так, принцип ієрархічності щодо кадрового забезпечення діяльності судів має реалізуватись у формі диференціації підбору кадрів відповідно до адміністративної посади судді в місцевому чи вищому суді [126, с. 173].

В. О. Зозуля вважає, що для забезпечення зручності у сприйманні принципів кадрового забезпечення органів державної влади за демократичного врядування в цілому доцільним є поділ їх сукупності на дві групи:

1) загальні принципи – це принципи, що пронизують усю систему державного управління й визначають її сутність, поширюють свою дію на всі сфери відносин, в тому числі й кадрового забезпечення;

2) функціонально-управлінські – це принципи, що є функціональним відображенням процесу організації та здійснення кадрового забезпечення.

До загальних принципів кадрового забезпечення за демократичного врядування належать наступні принципи:

1) принцип верховенства права проголошений ст. 8 Конституції України;

2) принцип патріотизму та служіння Українському народові;

3) принцип законності, закріплений ст. 19 Конституції України;

4) принцип гласності (прозорість, відкритість діяльності);

5) принцип рівного доступу до державної служби;

6) принцип професіоналізму;

7) принципи інноваційності;

8) принцип науковості;

9) принцип доброчесності;

- 10) принцип політичної неупередженості;
- 11) принцип універсальності;
- 12) принцип конкуренції;
- 13) принцип персональної відповідальності державного службовця;
- 14) принцип формалізації правил і стандартів;
- 15) принцип поділу праці [139, с. 39].

До функціонально-управлінських принципів кадрового забезпечення за демократичного врядування, на думку науковця належать: 1) вироблення дієвого механізму відбору кадрів шляхом проведення конкурсного відбору з урахуванням індивідуальних якостей претендента та загальних організаційних вимог залежно від сфери діяльності; 2) вироблення індивідуального механізму системи резервного забезпечення; 3) принцип заохочення (мотивації), що полягає у виробленні системи пільг, гарантій та пріоритетів для чинних державних службовців та пенсіонерів, при всьому цьому обов'язковим є врахування індивідуальних якостей; 4) просування по службі за діловими якостями шляхом проведення індивідуальної, об'єктивної для кожного службовця оцінки не лише професійних, а й моральних якостей; 5) принцип службового зростання – постійне навчання державних службовців («навчання протягом всього життя»), проведення атестацій; 6) забезпечення стабільності державної служби – унеможливлення впливу змінності політичних сил чи керівництва на змінність персоналу; 7) забезпечення систематичного оновлення кадрів, що сприяє попередженню старіння персоналу; 8) дотримання законодавства при вирішенні кадрових питань, що підкреслює демократичність, законність, прозорість процедур кадрового забезпечення (формування резерву, навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовка, просування по службі, вихід на пенсію); 9) оцінювання діяльності кожного державного службовця індивідуально і в колективі з урахуванням суб'єктивних та об'єктивних факторів при виконанні поставлених завдань; 10) урахування індивідуальних якостей та організаційних вимог при зарахуванні на державну службу чи просуванні по

службі; 11) принцип однорідності вимог – застосування однакових вимог до державних службовців та кандидатів на посаду державного службовця залежно від сфери діяльності [139, с. 40].

Цікавим є підхід до розуміння принципів кадрової політики, який запропонувала Т. Є. Кагановська. Вона застосувала філософські поняття: загальне, особливе, одиничне. Так, до загальних принципів науковиця віднесла принципи соціального управління як родового поняття, яке охоплює будь-яку управлінську діяльність у суспільстві. «Державне управління» є похідним від поняття соціальне управління. Нарешті, до державного управління входить поняття «кадрове забезпечення». Принципи соціального управління поділяють традиційно на загальні та спеціальні, при цьому принципи соціального управління є проявом закономірностей, які визначаються соціально-політичними цілями управління [141, с. 114–117]. До загальних принципів управління належать принципи: науковості, законності, гласності, гуманізму, розподілу влад, системності, плановості та конкретності. Спеціальні (організаційно-технологічні) принципи управління можна класифікувати на види: принципи побудови системи управління (ієрархічності, функціональний, територіально-галузевий, норми керованості та ін.) та принципи здійснення процесу управління (функціонування системи управління) (цілеспрямованості, головної (основної) ланки, відповідності, поєднання єдиноначальності та колегіальності, відповідальності органів та посадових осіб за дії або бездіяльність, раціонального співвідношення цілей та способів їх досягнення з ресурсним забезпеченням та деякі інші) [142, с. 324–325]. І тут ми на згодні з Т. Є. Кагановською, яка вважає, що ці принципи визначають взагалі побудову управлінської системи та організацію її діяльності, тому впливають на кадрове забезпечення опосередковано [123, с. 41].

З погляду І. О. Русанової, І. В. Юревич, до принципів судового кадрового менеджменту, що є центральним елементом кадрової роботи у судах, належать наукова обґрунтованість, комплексність, системність,

ефективність, демократичний централізм та єдність. Принцип наукової обґрунтованості означає, що судовий кадровий менеджмент має використовувати усі сучасні наукові розробки у цій сфері, що можуть забезпечити максимальний ефект. Комплексність виражається через поширеність менеджменту на всі сфери кадрової політики [143, с. 1020]. Системність судового кадрового менеджменту передбачає врахування взаємозалежності і взаємозв'язку окремих складників цієї роботи. Принцип ефективного здійснення судового кадрового менеджменту полягає в тому, що будь-які затрати на всі заходи та процеси щодо добору й призначення працівників судової системи повинні окупатися через ефективні результати їх діяльності. Принцип демократичного централізму судового кадрового менеджменту передбачає необхідність поєднання централізованого і децентралізованого начал [12, с. 278].

Отже, можна запропонувати такий розподіл принципів кадрової роботи судів:

- 1) загальні принципи – це принципи, що є системою координат, у межах яких діють правові явища в державі, і виходять із загальних принципів права,
- 2) загальноуправлінські, на яких базується управлінська діяльність,
- 3) спеціально-управлінські – на яких базується кадрова робота.

До загальних принципів можна віднести: верховенство права, законність, гуманізм, рівність, демократизм.

1. Принцип верховенства права закріплений у ст. 8 Конституції України як загальноправовий принцип. Він передбачає, що Конституція України має найвищу юридичну силу, а закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй.

2. Принцип законності закріплений у ст. 19 Конституції України, відповідно до якої його зміст полягає у тому, що органи державної влади, місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі і в межах повноважень та у спосіб, що передбачений Конституцією та законами України. У діяльності судів це означає, що суд і суддя при

винесенні рішення діють на підставі спеціально дозвільного принципу правового регулювання – «заборонено все крім того, що прямо дозволено законом», а громадяни та об'єднання громадян можуть діяти на підставі загальнодозвільного принципу – «дозволено все крім того, що прямо не заборонено в законі».

3. Принцип гуманізму, передбачений ст. 3. Конституції України, встановлює, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.

4. Принцип рівності означає, що всі особи, незалежно від статі, майнового становища, національності, віросповідання однаково захищаються законом та водночас несуть однакову відповідальність перед законом.

5. Принцип демократизму виражається в тому, що в демократичній державі право виражає волю народу. Закони приймаються парламентом, який обирається через безпосередню форму демократії – вибори.

Друга група принципів – це вимоги, які висуваються до управлінської діяльності.

До них належать:

1) наукова обґрунтованість, що означає важливість і значимість систематизованих наукових знань про управління, що дають змогу своєчасно та якісно управляти поточною діяльністю організації, прогнозувати можливі варіанти розвитку подій і відповідно до цього розробляти стратегію і тактику функціонування, грамотно реалізовувати постановку цілей і задач;

2) комплексність, що передбачає поширеність на всі сфери кадрової політики, тобто на орієнтацією управління персоналом на законодавство про працю, забезпеченням умов для стабілізації кадрового складу та мінімізації

звільнень; облік поточної та перспективної потреби організації в персоналі; додержання балансу інтересів організації та її працівників; залучення до співробітництва при реалізації кадрової політики всіх заінтересованих сторін; максимальна турбота про кожну людину окремо, повага її прав та свобод;

3) системність, що означає поширеність найбільш значущого комплексу взаємопов'язаних і взаємообумовлених підсистем, наприклад, «підсистема безстрокового призначення», «підсистема підвищення кваліфікації працівників апарату суду», «підсистема репутації», «підсистема оплати праці», що взаємодоповнюють одна одну та забезпечують, серед іншого, мотивування персоналу;

4) ефективність здійснення судового кадрового менеджменту, яка полягає в тому, що будь-які затрати на всі заходи та процеси щодо добору та призначення працівників судової системи повинні окупатися через ефективні результати їх діяльності. Розробки менеджменту націлені на те, щоб працівники використовували увесь потенціал, всі можливості для підвищення продуктивності та якості роботи, щоб були заінтересовані у максимальній ефективності та оперативності роботи судової установи;

5) єдність має забезпечуватися однаковою кадровою політикою для працівників суду, починаючи від підходів до підбору та розстановки кадрів, та до максимальної турботи про кожного працівника окремо, поваги його прав та свобод [12, с. 278].

До третьої групи принципів, що визначають засади кадрової роботи, належать:

1) принцип рівного доступу до служби, який полягає у тому, що громадяни України незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, які одержали відповідну освіту і професійну підготовку та пройшли у встановленому порядку конкурсний відбір, або за

іншою процедурою, передбаченою чинним законодавством, мають право обіймати посади у суді;

2) принцип фаховості, який виражається у тому, що особа, яка претендує на посаду працівника суду, повинна мати відповідну освіту й професійну підготовку;

3) принцип політичної неупередженості, що є підкріпленням принципу професіоналізму без врахування політичних переконань; державні службовці мають неупереджено, своєчасно виконувати свої службові обов'язки незалежно від своїх політичних поглядів й переконань;

4) принцип універсальності, який полягає у застосуванні однакових підходів до всіх учасників відносин у сфері кадрового забезпечення;

5) принцип конкуренції, що забезпечує авторитетність професії [139, с. 39].

2.3. Формування адміністративно-правових засад оцінювання ефективності діяльності суддів та працівників суду

У контексті розбудови нашої держави проблема оцінювання діяльності працівників органів державної влади завжди була актуальною. Адже практична реалізація тих чи інших функцій держави безпосередньо залежить від належного виконання своїх обов'язків конкретними працівниками тих чи інших органів. Як слушно зазначає С. Е. Зелінський, від сумлінної та ефективної роботи цих публічних службовців залежить якість прийнятих управлінських рішень, ступінь злагодженості роботи органів влади та ефективність їх діяльності, процвітання держави в цілому і, як наслідок, високий добробут населення [144, с. 7].

У свою чергу, протягом тривалого реформування системи судоустрою України питання оцінювання діяльності працівників суду, зважаючи на їх функцію здійснення правосуддя, було та й залишається чи не найактуальнішим.

Отже, для того щоб розібратися, як здійснюється оцінювання діяльності працівників суду, насамперед вважаємо за доцільне уточнити зміст поняття «оцінювання діяльності» та визначити категорії працівників суду.

Так, у теорії державного управління доволі часто використовується поняття «оцінювання діяльності», яке визначається, як процес перевірки належності виконання працівниками роботи, передбаченої вимогами їх посади [145, с. 27–28].

Водночас деякі вчені пропонують визначати оцінювання діяльності як процедуру, за допомогою якої виявляється ступінь відповідності якостей працівника, його трудової поведінки, результатів діяльності певним вимогам. Зокрема, такої думки дотримується дослідниця В. А. Савченко, яка говорить про оцінювання діяльності службовців як про процедуру, що здійснюється з

метою виявлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей працівника, кількісних та якісних результатів його трудової діяльності визначеним вимогам. У літературі зустрічається й таке розуміння оцінювання діяльності, як запланована, формалізована характеристика трудової діяльності службовців, її ефективності та якості. Науковець А.М. Олешко, у свою чергу, зазначає, що оцінювання – це довготривалий та багатогранний процес, який складається з послідовних дій для визначення якості діяльності державних службовців з метою удосконалення як професійного рівня службовців, так і організації праці в державному органі влади в цілому. На думку ученого В.Я. Малиновського, оцінювання показників діяльності державних службовців – це, по-перше, процес, який складається із систематичного збирання та аналізу інформації щодо показників діяльності працівників протягом тривалого часу та, по-друге, процес перевірки належності виконання працівниками роботи, передбаченої вимогами їх посади [145, с. 28–29].

Отже, поняття «оцінювання діяльності» характеризується поліваріантністю підходів до його тлумачення науковцями.

Слід зазначити й те, що в цілому спроби запровадити ті чи інші критерії, показники, моделі оцінювання системи державного управління спричиняють низку проблем, що стосуються складнощів застосування, вимірювання, необґрунтованого спрощення моделей. Крім того, методи та моделі оцінювання відрізняються між собою отриманими результатами, що часто призводить до виникнення управлінських помилок. Внаслідок цього на сьогодні серед науковців відсутня єдина думка щодо методології оцінювання системи державного управління загалом. Часто навіть висловлюється гіпотеза про неможливість її оцінки [146].

Втім, незважаючи на те, що як у вітчизняній, так і в зарубіжній практиці відсутні ідеальні методики оцінювання персоналу, а науковці й практики нерідко дотримуються протилежних думок щодо доцільності та об'єктивності методів оцінювання персоналу, ми цілком погоджуємося із

підходом А. М. Колота, згідно з яким відсутність ідеальних методик не знижує значущості практики оцінювання персоналу, найгірший вид оцінки – це її відсутність [147, с. 189].

Отже, на нашу думку, «оцінювання діяльності» – це процедура щодо визначення відповідності виконаних конкретним працівником завдань та їх якості до попередньо установлених критеріїв оцінювання, показників тощо.

Отже, встановлення об'єктивних критеріїв для оцінювання діяльності, зокрема працівників суду, є вкрай важливим.

У свою чергу, поняття працівників суду, безумовно, є досить широким. Розглянемо це детальніше.

Відповідно до інформації про Верховний Суд, що розміщена на офіційному вебпорталі Судової влади України, окремими блоками є суддівський корпус та апарат [148]. Згідно із інформацією про суд, на офіційному вебпорталі Київського апеляційного суду, також окремими блоками є суддівський корпус та апарат [149]. Практично на кожному офіційному вебпорталі того чи іншого суду зазначена ці блоки.

Зазначимо, що ч. 2 ст. 1 Закону України від 02 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» [4] встановлено, що судову владу реалізують професійні судді та, у визначених законом випадках, народні засідателі і присяжні шляхом здійснення правосуддя в рамках відповідних судових процедур.

У ч. 1 ст. 52 цього Закону йдеться про те, що суддею є громадянин України, який відповідно до Конституції України та цього Закону призначений чи обраний суддею, займає штатну суддівську посаду в одному з судів України і здійснює правосуддя на професійній основі [4]. Як зазначає науковиця С. Ю. Обрусна, їх штат прийнято називати суддівським корпусом [150].

Отже, судді є однією із найважливіших категорій працівників суду.

У свою чергу, апарат суду, згідно зі ст. 152 Закону України від 02 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» [4] здійснює організаційне забезпечення роботи суду.

У цілому, відповідно до Звіту відділу управління персоналом та проходження державної служби за 2017 рік Господарського суду Львівської області, станом на 01 листопада 2017 року в Господарському суді Львівської області фактично працюють такі працівники, а саме: судді – 36, державні службовці – 64, працівники патронатної служби – 30, працівники, які виконують функції з обслуговування – 16, інші працівники (робітники, водії, прибиральниці) – 8 [151].

Так, працівниками суду є:

- судді;
- патронатна служба: помічники суддів патронатної служби;
- працівники апарату суду: державні службовці; працівники, які виконують функції з обслуговування; робітники з комплексного обслуговування і ремонту будинків; прибиральниці службових приміщень [152].

Необхідно зазначити, що правові основи діяльності зазначених працівників урегульовано різними нормативними актами. Зокрема, правові основи діяльності судді визначено Конституцією України, Законом України «Про судоустрій і статус суддів»; працівників апарату суду – Законами України «Про судоустрій і статус суддів», «Про державну службу», іншими актами законодавства України, а працівників патронатної служби – також Положенням про помічника судді, затвердженим рішенням Ради суддів України тощо.

Таким чином, беручи до уваги викладене, вважаємо за доцільне вивчити питання щодо оцінювання діяльності таких категорій працівників суду, як:

- судді;
- державні службовці апарату суду;

- помічники суддів.

Зокрема, розпочнемо з розгляду правової регламентації оцінювання суддів.

Так, відповідно до абзацу десятого ст. 131 Конституції України [16], в системі правосуддя утворюються органи та установи для забезпечення добору суддів, прокурорів, їх професійної підготовки, оцінювання, розгляду справ щодо їх дисциплінарної відповідальності, фінансового та організаційного забезпечення судів [16].

Статтею 90 Закону України від 02 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» [4] визначено завдання та порядок регулярного оцінювання судді.

Так, регулярне оцінювання судді упродовж перебування на посаді проводиться з метою виявлення індивідуальних потреб судді щодо вдосконалення, стимулювання його до підтримання кваліфікації на належному рівні та професійного зростання (частина перша ст. 90) [4].

Регулярне оцінювання судді проводиться:

- 1) викладачами (тренерами) Національної школи суддів України за результатами підготовки шляхом заповнення анкети;
- 2) іншими судьями відповідного суду шляхом анкетування;
- 3) самим суддею шляхом заповнення анкети самооцінки;
- 4) громадськими об'єднаннями шляхом незалежного оцінювання роботи судді в судових засіданнях [4].

За результатами кожного тренінгу під час підготовки судді викладач (тренер) заповнює стосовно судді анкету оцінювання, яка містить оцінку щодо:

- оволодіння суддею знаннями, вміннями, навичками;
- акуратності й своєчасності виконання завдань;
- аналітичних здібностей, спроможності оцінювати інформацію;
- вміння взаємодіяти з колегами (спроможності вести переговори, працювати в команді, працювати під тиском тощо);

- комунікаційних навичок (навичок складення документів, усного мовлення тощо);
- сильних сторін судді [4].

А також містить рекомендації судді щодо напрямів самовдосконалення або проходження додаткового навчання [4].

Національна школа суддів України ознайомлює суддю з анкетою не пізніше п'яти днів після закінчення відповідного тренінгу. У свою чергу, суддя протягом десяти днів після одержання анкети має право надіслати свої заперечення щодо результатів оцінювання. У подальшому за результатами розгляду заперечень судді викладач (тренер) має право протягом п'яти днів заповнити нову анкету оцінювання. Анкета оцінювання роботи судді за результатами кожного тренінгу, заперечення судді щодо результатів оцінювання, а також анкета за результатами розгляду заперечень включаються до суддівського дос'є [4].

Громадські об'єднання мають право організувати незалежне оцінювання роботи судді у відкритих судових засіданнях. Результати такого оцінювання фіксуються в анкеті, що містить інформацію про:

- тривалість розгляду справи;
- дотримання суддею правил судочинства і прав учасників процесу;
- культуру спілкування;
- рівень неупередженості судді;
- рівень задоволення поведінкою судді учасниками процесу, а також зауваження щодо ведення процесу та інші відомості [4].

Заповнена анкета незалежного оцінювання роботи судді в судовому засіданні може бути включена до суддівського дос'є [4].

У свою чергу, крім того, що основні положення щодо оцінювання суддей викладачами (тренерами) Національної школи суддів України та громадськими об'єднаннями, а також критерії такого оцінювання визначено

в Законі України від 02 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів», також цим законом передбачено затвердження Вищою кваліфікаційною комісією суддів України «Порядку, методології оцінювання та самооцінювання судді» [4].

Слід відмітити, що 25 лютого 2019 року Рада суддів України не погодила проєкт Порядку і методології оцінювання та самооцінювання судді, яке розробили Національна школа суддів України та Вища кваліфікаційна комісія суддів України. Причиною такої позиції Ради суддів України стало те, що у запропонованому Порядку виявилось надто багато суперечливих норм, які потребують більш широких консультацій, а за їх результатами – детального доопрацювання [153].

Основні зауваження представників вищого органу суддівського самоврядування стосувалися розділу третього «Оцінювання судді іншими суддями» та п'ятого, у якому йшлося про «Оцінювання судді громадськими організаціями». Зокрема, у колективах судів виникли небезпідставні побоювання, що оцінювання суддів колегами може породити конфлікти у суддівському середовищі, а оцінювання суддів громадськими активістами буде необ'єктивним і призведе до цілих кампаній стосовно конкретних суддів і судів. У зв'язку із цим до Ради суддів України звернулись понад 100 судів зі своїми зауваженнями і пропозиціями [153].

Нині проєкт Порядку і методології регулярного оцінювання та самооцінювання судді [154], що розміщений на офіційному вебпорталі Національної школи суддів України, включає такі розділи:

1. Загальні положення.
2. Методологія регулярного оцінювання судді.
3. Регулярне оцінювання судді викладачами (тренерами) Національної школи суддів України за результатами підготовки.
4. Регулярне оцінювання судді іншими суддями.
5. Регулярне оцінювання судді шляхом заповнення анкети самооцінки.

6. Регулярне оцінювання роботи судді громадськими об'єднаннями [154].

Вважаємо за доцільне зазначити, що згідно із п. 2.1 розділу 2 загальними критеріями регулярного оцінювання судді є: ефективність діяльності судді; якість діяльності судді та професійна чесність [154].

Так, відповідність критеріям оцінюється викладачами (тренерами) під час підготовки судді за результатами кожного тренінгу, а також іншими суддями відповідного суду, громадськими об'єднаннями чи самим суддею шляхом заповнення анкети самооцінки на основі виявлення:

- для ефективності діяльності судді – уміння судді порівнювати, узагальнювати, класифікувати інформацію, уміння дискутувати, аналітичних здібностей, здатності працювати в колективі, здатності визначати головне в інформації, об'єктивності у висновках, уміння слухати й чути інших;
- для якості діяльності судді – ясності викладення і якості обґрунтування рішень, способу організації професійної діяльності: способу підготовки справ до слухання, пунктуальності, способу управління судовими засіданнями (дотримання процедури розгляду, забезпечення дисципліни на засіданні, уважність при слуханні сторін), виявлення рівня поведінки судді (використання ввічливої, доброзичливої мови, коректне ставлення до учасників судового процесу, уникання негативного ставлення, надання можливостей сторонам обґрунтовувати свою позицію тощо), акуратності й своєчасності виконання завдань;
- для професійної чесності судді – спроможності судді спрямовувати свою діяльність на задоволення очікувань громадян у найбільш ефективний та раціональний спосіб з урахуванням інтересів людини, дотримання професійної етики, а також авторитету судді серед суддів (взаємодопомога, обмін інформацією, повага

до досвіду, знань та професійної кваліфікації інших колег), виявлення рівня самоконтролю, об'єктивності, принциповості, незалежності (в судженнях) [154].

На нашу думку, такі критерії оцінювання судді є дещо декларативними, а включені до них елементи оцінювання подекуди такі, що взагалі не можуть бути застосовані до оцінювання діяльності судді, оскільки можуть мати суб'єктивний характер, як-от: «уміння слухати і чути» чи «використання доброзичливої мови» тощо.

Насамперед слід розділити окреслені вище оцінювання діяльності судді відповідно до мети такого оцінювання.

Зокрема, регулярне оцінювання судді варто здійснювати з метою визначення напрямів для підвищення кваліфікації та рівня професійної діяльності, який мав би вплив на подальше кар'єрне зростання та оплату праці.

Безумовно, для визначення напрямів підвищення кваліфікації судді цілком слушним є оцінювання викладачами (тренерами) Національної школи суддів України за результатами підготовки шляхом заповнення анкети та самооцінювання.

Водночас, що стосується оцінювання рівня професійної діяльності, то, на нашу думку, доцільно об'єднати оцінювання іншими суддями з оцінюванням громадськими об'єднаннями та розробити чіткі критерії такого оцінювання, етапи. Оскільки лише аналізуючи відповідні матеріали за результатами діяльності конкретного судді можна об'єктивно оцінити його професійний рівень.

До основних критеріїв такого оцінювання варто віднести:

- кількість справ (навантаження);
- правову компетенцію (дотримання суддею правил судочинства і прав учасників процесу, об'єктивність розгляду, аргументованість підготовки рішень);
- етику та добросовісність.

Що стосується оцінювання діяльності державних службовців апарату суду, то слід зазначити таке.

Відповідно до частини одинадцятої ст. 44 Закону України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» [94] постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 року № 640 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 року № 591) «Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців» [155] було затверджено Порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Цей Порядок є правовою основою і для оцінювання діяльності державних службовців апарату суду.

У якості прикладу приведемо Порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців в Північно-західному апеляційному господарському суді [156]. Порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців в Північно-західному апеляційному господарському суді (далі - Порядок) визначає процедуру проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби в Північно-західному апеляційному господарському суді категорій “Б” і “В”. Метою оцінювання є визначення якості виконання державним службовцем поставлених завдань, а також прийняття рішення щодо його преміювання, планування службової кар’єри, визначення потреби у професійному навчанні. Оцінювання проводиться з дотриманням принципів об’єктивності, достовірності, доступності та прозорості, взаємодії та поваги до гідності.

Учасниками процесу оцінювання є:

- державний службовець;
- безпосередній керівник державного службовця, який займає посаду державної служби категорії “Б” або “В”;
- керівник апарату суду;
- служба управління персоналом.

Служба управління персоналом Північно-західного апеляційного господарського суду, надає консультативну допомогу учасникам оцінювання та здійснює заходи щодо організації процесу оцінювання, у тому числі готує проекти наказів керівника апарату суду про проведення оцінювання та про затвердження результатів оцінювання із списком державних службовців, оцінка яких проводиться, та списком державних службовців, які підлягають преміюванню, із зазначенням розміру такого преміювання. Оцінювання державного службовця, на якого покладено виконання обов'язків за вакантною посадою державної служби або виконання обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця, здійснюється за тією посадою державної служби, яку він займає. Оцінювання проводиться, якщо на момент прийняття наказу про його проведення державні службовці працювали на займаній посаді у звітному році з визначеними їм завданнями не менш як шість місяців. Оцінювання не проводиться, якщо на дату прийняття наказу про його проведення державні службовці перебувають у трудових відносинах, але фактично не провадять службової діяльності у зв'язку з:

перебуванням у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, без збереження заробітної плати відповідно до пунктів 3 і 18 частини першої статті 25 Закону України “Про відпустки”;

призовом на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийняттям на військову службу за контрактом, зокрема шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду [156].

Оцінювання проводиться на підставі ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державного службовця (далі - ключові показники), визначених з урахуванням його посадових обов'язків, а також дотримання ним загальних правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції. Оцінювання

проводиться щороку у жовтні - грудні за період з 1 січня поточного року або з дати визначення завдань і ключових показників до дати прийняття наказу про проведення оцінювання.

Оцінювання проводиться поетапно:

- визначення та перегляд завдань і ключових показників;
- оціночна співбесіда (крім випадків, передбачених цим порядком);
- визначення результатів оцінювання та їх затвердження.

Визначення завдань і ключових показників для кожного державного службовця проводиться у грудні року, що передує звітному, або протягом десяти робочих днів після призначення (переведення) на посаду. У разі відсутності державного службовця у зв'язку з відпусткою, відрядженням чи його тимчасовою непрацездатністю, а також у випадках, визначених пунктом 6 цього Порядку, такі завдання і ключові показники визначаються протягом п'яти робочих днів з дня його виходу на роботу.

Кожному державному службовцю встановлюється від трьох до п'яти завдань на період, що підлягає оцінюванню. Державний службовець:

- бере участь у визначенні своїх завдань і ключових показників, а також у їх періодичному перегляді;
- аналізує виконання визначених завдань і ключових показників;
- ознайомлюється з визначеними завданнями і ключовими показниками;
- бере участь в оціночній співбесіді;
- ознайомлюється з результатами оцінювання [156].

Завдання і ключові показники повинні відображати кінцевий результат, на досягнення якого спрямовано службову діяльність державних службовців, які займають посади державної служби категорій “Б” і “В”, вимірюватися в кількісному та/або якісному вираженні. Завдання затверджуються безпосереднім керівником після їх обговорення з державним службовцем.

Завдання і ключові показники визначаються:

державним службовцям, які займають посади державної служби категорії “Б” та обіймають посади керівників самостійних структурних підрозділів або прирівняні до них посади, - керівником апарату суду;

державним службовцям, які займають інші посади державної служби категорій “Б” і “В”, - безпосереднім керівником.

Завдання і ключові показники визначаються з урахуванням стратегічних документів державного та/або регіонального рівня, річного плану роботи Північно-західного апеляційного господарського суду, завдань, функцій та обов’язків, визначених у положенні про апарат суду, положенні про відповідний структурний підрозділ, посадовій інструкції [156].

Аналізуючи викладене вище, слід зазначити, що оцінювання діяльності державних службовців апарату суду, зокрема сама процедура здійснення оцінювання, його етапи, склад учасників, права державних службовців, порядок оскарження тощо є достатньо конкретизованими.

Критеріями оцінювання діяльності є відповідні завдання, які у подальшому отримують оцінку щодо якості, результативності та ефективності. Досить неоднозначним видається оцінка трьох-п’яти завдань. На нашу думку, завдання мають бути не конкретними, а, відповідно до посадових інструкцій, охоплювати основні напрями діяльності конкретного державного службовця. І на етапі формування результатів оцінювання вибірково мають переглядатися кілька відпрацьованих матеріалів за певний строк, які, у свою чергу, і потребують аналізу щодо якості їх підготовки, визначення компетентності службовця, його ефективності та результативності.

Щодо оцінювання діяльності помічників суддів зазначимо таке.

Згідно зі ст. 157 Закону України від 02 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» [4] кожний суддя має помічника (помічників), статус і умови діяльності якого (яких) визначаються цим Законом та Положенням про помічника судді, затвердженим Радою суддів України.

Помічником судді може бути громадянин України, який має вищу юридичну освіту і вільно володіє державною мовою. Помічники суддів Верховного Суду повинні також мати стаж професійної діяльності у сфері права не менше трьох років [4]. Судді самостійно здійснюють добір помічників. Помічник судді призначається на посаду та звільняється з посади керівником апарату відповідного суду за поданням судді. Помічники суддів з питань підготовки справ до розгляду підзвітні лише відповідному судді [4].

Відповідно до абзацу другого п. 1 Положення про помічника судді, затвердженого рішенням Ради суддів України від 18 травня 2018 року № 21 [157], посади помічників судді належать до посад патронатної служби, на які не поширюється дія Закону України «Про державну службу», крім ст. 92 Закону України «Про державну службу».

Помічник судді – це працівник патронатної служби у суді, який забезпечує виконання суддею повноважень щодо здійснення правосуддя [157].

Помічник судді є працівником апарату суду. Обов'язки помічника судді визначаються посадовою інструкцією, яка затверджується керівником апарату суду за погодженням зі зборами суддів відповідного суду. З усіх інших питань, у тому числі щодо дотримання трудової дисципліни, помічник судді підзвітний керівнику апарату суду в межах його повноважень. У свою чергу, керівник апарату суду створює належні умови для виконання помічником судді своїх посадових обов'язків і підвищення рівня його професійної компетентності в Національній школі суддів України, а також здійснює контроль за дотриманням помічником судді правил внутрішнього трудового розпорядку суду та Правил поведінки працівника суду [157].

Доцільно зазначити, що роль помічників суддів в діяльності певного судді є значною.

Помічник заступника голови суду - це працівник патронатної служби, який забезпечує виконання суддею, обраним у встановленому порядку заступником голови суду, адміністративних повноважень, визначених

головою відповідного суду, а також повноважень щодо здійснення правосуддя. Помічник судді - члена Ради суддів України - це працівник патронатної служби, який забезпечує виконання суддею - членом Ради суддів України, обраним у встановленому порядку з'їздом суддів України, його обов'язків члена Ради суддів України, а також повноважень щодо здійснення ним правосуддя. Помічник секретаря судової палати апеляційного суду - це працівник патронатної служби, який забезпечує виконання суддею, обраним у встановленому порядку секретарем судової палати, повноважень, визначених законом "Про судоустрій і статус суддів", головою відповідного суду, а також повноважень щодо здійснення правосуддя [157].

Зокрема, як зазначає суддя Великої Палати Верховного Суду, доктор юридичних наук О. Кібенко: «Сакраментальний вислів – «помічники пишуть проєкти судових рішень» – зазвичай викликає обурення як серед суддів, так і серед суспільства, адже за усталеною думкою, це неправильно і такого не повинно бути» [158].

Авторка статті підкреслює, що будь-яка особа, знайома з математичними азами, може зробити нескладні обчислення. Зокрема, обравши з реєстру судових рішень одного із суддів, наприклад, Касаційного господарського суду Верховного Суду. У цього судді за 2018 рік до Реєстру внесено 1405 судових рішень, з яких 395 постанов. Якщо припустити, що цей суддя взагалі не ходив у відпустку, не хворів, не їздив у відрядження, то виходить, що за 250 робочих днів суддя готував 5–6 документів на день, з яких 1–2 – постанови. Проте це не буде правдою, оскільки суддя не лише пише свої документи, а й бере участь у засіданнях (як доповідач та як член колегії чи палати), вивчає матеріали справ, які перебувають на розгляді колегії/палати, читає, коригує та підписує проєкти рішень, виготовлених іншими суддями колегії/палати тощо. Тому кількість робочих днів варто поділити приблизно на три. Виходить, що суддя-доповідач має лише 88 днів на рік на виготовлення всіх документів. Це означає, що він має «відписувати» приблизно по 16 документів на день, з яких 4–5 постанов. Якщо суддя працює

вісім годин на день, то при такому навантаженні на один документ він може витратити не більше ніж 30 хвилин. Йдеться не лише про написання тексту, але й про вивчення матеріалів справи, пошук законодавства та судової практики, обговорення проєкту з іншими суддями колегії чи палати тощо [158].

Помічник судді з питань підготовки та організаційного забезпечення судового процесу підзвітний лише відповідному судді. Суддя є його безпосереднім керівником. Помічник голови суду з питань, які стосуються забезпечення виконання суддею адміністративних повноважень голови суду, підзвітний лише голові суду, який є його безпосереднім керівником. Помічник заступника голови суду з питань, які стосуються забезпечення виконання суддею адміністративних повноважень заступника голови суду, підзвітний лише заступнику голови суду, який є його безпосереднім керівником. Помічник судді - члена Ради суддів України з питань, які стосуються забезпечення виконання суддею своїх обов'язків як члена Ради суддів України, підзвітний лише такому судді - члену Ради суддів України, який є його безпосереднім керівником. Помічник секретаря судової палати апеляційного суду з питань, які стосуються забезпечення виконання суддею повноважень секретаря палати апеляційного суду, підзвітний лише такому судді - секретарю судової палати апеляційного суду, який є його безпосереднім керівником. Обов'язки помічника судді визначаються посадовою інструкцією, яка затверджується керівником апарату суду за погодженням із зборами суддів відповідного суду. З усіх інших питань, у тому числі щодо дотримання трудової дисципліни, помічник судді підзвітний керівнику апарату суду в межах його повноважень [157]. Безумовно, що без помічника чи помічників жоден суддя не зміг би забезпечити належне професійне здійснення своєї діяльності.

Проте, виходячи з означеного вище, оцінювання діяльності помічників суду чинним законодавством України не передбачено. Хоча, на нашу думку, це не правильно, оскільки належне оцінювання діяльності помічника судді

може мати вплив на його подальшу кар'єру, визначення напрямів для підвищення його кваліфікації та професійного розвитку, на оплату праці тощо.

Так, у Висновку Консультативної Ради Європейських Суддів № 22 (2019) «Роль помічників суддів» [159] зазначено, що у разі, якщо робота помічника судді підлягає оцінюванню, воно має здійснюватися суддею або суддями, з якими працював цей помічник. Це особливо важливо, якщо робота на посаді помічника судді слугує освітнім цілям. Оцінки та рекомендації, отримані в процесі оцінювання, можуть виявитися вельми важливими для подальшої кар'єри помічника судді. Оцінювання потрібно проводити за об'єктивними критеріями, зважаючи на правову компетентність, добросесність, мотивацію та ефективність роботи помічника. Хоча оцінювання помічників суддів не зачіпає проблем суддівської незалежності, в ньому можна керуватися принципами, розробленими для оцінювання суддів. Як і суддя, в процесі оцінювання помічник судді має бути заслуханий [159, с. 11].

Ми, у свою чергу, цілком погоджуємося із зазначеними вище тезами та вважаємо, що Положення про помічника судді, яке затверджене рішенням Ради суддів України від 18 травня 2018 року № 21, потребує внесення змін у частині доповнення розділом «Оцінювання діяльності помічника судді» та деталізацією критеріїв такого оцінювання.

Висновки до розділу

1. Зазначається, що правове регулювання кадрової роботи здійснюється нормативно-правовими актами, які за юридичною силою можна поділити на закони та підзаконні нормативно-правові акти.

Встановлено, що у законодавстві відсутня дефініція «нормативно-правовий акт». Запропоновано власне визначення нормативно правового

акта, відповідно до якого під нормативно-правовим актом розуміють офіційний акт – документ, який видається вповноваженими на те державними органами або громадянським суспільством, містить, змінює або скасовує норми права в установленому законом порядку, має неперсоніфікований характер, розрахований на багаторазове використання та публікується у виданнях, визнаних офіційними державою.

2. Зазначається, що Конституція України регулює базові питання кадрової роботи в судовій системі: нормативну основу утворення, реорганізації, ліквідації судів; строки; призначення, припинення повноваження судді; вимоги, що висуваються до особи, яка претендує на посаду судді.

Визначено, що першочергове значення для правового регулювання кадрової роботи судової гілки влади має Закон України від 02 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів», у якому закріплюються порядок формування судів, вимоги, що висуваються до суддів.

Запропоновано внести поняття «професійна діяльність у сфері права» у п. 6 ст. 69 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» на прикладі розкриття понять «вища юридична освіта», «науковий ступінь», «стаж наукової роботи».

Встановлено, що правове регулювання кадрової роботи у судовій системі здійснюється підзаконними нормативно-правовими актами, до яких належать: укази Президента України; акти Верховної Ради України; акти органів суддівського самоврядування, постанови Кабінету Міністрів України; локальні нормативні акти.

3. Зазначається, що функціями кадрової роботи судових органів є напрями роботи з кадрами (персоналом) судових органів, що виражаються у процесах професійної орієнтації, прогнозування і планування кадрових потреб, добору, підготовки та розстановки кадрів.

Виокремлено, що ознаки функцій кадрової роботи у судових органах:

1) мають об'єктивний характер – тобто залежать від потреб суспільства в

цілому, судової влади зокрема; 2) мають управлінський характер, оскільки є проявом управлінської діяльності; 3) мають суб'єктивний характер, тому що здійснюються державними службовцями; 4) зумовлені цілями й завданнями; 5) мають безперервний характер.

Визначено, що до функцій кадрової роботи у судовій системі належать: підбір кадрів, тобто комплектування судових органів висококваліфікованими фахівцями; аналіз стану роботи з відбору, розстановки, зміцнення та збереження професійних кадрів; планування потреб судових органів; організація роботи суду полягає в тому, що вона формує структуру судової установи; контроль – це процес забезпечення досягнення цілей організації, який необхідний для з'ясування і вирішення кадрових проблем.

4. Зазначається, що принципи кадрової роботи судів – це зумовлені об'єктивним розвитком суспільних відносин, закріплені у нормативно-правових актах беззаперечні вимоги, які відображають сутність кадрового забезпечення судів, визначають його форми й методи, покликані реалізувати судами функції держави, що виражаються у здійсненні правосуддя, захисті прав, свобод людини й громадянина.

Виокремлено, що ознаки, які притаманні принципам кадрового забезпечення судів: 1) є керівними ідеями, беззаперечними вимогами, засадами, на яких базується кадрова робота судів; 2) зумовлені об'єктивним розвитком суспільних відносин, тобто залежать від реально існуючих політичних, економічних, ідеологічних відносин, що склалися у суспільстві та впливають на роботу державних органів взагалі та роботу органів суду зокрема; 3) закріплені в нормативно-правових актах, тобто набувають значення загальних правил поведінки, які мають загальнообов'язковий, владний характер; 4) відображають сутність кадрового забезпечення суду демократичної держави; 5) визначають форми й методи кадрового забезпечення судів для досягнення ефективної роботи органів суду; 6) їх мета – реалізація судовими органами функцій із здійснення правосуддя, захисту прав і свобод людини і громадянина.

Запропоновано поділяти принципи кадрової роботи судів на: 1) загальні принципи – це принципи, що є системою координат, у межах яких діють правові явища в державі, і виходять із загальних принципів права, 2) загальноуправлінські, на яких базується управлінська діяльність, 3) спеціально-управлінські – на яких базується кадрова робота.

Визначено, що до загальних принципів можна віднести: верховенство права, законність, гуманізм, рівність, демократизм. До другої групи принципів належать обґрунтованість, комплексність, системність, ефективність, демократичний централізм та єдність. До третьої групи принципів відносять: принцип рівного доступу до служби, принцип фаховості, принцип політичної неупередженості, принцип універсальності, принцип конкуренції.

5. Акцентовано, що у контексті розбудови нашої держави проблема оцінювання діяльності працівників органів державної влади завжди була актуальною. Це стосується й проблеми оцінювання діяльності працівників суду, зважаючи на їх функцію здійснення правосуддя та тривалий процес реформування системи судоустрою України.

За результатами аналізу доктринальних підходів до поняття «оцінювання діяльності» з'ясовано, що воно характеризується поліваріантністю підходів до його тлумачення науковцями, у зв'язку із чим запропоновано тлумачити дефініцію «оцінювання діяльності» як процедуру щодо визначення відповідності виконаних конкретним працівником завдань та їх якості до попередньо установлених критеріїв оцінювання, показників тощо.

Розглядаючи наукову дискусію щодо доцільності встановлення чи не встановлення чітких критеріїв оцінювання працівників органів державної влади, обґрунтовано, що встановлення таких критеріїв є способом впровадження у складну інтелектуальну діяльність суду менеджерського підходу. Оцінювання дає змогу оптимізувати і удосконалити діяльність суддів та інших працівників суду.

6. Оскільки, розглянувши категорії працівників суду, зазначено, що правові основи їх діяльності урегульовано різними нормативними актами (суддів – Конституцією України, Законом України «Про судоустрій і статус суддів»; працівників апарату суду – Законами України «Про судоустрій і статус суддів», «Про державну службу», іншими актами законодавства України, а працівників патронатної служби також Положенням про помічника судді, затвердженим рішенням Ради суддів України тощо) запропоновано здійснити огляд правової регламентації щодо оцінювання діяльності таких категорій працівників суду, як:

- судді;
- державні службовці апарату суду;
- помічники суддів.

7. За результатами аналізу критеріїв оцінювання судді, визначених проектом Порядку і методології регулярного оцінювання та самооцінювання судді, встановлено, що вони є дещо декларативними, а включені до них елементи оцінювання подекуди є такими, що взагалі не можуть бути застосовані до оцінювання діяльності судді, оскільки можуть мати суб'єктивний характер, як-от оцінка «уміння слухати і чути» чи «використання доброзичливої мови» тощо.

Запропоновано внести такі зміни до законодавства:

1) частини першу та другу ст. 90 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» викласти у такій редакції:

«1. Регулярне оцінювання судді упродовж перебування на посаді проводиться з метою визначення напрямів підвищення кваліфікації судді та рівня професійної діяльності.

2. Регулярне оцінювання судді проводиться:

1) викладачами (тренерами) Національної школи суддів України за результатами підготовки шляхом заповнення анкети та самооцінювання – для визначення напрямів підвищення кваліфікації судді;

2) іншими суддями відповідного суду разом із громадськими об'єднаннями.

Основними критеріями такого оцінювання є:

- кількість справ (навантаження);
- правова компетенція (дотримання суддею правил судочинства і прав учасників процесу, об'єктивність розгляду, аргументованість підготовки рішень);
- етика та добросовісність.»;

2) частину першу ст. 91 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» викласти у такій редакції:

«1. Результати регулярного оцінювання мають значення для подальшого кар'єрного зростання та рівня оплати праці.».

Також наголошено на необхідності розроблення чітких критеріїв регулярного оцінювання, його етапів.

Акцентовано, що лише аналізуючи відповідні матеріали за результатами діяльності конкретного судді можна об'єктивно оцінити його професійний рівень.

8. Констатовано, що оцінювання діяльності державних службовців апарату суду, зокрема сама процедура здійснення оцінювання, його етапи, склад учасників, права державних службовців, порядок оскарження тощо є достатньо конкретизованими.

Водночас запропоновано здійснювати оцінку не трьох-п'яти завдань, як це передбачено правовими актами, а основних трьох-п'яти напрямів діяльності, відповідно до посадових інструкцій конкретного державного службовця. Таким чином, на етапі формування результатів оцінювання можна буде вибірково переглядати кілька відпрацьованих матеріалів за установлений строк та аналізувати їх щодо якості підготовки, визначення компетентності службовця, його ефективності та результативності.

Установлено, що незважаючи на те, що роль помічника судді є значною, оцінювання діяльності помічників суду чинним законодавством України не

передбачено. Обґрунтовано, що належне оцінювання діяльності помічника судді може мати вплив на його подальшу кар'єру, визначення напрямів для підвищення його кваліфікації та професійного розвитку, на його оплату праці тощо.

Запропоновано внести зміни до Положення про помічника судді, яке затверджене рішенням Ради суддів України від 18 травня 2018 року № 21, зокрема доповнити розділом «Оцінювання діяльності помічника судді» з деталізацією критеріїв такого оцінювання.

РОЗДІЛ 3

АДМІНІСТРАТИВНІ ПРОЦЕДУРИ ДОБОРУ ТА ПЕРЕМІЩЕННЯ КАДРІВ У СУДОВІЙ СИСТЕМІ

3.1. Система адміністративних процедур добору кадрів до судової системи України

Діяльність будь-якої системи чи інституції залежить від її персоналу. Зокрема, важливість зазначеного окреслено в низці правових актів. Так, відповідно до Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки, затвердженої Указом Президента України від 01 лютого 2012 року № 45/2012, реалізація державної кадрової політики передбачає виконання таких першочергових завдань:

1) за напрямом підготовки кадрів: прогнозування потреби у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою в усіх сферах забезпечення життєдіяльності держави; формування та забезпечення виконання державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою відповідно до визначених державою пріоритетів соціально-економічного розвитку; розроблення національної системи оцінювання якості освіти; проведення оптимізації державних стандартів вищої освіти; створення сучасної методики розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти; розроблення державних стандартів з нових робітничих професій, оновлення діючих державних стандартів; підвищення престижу робітничих професій; реформування системи професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти з метою забезпечення здобуття якісної освіти; налагодження взаємодії держави та суб'єктів підприємницької діяльності для створення сучасної системи підготовки кваліфікованих робітників, інженерно-технічних працівників і

працівників сфери обслуговування; напрацювання механізму державного гарантування працевлаштування та кар'єрного росту після здобуття післядипломної освіти; утворення та формування Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації» з метою залучення найбільш обдарованих громадян України до впровадження у державі економічних реформ, забезпечення підготовки таких громадян до роботи у пріоритетних сферах державного управління; удосконалення законодавства з метою спрощення умов та процедури ліцензування діяльності з надання освітніх послуг для забезпечення оперативного реагування навчальних закладів на потреби ринку праці [9];

2) за напрямом підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів: реформування системи підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів на основі модернізації форм і методів навчання з урахуванням специфіки галузі чи сфери управління; переорієнтація системи підвищення кваліфікації на надання спеціальних знань, формування вмінь, необхідних для виконання роботи за певною професією, посадою; формування узгодженої системи оцінювання отриманих знань, умінь та навичок за результатами підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації згідно з вимогами, необхідними для виконання роботи за певною професією, посадою, а також формування системи оцінювання під час добору фахівців; запровадження системи безперервного професійного навчання кадрів [9];

3) за напрямом державного регулювання професійної діяльності: детінізація ринку праці, попередження зловживань роботодавців у трудових відносинах з працівниками, зокрема при вирішенні питань прийняття на роботу, організації та оплати праці; перегляд кваліфікаційних характеристик у частині визначення знань, умінь, навичок, ціннісних характеристик і особистих якостей працівників, необхідних для виконання завдань на відповідній посаді; супроводження кар'єрного росту працівників для забезпечення постійного вивчення рівня їх особистого розвитку з метою підготовки пропозицій щодо можливості професійного зростання та

додакового навчання; створення механізму професійної адаптації новопризначених працівників на робочому місці шляхом впровадження системи наставництва; запровадження періодичного оцінювання результатів професійної діяльності працівників, що включатиме проведення оцінки рівня досягнутих результатів професійної діяльності, кваліфікаційного розвитку та забезпечення матеріального стимулювання за результатами оцінювання; удосконалення механізму конкурсного відбору на зайняття посад, призначення на які відповідно до законодавства здійснюється на конкурсній основі; удосконалення системи оплати праці з урахуванням змісту та обсягу виконуваної роботи, її складності, рівня відповідальності та особистого внеску працівника в загальні результати роботи; створення єдиної системи оцінювання та стимулювання роботи державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування; подолання існуючого дисбалансу в оплаті праці працівників вищих і нижчих категорій [9];

4) за напрямом соціального захисту працівників: створення ефективної, реально діючої системи соціального захисту населення від соціальних ризиків та загроз; забезпечення зростання реальної заробітної плати, додержання державних гарантій оплати праці, недопущення встановлення заробітної плати працівникам нижче прожиткового мінімуму, визначеного законом; подолання негативних тенденцій щодо виникнення заборгованості із заробітної плати; реформування системи соціального страхування; розроблення заходів соціального захисту, зокрема, щодо забезпечення працевлаштування осіб передпенсійного віку; відновлення та збільшення відомчого житлового фонду, розроблення ефективного механізму пільгового кредитування для придбання житла; створення умов для розвитку соціальної інфраструктури на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності; гарантування безпечних умов праці у виробничій та невиробничій сферах; забезпечення гендерної рівності; створення належних умов для поєднання жінками професійних і сімейних обов'язків [9];

5) за напрямом забезпечення зайнятості населення: гарантоване забезпечення молоді першим робочим місцем; формування здатності населення до трудової мобільності, здобуття нових знань, умінь і навичок відповідно до вимог інноваційних тенденцій розвитку економіки; ефективне використання трудових ресурсів у регіонах; впровадження механізмів ефективного перерозподілу робочої сили між трудонедостатніми та трудонадлишковими регіонами; удосконалення існуючої системи державної служби зайнятості населення з урахуванням кращого світового досвіду роботи бірж праці та центрів зайнятості населення; недопущення нелегальної зайнятості населення, зменшення міграційних потоків за кордон; розроблення механізмів соціальної адаптації осіб, що відбули покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк, шляхом залучення їх до суспільно корисної праці протягом місяця з дня звільнення; поширення практики проведення регіональних ярмарків вакансій [9];

б) за напрямом модернізації кадрових служб: реорганізація кадрових служб у служби персоналу; покладання на служби персоналу функцій з планування добору, розстановки кадрів, підвищення їх кваліфікації та кар'єрного росту; розроблення системи заходів з аналітичного та інформаційно-технологічного супроводження процесів управління персоналом; запровадження технологій електронного урядування; вдосконалення системи професійного навчання фахівців з управління персоналом [9]. Не є винятком і судова система України. У цій системі головною штатною одиницею є судді, оскільки саме від їх рішень залежать результати правосуддя та сприйняття судової системи людьми.

Як зазначають з цього приводу дослідники І. О. Русанова та І. В. Юревич, нові ідеї, технології, законодавчі норми чи найкращі умови не дають змоги досягти стійкого успіху в роботі без добре підготовленого, збалансованого і згуртованого персоналу. Тобто, інвестування у людські ресурси і кадрову роботу визнається довгостроковим фактором надійності та ефективності діяльності будь-яких установ, а адекватне управління судовими

кадрами формує колектив, у якому реалізується трудовий потенціал, розвиваються здібності та уміння [12].

Позитивно-правові стандарти формування професійного та незалежного суддівського корпусу задекларовані як на міжнародно-правовому рівні, так і на рівні національних держав, законодавство яких враховує основні положення міжнародно-правових актів у цій сфері. Зокрема, в нормах міжнародного та європейського права закріплені основні засади відбору, призначення суддів та їх кар'єрного зростання, які належать до найбільш значущих гарантій незалежності судової влади. Так, у Рекомендації R (94) 12 «Незалежність, дієвість та роль суддів» [160], прийнятій Комітетом міністрів Ради Європи 13 жовтня 1994 року, закріплено важливе положення, згідно з яким «усі рішення стосовно професійної кар'єри суддів повинні мати у своїй основі об'єктивні критерії, а саме: як обрання, так і кар'єра суддів повинні базуватися на заслугах, з урахуванням їхньої кваліфікації, чеснот, здібностей та результатів праці. Орган, який уповноважений приймати рішення щодо обрання та кар'єри суддів, повинен бути незалежним від уряду та адміністративних органів» (пп. «с» п. 2 Принципу I) [161, с. 329].

Питання відбору та призначення суддів відображені також в Основних принципах незалежності судових органів, схвалених резолюціями № 40/32 та № 40/146 Генеральної Асамблеї від 29 листопада та 13 грудня 1985 року, а також у Європейській хартії про закон «Про статус суддів» від 10 липня 1998 року та деяких інших документах. При цьому норми вказаних документів декларують, що стандартом незалежного суду визнається закріплена на національному рівні якісна система формування суддівського корпусу, яка містить у собі чіткі принципи і способи відбору кандидатів у судді [161, с. 330].

Слід зазначити, що у призмі реформування судової системи України, безумовно, змінювалися й система адміністративних процедур добору кадрів до судової системи України.

Отже, розглянемо детальніше, якою нині є система адміністративних процедур добору кадрів до судової системи України.

Насамперед вважаємо за доцільне зупинитися на уточненні поняття «добір».

Так, термін «добір» у науковій та спеціальній літературі розглядається як: процес оцінки професійних якостей кола претендентів, визначення придатності кандидатів для виконання посадових обов'язків; комплекс заходів для забезпечення відповідності індивідуально-психологічних особливостей кандидата на державну службу вимогам професійно-посадової діяльності в органах державної влади; визначення відповідності працівника виконуваній роботі; можливість подальшого використання працівника; результати професійної діяльності; місце працівника в системі внутрішніх колективних відносин; ретельне вивчення професійних і особистих якостей претендентів з кадрового резерву та існуючого складу претендентів тощо [162, с. 17].

Дослідниця Л. В. Бондарева вважає, що добір кадрів – це процес вивчення психологічних і професійних якостей працівників з метою встановлення їх відповідності вимогам робочого місця і добору з наявних претендентів тієї особи, яка найбільше підходить на цю посаду, з урахуванням її кваліфікації, спеціальності, особистих якостей, здібностей, характеру та інтересів підприємства [163].

Більшість учених розглядають добір як процес, скерований на визначення особистих і професійних якостей працівника та створення на їх основі резерву кандидатів, з яких відбирається найбільш підходящий працівник на відповідну посаду [163].

Слід зазначити, що терміни «добір», «відбір», «набір» та «підбір» часто використовують як синоніми. Однак набір є процесом здійснення найму, одночасного вербування великої кількості працівників, підбір є процесом визначення особистих і професійних якостей людей для встановлення їх відповідності виконуваній роботі, а відбір – процесом прийняття рішення про

зарахування кандидатів, які за результатами випробувань мають більше шансів отримати ту чи іншу посаду. Існують у вітчизняній науці і такі визначення понять, як те, що набір має здійснюватися з урахуванням особистих якостей, що є більш юридичним, аніж політичним підходом, а підбір повинен визначати особисті й професійні якості людей для встановлення їх відповідності виконуваній роботі; у свою чергу, відбір має відповідати прийняттю рішення про зарахування кандидатів, які за результатами випробувань більш придатні для майбутньої діяльності. Таким чином, застосовувати перелічені поняття як синоніми не можна [162, с. 17–18].

На думку науковця О.Б. Прокопенка, добір складається з набору та підбору кадрів, а також є кадровим процесом із визначеною процедурою [162, с. 18]. Ми частково погоджуємося з таким підходом, проте, на нашу думку, добір кадрів до судової системи України є системою адміністративних процедур щодо набору, підбору та призначення суддів, які, у свою чергу, мають нормативно визначені складові та порядок їх здійснення.

Так, ст. 70 Закону України від 02 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» [4], деталізовано стадії порядку добору та призначення на посаду судді. Серед них:

1) рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України про оголошення добору кандидатів на посаду судді з урахуванням прогнозованої кількості вакантних посад суддів;

2) розміщення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України на своєму офіційному вебсайті оголошення про проведення добору кандидатів на посаду судді. В оголошенні має бути зазначено кінцевий термін подання документів до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, що не може бути меншим ніж 30 днів із дати розміщення оголошення, а також прогнозована кількість вакантних посад суддів на наступний рік;

3) подання особами, які виявили намір стати суддею, до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України відповідної заяви та документів;

4) здійснення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України перевірки відповідності осіб, які звернулися із заявою для участі в доборі, установленим цим Законом вимогам до кандидата на посаду судді на основі поданих документів;

5) допуск Вищою кваліфікаційною комісією суддів України осіб, які за результатами перевірки на час звернення відповідають установленим цим Законом вимогам до кандидата на посаду судді, до участі у доборі та складенні відбіркового іспиту;

6) складення особою, допущеною до участі у доборі, відбіркового іспиту;

7) встановлення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України результатів відбіркового іспиту та їх оприлюднення на офіційному вебсайті Вищої кваліфікаційної комісії суддів України;

8) проведення стосовно осіб, які успішно склали відбіркового іспит, спеціальної перевірки в порядку, визначеному законодавством про запобігання корупції, з урахуванням особливостей, визначених ст. 74 цього Закону;

9) проходження кандидатами, які успішно склали відбіркового іспит та пройшли спеціальну перевірку, спеціальної підготовки; отримання свідоцтва про проходження спеціальної підготовки;

10) складення кандидатами, які пройшли спеціальну підготовку, кваліфікаційного іспиту та встановлення його результатів;

11) зарахування Вищою кваліфікаційною комісією суддів України кандидатів на посаду судді за результатами кваліфікаційного іспиту до резерву на заміщення вакантних посад судді, визначення їх рейтингу, оприлюднення списку кандидатів на посаду судді, включених до резерву та рейтингового списку, на офіційному вебсайті Вищої кваліфікаційної комісії суддів України;

12) оголошення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України відповідно до кількості вакантних посад судді у місцевих судах конкурсу на заміщення таких посад;

13) проведення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України конкурсу на заміщення вакантної посади судді на основі рейтингу кандидатів, які взяли участь у такому конкурсі, та внесення рекомендації Вищій раді правосуддя щодо призначення кандидата на посаду судді;

14) розгляд Вищою радою правосуддя рекомендації Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та ухвалення рішення щодо кандидата на посаду судді;

15) видання указу Президента України про призначення на посаду судді – у разі внесення Вищою радою правосуддя подання про призначення судді на посаду [4].

У спеціальній літературі зазначається, що система добору кандидатів у судді є надто ускладненою. Застосування такої складної та тривалої системи добору значно уповільнить формування суддівського корпусу, збільшить кількість вакантних місць у судах і призведе до значних додаткових бюджетних видатків, що виглядає нереалістичним в умовах постійного недофінансування роботи судів [164].

У свою чергу, аналізуючи викладене, вважаємо, що зазначені вище етапи охоплюють ряд адміністративних процедур щодо набору, підбору та призначення, які, на нашу думку, варто диференціювати.

Зокрема, що стосується набору, то ми вважаємо, що пов'язані з ним адміністративні процедури здійснюються під час першої – п'ятої стадій порядку добору та призначення на посаду судді, що визначені ст. 70 Закону України від 02 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» [4].

По-перше, це прийняття рішення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України про оголошення набору кандидатів на посаду судді, у якому зазначено кінцевий термін подання документів кандидатами на посаду судді

(не може бути меншим ніж 30 днів із дати розміщення оголошення) та прогнозована кількість вакантних посад суддів, що відображається у Рішенні Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, яке публікується на офіційному вебпорталі Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.

По-друге, особи, які виявили намір стати суддею, подають відповідні документи до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.

Так, для зайняття суддівської посади кандидати повинні подати письмову заяву, мотиваційний лист, копії документів, що посвідчують особу, документи, які підтверджують рівень освіти, досвід роботи, декларацію особи, уповноваженої виконувати державні функції чи функції місцевого самоврядування, декларацію кандидата про родинні зв'язки та інші документи, передбачені законом [165, с. 14].

По-третє, Вищою кваліфікаційною комісією суддів України здійснюється перевірка таких осіб на відповідність вимогам до посади судді, на основі поданих документів.

Слід зауважити, що відповідно до посади, яку має намір зайняти особа, передусім вона має відповідати ряду вимог як до посади судді загалом, так і до тієї чи іншої посади зокрема.

Згідно із абзацом третім та четвертим ст. 127 Конституції України [16], на посаду судді може бути призначений громадянин України, не молодший 30 та не старший 65 років, який має вищу юридичну освіту і стаж професійної діяльності у сфері права щонайменше п'ять років, є компетентним, добросовісним та володіє державною мовою. Законом можуть бути передбачені додаткові вимоги для призначення на посаду судді.

Для суддів спеціалізованих судів відповідно до закону можуть бути встановлені інші вимоги щодо освіти та стажу професійної діяльності [16].

У Законі України від 02 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» [4] у ст. 69 деталізовано вимоги до посади судді. Так, окрім продубльованих положень Основного Закону України, визначено категорії

осіб, які не можуть претендувати на посаду судді чи бути призначеним суддею.

Зокрема, не може претендувати на посаду судді особа:

- до якої згідно із законом застосовується заборона обіймати відповідну посаду;
- яку було раніше звільнено з посади судді за вчинення істотного дисциплінарного проступку, грубе чи систематичне нехтування обов'язками, що є несумісним зі статусом судді або виявило його невідповідність займаній посаді, порушення вимог щодо несумісності, порушення обов'язку підтвердити законність джерела походження майна або у зв'язку із набранням законної сили обвинувальним вироком щодо такої особи, крім випадків визнання в судовому порядку протиправним рішення про звільнення з цих підстав або скасування обвинувального вироку суду;
- яку було раніше звільнено з посади судді за результатами кваліфікаційного оцінювання.

Не може бути призначений суддею громадянин, який:

- 1) визнаний судом обмежено дієздатним або недієздатним;
- 2) має хронічні психічні чи інші захворювання, що перешкоджають виконанню функцій зі здійснення правосуддя;
- 3) має незняту чи непогашену судимість.

Слід зазначити, що визначені вище категорії осіб, яких не може бути призначено суддею, на нашу думку, швидше належать до категорії осіб, які не можуть брати участь у наборі кадрів до судової системи України в цілому. У зв'язку із цим ч. 2 ст. 69 Закону України від 02 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» [4] пропонуємо викласти у такій редакції:

«2. Не може брати участь у наборі кадрів до судової системи України громадянин, який:».

У цілому, в процесі здійснення перевірки Вища Кваліфікаційна Комісія Суддів України отримує інформацію про суддів/кандидатів на суддівську посаду від Генеральної прокуратури України, Національного антикорупційного бюро України, Національної поліції України, Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства освіти і науки України, Національної комісії з цінних паперів і фондового ринку та інших органів влади [165, с. 14].

По-четверте, за результатами перевірки, рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України для осіб, які на час звернення відповідають установленим Законом вимогам до кандидата на посаду судді, надається допуск до участі у підборі та складенні відбіркового іспиту.

Отже, до основних адміністративних процедур під час набору кадрів нами віднесено:

1) оголошення набору кандидатів на посаду судді, що відображається у рішенні Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, яке публікується на її офіційному вебпорталі;

2) подання особами, які виявили намір стати суддею, відповідних документів, за встановленими формами, до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та здійснення нею перевірки таких осіб на відповідність вимогам до посади судді на основі поданих документів;

3) прийняття рішення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України про допуск осіб до участі у підборі та складенні відбіркового іспиту.

Що стосується підбору, то, на нашу думку, пов'язані з ним адміністративні процедури здійснюються під час шостої – тринадцятої стадій порядку добору та призначення на посаду судді, що визначені ст. 70 Закону України від 02 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» [4]. Зокрема, щодо:

- проведення відбіркового іспиту;
- проведення спеціальної перевірки;

- проходження спеціальної підготовки (кандидатами, які успішно склали відбірковий іспит та пройшли спеціальну перевірку) та отримання свідоцтва про її проходження;
- складення кваліфікаційного іспиту (кандидатами, які пройшли спеціальну підготовку) та встановлення його результатів;
- зарахування до резерву на заміщення вакантних посад судді тощо;
- оголошення конкурсу на заміщення вакантних посад судді у місцевих судах;
- проведення конкурсу на заміщення вакантної посади судді на основі рейтингу кандидатів, які взяли участь у такому конкурсі, та внесення рекомендації Вищій раді правосуддя щодо призначення кандидата на посаду судді.

Дослідник С. Войнолович зазначає, що такі стадії, як складення особою, допущеною до участі у доборі, відбіркового іспиту; проходження спеціальної підготовки; складення кваліфікаційного іспиту та встановлення його результатів, по суті, можуть бути оціночними або ж такими, що характеризують рівень особистої професійної підготовленості майбутнього кандидата [166, с. 94]. Ми цілком погоджуємося з таким підходом та вважаємо їх основними у здійсненні підбору кадрів.

Так, відбірковий іспит (колишнє анонімне тестування) проводиться Вищою кваліфікаційною комісією суддів України у формі анонімного тестування з метою перевірки рівня загальних теоретичних знань кандидата на посаду судді в галузі права, володіння ним державною мовою, особистих морально-психологічних якостей кандидата. Проте невирішеним залишається питання, яким чином можливо під час проведення тестування на знання законодавства перевірити рівень особистих і моральних якостей кандидата. Статтею 69 Закону також введено обов'язковий рівень прохідного балу, що не може бути нижчим 75 відсотків максимально можливого балу відповідного відбіркового іспиту. Встановлення такого бар'єру насамперед

дасть можливість допустити до наступних стадій добору справді найдостойніших кандидатів. Проте, виходячи з того, яким був прохідний бал анонімного тестування на попередніх трьох процедурах добору кандидатів на посаду судді, такий високий прохідний бал створить ризик постійного неповного заповнення усіх доступних вакантних суддівських посад [167, с. 85].

Особи, які успішно склали відбірковий іспит, допускаються Вищою кваліфікаційною комісією суддів України до наступного етапу добору – здійснення щодо їх кандидатур спеціальної перевірки, за результатами якої приймається рішення про направлення таких осіб для професійного навчання у Національній школі суддів України [168, с. 70].

Для того, щоб пройти підготовку, слід набрати не менше 75 % від загальної кількості балів, які можна отримати за підсумками виконання контрольних завдань. За результатами проходження спеціальної підготовки кандидат на посаду судді отримує свідоцтво установленого Вищою кваліфікаційною комісією суддів України зразка [168, с. 99].

За результатами контрольних заходів, що проводяться у рамках програми спеціальної підготовки кандидата на посаду судді, формується висновок, в якому зазначаються результати професійного навчання. У висновку вказується загальний результат успішності слухача із зазначенням окремих балів за теоретично-практичну підготовку та стажування з усіх блоків підготовки (основи організації суду та діяльності судді, цивільне, господарське, адміністративне, кримінальне судочинство, судочинство у справах про адміністративні правопорушення, а також суддівські компетенції) [168, с. 100].

Особи, які перебувають на навчанні, набувають статусу слухачів, їх права та обов'язки визначено Порядком проходження спеціальної підготовки. Окрім цього, у зазначеному документі міститься положення про те, що невиконання або ж неналежне виконання обов'язків кандидатом на посаду судді передбачає притягнення до відповідальності – накладення

дисциплінарного стягнення у вигляді догани. Подання щодо застосування догани надається куратором та погоджується з керівником підрозділу. Кандидат на посаду судді має можливість надати пояснення у письмовій формі [168, с. 100].

Кваліфікаційний іспит проводиться у формі анонімного тестування та виконання анонімно письмового практичного завдання з метою виявлення у кандидата рівня знань, практичних навичок та умінь застосування закону і ведення судового засідання. Порядок складення кваліфікаційного іспиту, методика оцінювання кандидатів визначаються відповідним Положенням, яке затверджено рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 10 липня 2013 року [169; 166, с. 94].

Так, відповідно до п. п. 1.2, 3.1–3.3, 3.10, 3.11 та 6.11 цього Положення кваліфікаційний іспит проводиться з метою об'єктивної оцінки належних теоретичних та практичних знань кандидатів у галузі права, рівня їх професійної підготовки, ступеня готовності здійснювати правосуддя з питань юрисдикції відповідного суду, а також оцінки їх особистих та моральних якостей. Розробка тестових запитань для тестування здійснюється на основі Програми письмового анонімного тестування кандидатів на посаду судді щодо виявлення належних теоретичних знань та рівня професійної підготовки на стадії проведення кваліфікаційного іспиту, яка затверджується Вищою кваліфікаційною комісією суддів України [166, с. 94].

Для формування конкретного варіанта тесту, який виконуватимуть кандидати, за допомогою спеціального програмного комплексу із тестової бази за принципом випадковості відбирається 80 тестових запитань із восьми різних дисциплін: адміністративне право, адміністративний процес, кримінальне право, кримінальний процес, цивільне право, цивільний процес, господарське право та господарський процес. Для формування конкретних практичних завдань, які виконуватимуть кандидати на іспиті, за допомогою спеціального програмного комплексу з бази практичних завдань за принципом випадковості відбираються чотири модельні судові справи (по

одній модельній справі з кожної спеціалізації судів загальної юрисдикції) з питань юрисдикції відповідного суду [166, с. 94].

Аналогічно, як і з відбірковим іспитом, також запроваджено прохідний бал кваліфікаційного іспиту, який проходить вже після спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді. Якщо особа набрала менше 75 відсотків максимально можливого балу кваліфікаційного іспиту, вона вважається такою, що не склала кваліфікаційний іспит. Як показує практика попередніх кваліфікаційних іспитів, такий бал може виявитися зависоким, хоча в цілому і забезпечить допуск до професії найбільш підготовлених кандидатів [167, с. 85].

Слід зазначити, що ми не будемо зупинятися на адміністративних процедурах проведення конкурсу, оскільки це питання детально буде розкрито у наступному підрозділі.

Таким чином, до основних адміністративних процедур під час підбору кадрів, нами віднесено:

- 1) проведення відбіркового іспиту;
- 2) проведення спеціальної перевірки;
- 3) проходження спеціальної підготовки та отримання свідоцтва про її проходження;
- 4) складення кваліфікаційного іспиту та встановлення його результатів;
- 5) оголошення конкурсу на заміщення вакантних посад судді у місцевих судах та його проведення, а також внесення рекомендації Вищій раді правосуддя щодо призначення кандидата на посаду судді.

У свою чергу, що стосується призначення на посаду судді, то до основних адміністративних процедур належить ухвалення Вищою радою правосуддя рішення щодо кандидата на посаду судді та видання указу Президента України про призначення на посаду судді (у разі внесення Вищою радою правосуддя подання про призначення судді на посаду).

Важливим також є те, що Закон України «Про забезпечення права на справедливий суд» дещо розширив класичне поняття процедури добору

кандидатів на посаду судді вперше. Така позиція пояснюється тим, що окрім добору суддів до місцевих судів загальної юрисдикції норми нового Закону дають можливість призначити вперше на п'ятирічний термін особу до апеляційного, вищого чи Верховного Судів України. Суддею апеляційного, вищого чи Верховного Судів України може бути в тому числі суддя, який має науковий ступінь, отриманий до призначення на посаду судді, та стаж наукової діяльності у галузі права або науково-педагогічної діяльності у галузі права у вищому навчальному закладі або вищих навчальних закладах, що здійснюють підготовку фахівців освітнього ступеня «магістр», до призначення на посаду судді не менше 10 (для суддів апеляційних та вищих судів) чи 15 (для суддів Верховного Суду України) років [167, с. 85].

Таким чином, процедура працевлаштування суддів є досить тривалою та складною, однак застосування такого підходу пояснюється важливістю формування професійного та добросовісного судового корпусу, яким мають довіряти суспільство й держава, що унеможлиблює застосування спрощених або скорочених процедур [164].

Аналізуючи викладене, пропонуємо ст. 70 Закону України від 02 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» викласти у такій редакції:

«Стаття 70. Порядок добору кадрів до судової системи України

1. Добір кадрів до судової системи України є системою адміністративних процедур щодо набору, підбору та призначення суддів, які, у свою чергу, мають нормативно визначені складові та порядок їх здійснення.

2. Система адміністративних процедур щодо набору включає:

1) оголошення набору кандидатів на посаду судді, що відображається у Рішенні Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, яке публікується на її офіційному вебпорталі;

2) подання особами, які виявили намір стати суддею, відповідних документів, за встановленими формами, до Вищої кваліфікаційної комісії

суддів України та здійснення нею перевірки таких осіб на відповідність вимогам до посади судді на основі поданих документів;

3) прийняття рішення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України про допуск осіб до участі у підборі та складенні відбіркового іспиту.

3. Система адміністративних процедур щодо підбору включає:

1) проведення відбіркового іспиту;

2) проведення спеціальної перевірки;

3) проходження спеціальної підготовки та отримання свідоцтва про її проходження;

4) складення кваліфікаційного іспиту та встановлення його результатів;

5) оголошення конкурсу на заміщення вакантних посад судді у місцевих судах та його проведення, а також внесення рекомендації Вищій раді правосуддя щодо призначення кандидата на посаду судді.

4. До основних адміністративних процедур щодо призначення кадрів належить ухвалення Вищою радою правосуддя рішення щодо кандидата на посаду судді та видання указу Президента України про призначення на посаду судді (у разі внесення Вищою радою правосуддя подання про призначення судді на посаду).

5. Добір кандидатів на посаду судді, які мають стаж роботи на посаді помічника судді щонайменше три роки, проводиться з особливостями, визначеними рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.».

Також, у контексті вивчення кадрових процедур у судовій системі станом на сьогодні, вважаємо за доцільне проаналізувати інформацію, що міститься на офіційному вебпорталі «Судова влада України» щодо здійснення кадрового забезпечення, зокрема у Верховному Суді та Вищому антикорупційному суді.

Розпочнемо із першого.

Так, обравши на офіційному вебпорталі «Судова влада України» у розділі *Судова влада* підрозділ *Верховний Суд*, відкриваємо сторінку *Верховний Суд*.

Меню початкового інтерфейсу включає такі розділи: про Верховний Суд; прес-центр; громадянам; діяльність; зразкові справи.

У розділі *діяльність* міститься підрозділ *кадрове забезпечення*, який ми й розглянемо детальніше. Цей підрозділ включає два блоки:

- конкурс на зайняття вакантних посад державної служби;
- вакантні посади суддів у Верховному Суді.

У свою чергу, у вкладці *конкурс на зайняття вакантних посад державної служби* міститься інформація про:

- порядок проведення конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби;
- перелік документів для участі в конкурсі;
- перелік питань для перевірки знання законодавства;
- оголошення про конкурс на зайняття вакантних посад;
- інформація про результати конкурсу.

Так, у вкладці *порядок проведення конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби* міститься активний лінк на постанову Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року № 246 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 18 серпня 2017 року № 648) «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» [95], що розміщено на офіційному вебпорталі Верховної Ради України.

У вкладках *перелік документів для участі в конкурсі*, *перелік питань для перевірки знання законодавства*, *оголошення про конкурс на зайняття вакантних посад* та *інформація про результати конкурсу* міститься відповідна інформація.

Кількість вакантних посад Верховного Суду відображено у вкладці *вакантні посади суддів у Верховному Суді*.

Стосовно Вищого антикорупційного суду зазначимо таке.

Для переходу на офіційний вебпортал Вищого антикорупційного суду на офіційному вебпорталі «Судова влада України» у розділі *Судова влада* необхідно обрати підрозділ *Суди* і лише за пошуком можна перейти на початковий інтерфейс цього суду.

Слід зазначити, що на перший погляд цей вебпортал є ідентичним до попереднього, проте це не зовсім так. Отже, розглянемо детальніше.

Меню початкового інтерфейсу включає такі розділи: про Суд; здійснення правосуддя; забезпечення діяльності; прес-центр.

У розділі *забезпечення діяльності* міститься підрозділ *кадрове забезпечення*. Цей підрозділ включає два блоки:

- конкурс на зайняття вакантних посад державної служби в апараті Вищого антикорупційного суду;
- структура й штатна чисельність Вищого антикорупційного суду.

У свою чергу, у вкладці *конкурс на зайняття вакантних посад державної служби в апараті Вищого антикорупційного суду* міститься така інформація:

- склад конкурсної комісії Вищого антикорупційного суду;
- порядок проведення конкурсу;
- перелік питань для перевірки знання законодавства;
- перелік документів для участі в конкурсі;
- оголошення про конкурс на зайняття вакантних посад;
- інформація про результати конкурсу;
- щодо тестування.

Так, у вкладці *склад конкурсної комісії Вищого антикорупційного суду* розміщено наказ Вищого антикорупційного суду від 05 лютого 2020 року № 157/к «Про утворення конкурсної комісії з проведення конкурсу на зайняття посад державної служби категорії «Б» і «В» апарату Вищого антикорупційного суду».

Вкладка *порядок проведення конкурсу* має два блоки:

1. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби.
2. Положення.

Перший блок міститься активний лінк на постанову Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року № 246 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 18 серпня 2017 року № 648) «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» [95], що міститься на офіційному вебпорталі Верховної Ради України.

Другий містить рішення Вищої Ради Правосуддя від 05 вересня 2017 року № 2646/0/15-17 «Про затвердження Положення про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя». Як зазначено у цьому Положенні, у разі розбіжності регулювання між цим Положенням та Порядком застосовуються правила цього Положення.

У вкладках *перелік питань для перевірки знання законодавства, перелік документів для участі в конкурсі, оголошення про конкурс на зайняття вакантних посад та інформація про результати конкурсу* міститься відповідна інформація.

У вкладці щодо *тестування* зазначена інформація про проведення перевірки володіння іноземною мовою.

Що стосується структури й штатної чисельності Вищого антикорупційного суду, то у цьому блоці розміщено документ, що має назву «Структура й штатна чисельність Вищого антикорупційного суду (зі змінами)», який погоджено головою цього суду й затверджено головою Державної судової адміністрації України.

Відповідно до цього документа, в апараті суду функціонує Служба управління персоналом (на правах самостійного управління), до складу якої входять два відділи: відділ кадрового забезпечення суддів та відділ кадрового забезпечення апарату.

За результатами вивчення офіційного вебпорталу «Судова влада України» щодо здійснення кадрового забезпечення у Верховному Суді та

Вищому антикорупційному суді, зазначимо, що за їх змістовним наповненням вони є різними і, на нашу думку, не повною мірою відображають обсяги кадрового забезпечення. Відображення кадрових процедур відсутнє. Оскільки наявні просто «шматки» різних правових актів, немає можливості оцінити комплексно реалізацію конкретних кадрових процедур.

Для прикладу також зазначимо, що до складу апарату Вищого адміністративного суду України входить управління кадрової роботи, яке має два відділи: відділ кадрового забезпечення апарату суду та відділ кадрового забезпечення персонального складу суду [170].

Цей підрозділ забезпечує реалізацію державної політики з питань кадрової роботи, організовує та здійснює кадрову роботу, добираючи працівників відповідно до їх ділових якостей та професійної компетентності, забезпечує роботу щодо навчання та підвищення кваліфікації працівників суду, узагальнює практику роботи з кадровим персоналом, вивчає ділові якості осіб, які претендують на зайняття посад в апараті Вищого адміністративного суду України, контролює добір і розстановку кадрів відповідно до вимог законодавства, проводить роботу щодо формування кадрового резерву [170].

До функцій підрозділу належить опрацювання документів, поданих особами, які претендують на посади державних службовців та внесення їх на розгляд конкурсної комісії, а також здійснення інших заходів щодо організації підбору кадрів [170].

У зв'язку із цим вважаємо за доцільне уніфікувати інформацію щодо кадрових процедур у судовій системі. Власне, зазначене доцільно конкретизувати у Положенні про управління/відділ кадрового забезпечення, яке б мало бути першим доступним документом на вебпорталі будь-якого суду у вкладці кадрового забезпечення.

3.2. Система вимог до суддівської професії: професійно-правовий аспект

Українська судова система за різними показниками не має довіри населення. Так, за опитуванням Центра Разумкова 2019 року [171] можна відмітити такі загальні тенденції:

1) лише 22,0 % опитаних за загальнонаціональною вибіркою вважають, що сьогодні судді в Україні є повністю або в цілому незалежними, тоді як протилежної точки зору дотримуються 67,3 % опитаних;

2) ставлення до судової реформи є переважно негативним – позитивно до неї ставляться лише 13,0 % опитаних, а негативно – 43,4 %;

3) лише 8,9 % респондентів, опитаних за загальнонаціональною вибіркою, помітили зміни в системі правосуддя, що впроваджуються в Україні протягом останніх чотирьох років;

4) зі зниженням рівня доходу респондентів знижується оцінка діяльності судів (територіальна досяжність судів, умови очікування, пунктуальність слухань та умови розгляду справи, неупередженість суддів під час проведення усних слухань, зрозумілість рішення суду, витрати на доступ до правосуддя);

5) рівень корумпованості судів оцінено у 4,2 бали за п'ятибальною шкалою. Це один із найвищих рівнів порівняно з іншими органами влади України, і якщо його переносити на більш зрозумілі для дослідника відсотки, він становить 84 % [171].

Загалом такі результати не є несподіваними. Подібних опитувань проводиться останнім часом чимало, і вони незмінно свідчать про суспільний запит на зміни у судовій системі на основі недостатньої якості діяльності на погляд респондентів, звичайних громадян чи професійних учасників судочинства [172–174].

Причини такого бачення недовіри до судів та суддів зазвичай подаються суспільству як інституційні прогалини. У цьому дослідженні ми спробуємо висловити власне альтернативне бачення такого стану низької довіри і поваги до представників суддівської системи України.

Воно полягає у тому, що згідно з дедуктивним методом неефективну систему формують неякісні за якостями або за своїм функціонуванням елементи цієї системи. У судовій системі такими є самі суди та безпосередньо особи, які її представляють – судді судів України. Зробимо ще один крок до предмета дослідження саме цього підрозділу: обговорюючи якість чи критикуючи конкретних суддів, неможливо обійти увагою таку категорію, як вимоги до суддів судів України.

На кризу у суддівській системі звертає увагу і очільник Національної школи суддів, професор М. Оніщук. У своєму інтерв'ю у 2019 році він стверджував, наприклад, що доступ до професії судді адміністративного суду повинен мати більш підвищені вимоги і стандарти, зокрема збільшення віку для того, щоб мати можливість претендувати на посаду судді, з 30 до 35 років. І про збільшення стажу професійної діяльності з п'яти до семи років. Крім того, до цього стажу зараховуватиметься стаж перебування на державній службі певної категорії. Йдеться, наприклад, про керівників чи заступників керівників департаменту якогось відомства [175]. У контексті нашого дослідження поважний експерт засвідчує, що саме персональні вимоги до виконавців формують якість діяльності інституції.

Нашу гіпотезу ми спробуємо віднайти вже у згаданих дослідженнях, як детальних і близьких до практики. Так, у опитуванні Центру Разумкова підтримують підвищення кваліфікаційних вимог до суддів 85,7 % опитаних українців, реформування правничої освіти вважають потрібним 66,2 %. Як висновок, 82,5 % населення України повністю або скоріше погоджуються зі звинуваченнями українських судів у корумпованості, політичній залежності та необ'єктивності [171]. Що ми можемо підкреслити з цих висновків, відкинувши критичність формулювання – існують певні вимоги до

суддівської професії, вони засновуються на правничій освіті; серед негативних характеристик особистості суддів згадується корумпованість (найближчий позитивний відповідник – доброчесність), політична залежність (відповідно, позитивний відповідник – незалежність), необ'єктивність (позитивна риса – об'єктивність, неупередженість).

Ще одним певним трендом, який звучить наразі малопоширеним у теорії управління судовою гілкою влади, є підзвітність суспільству. Проте це відповідає загальним трендам адміністративного права та публічного управління, у межах відповідної наукової спеціальності ми формулюємо результати своїх розробок.

Отже, сформулювавши зміст авторського підходу, розкриємо його детально.

Передусім коротко зупинимось на термінологічному компоненті. Вважаємо, що у цій сфері мінімально необхідними поняттями для висвітлення є терміни «посадові (професійні) вимоги» та «посадова інструкція». Оскільки зазначені питання є кадровими інструментами, розглянемо розуміння цих категорій у професійній кадровій літературі.

Посадова інструкція – це організаційно-правовий документ, в якому визначено основні завдання, обов'язки, права і відповідальність працівника при виконанні роботи на певній посаді (за відповідною професією) [176].

У Енциклопедії державного управління виділяється категорія «професійно-кваліфікаційні вимоги» – необхідний рівень підготовленості фахівця для здійснення повноважень у межах обійманої посади, володіння необхідними знаннями, навичками та вміннями для ефективної праці. Для досягнення високих результатів в управлінні необхідно, щоб державні службовці володіли знаннями, уміннями, навичками, необхідними для реалізації управлінської діяльності, спрямованої на надання послуг населенню [177, с. 62].

Тобто, у цій праці застосовано класичний підхід знання-уміння-навички. Він може бути використаний при розробці посадових вимог також і до суддів.

У джерелі Головдержслужби висвітлено коло обов'язкових елементів, які зазвичай включаються до посадових вимог державного службовця. Так, загальна державна служба передбачає володіння:

1. Професійними компетенціями: діловими якостями; особистими якостями.

2. Професійними знаннями, серед яких згадуються знання нормативно-правових актів та сучасних технологій та інструментів [178].

Загалом, на наш погляд, цей підхід дещо спрощений. Адже, скажімо, ми бачимо дублювання між характеристиками компетенція та знання; фактор особистих якостей стосується скоріше не тих, які набуваються; як компетенція, в процесі навчання; коло професійних знань подане статично, а мало б, як ми вважаємо, бути акцентовано більш активно: посадовець повинен бути вмотивований на постійне оновлення професійних знань. Однак відмічаємо досить зрозуміле і просте подання складного питання професійних вимог та їх структурування.

У науковій праці про модель працівника професор А. Галай запропонував бачення системи вимог щодо персоналу правоохоронного органу. За його позицією у найбільш загальному вигляді система вимог складається з таких груп:

1. Загальні вимоги:

а) вимоги до прийому на роботу;

б) службові вимоги (загальні вимоги щодо виконання службових завдань);

в) спеціальні службові вимоги та вимоги щодо поведження під час професійної діяльності (особливі для різних професій);

г) організаційно-економічні вимоги;

д) професійні психологічні вимоги.

2. Посадові вимоги, які включають вимоги щодо виконання роботи за конкретними напрямками і посадами [179, с. 73]. Розгляд загальних вимог щодо виконання роботи, які ставились перед службовцями, дозволяє зробити

висновок, що вони повинні були: 1) діяти, зберігаючи вірність присязі і не лякаючись небезпек, що могли б їм загрожувати через добросовісне, старанне і точне виконання ними свого обов'язку; 2) не допускати при виконанні своєї служби через корисні чи інші особисті цілі будь-яких порушень при виконанні своєї служби, при виконанні діючих законів, постанов та статутів, а також роз'яснень керівництва; 3) дотримуватись правил чесності та людяності; 4) не проявляти нерадивості і не перевищувати своїх повноважень. [179, с. 62].

На наш погляд, цей підхід має певну логіку. Проте він надто давній і його варто модернізувати. Зокрема, актуальними позиціями, які ми беремо до уваги, є поділ на загальні вимоги до професії судді та на спеціальні вимоги до окремих груп суддів (наприклад, суддів перших та вищестоящих інстанцій, суддів різних юрисдикцій, окремих нових напрямів суддів, як-то суддів антикорупційного суду та мирових суддів). Варто також дослідити, чи існують потреби окремо специфікувати вимоги для, скажімо, суддів, які працюють самотійно та колегіально, з судом присяжних, є слідчими суддями, займають адміністративні посади.

За наслідками аналізу виділяємо групу конкретних посадових вимог, які можуть бути використані не лише як вимоги до професійної діяльності державного службовця, а й є універсальними для сектору посадовців, які працюють на державу – тобто і для суддів.

У згаданій вище Енциклопедії ключовими вимогами до професії державного службовця визначено такі професійні знання: інтерес до професійної діяльності; професійні вміння та навички; задоволеність процесом роботи та її результатами; здатність творчо використовувати професійні знання та досвід; відповідність кваліфікаційного рівня запланованій роботі; цілеспрямованість; самотійність у виконанні завдань; стабільність віддачі; уміння орієнтуватися в реальній ситуації; організованість і зібраність; відповідальність; ініціативність; старанність у виконанні дорученого; позитивне ставлення до нового; здатність

нагромаджували та оновлювати професійний досвід; заінтересованість у службовій кар'єрі [177, с. 62].

Також виділимо сучасний підхід до компетентнісних вимог, визначених у джерелі, щодо працівника державної служби, що універсальні для різних професій, які об'єднує інтелектуальна праця:

- управління змінами;
- робота з інформацією;
- комунікація та взаємодія;
- стресостійкість;
- ефективність аналізу та висновків;
- досягнення результатів;
- концептуальне та інноваційне мислення [178].

Професія судді – особлива навіть порівняно з характеристикою державної служби і правоохоронних органів. Тому зосередимось на баченні вимог саме до суддів. У роботі нам видається актуальним розглянути джерело, де досить чітко і різноманітно дана характеристика очікувань професійної спільноти щодо кваліфікаційних професійних та особистих вимог до посади судді. Це публікація 2014 року, тобто де-факто початку суттєвої судової реформи після Революції гідності.

Отже, загальними позитивними і негативними очікуваннями щодо портрета судді діляться її автори І. Лавриненко та О. Волков:

- позитивні бачення: суддя має бути непідкупним, неупередженим та професійно компетентним, тобто досконало знає закони, уміє їх правильно застосовувати та не піддаватися тиску і спокусі. ... як він орієнтується в життєвих колізіях та наскільки він розуміє мотивацію сторін, тобто, емоційно компетентна та зріла людина;
- негативні бачення: трапляються випадки, коли суддя проявляє елементарне незнання законів або не вміє їх застосовувати; перестає до чогось прагнути, самовдосконалюватися [180].

Модель професії, або професіограма судді, цими позиціями охарактеризована дещо загально, тому у подальшому тексті нарисую навелимо думки різних компетентних у цій тематиці експертів, які висловлюють конкретніше бачення.

Перша конкретизація стосується професійного рівня підготовки судді. О. Волков стверджує, що суддя повинен постійно підтримувати і підвищувати свій професійний рівень [180]. Ця позиція знайшла закріплення у законодавстві, вона також заснована на вимозі міжнародного стандарту про незалежність, ефективність та обов'язки суддів:

– ч. 7 ст. 56 ключового Закону України «Про судоустрій і статус суддів» конкретизує: суддя зобов'язаний систематично розвивати професійні навички (уміння), підтримувати свою кваліфікацію на належному рівні, необхідному для виконання повноважень у суді, де він обіймає посаду [4];

– п. 65 Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи № 12 (2010): судді повинні регулярно підвищувати та вдосконалювати свій професійний рівень [181].

Такий підхід – бачення різних вимог до професії та посади судді відповідно до закону і міжнародних стандартів, із доповненням позиції експертною думкою, ми будемо практикувати щодо конкретизації вимог до суддів.

Серед міжнародних стандартів, які ми використовували для характеристики вимог до суддівської професії, ключовими є ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, за якою кожен має право на незалежний і справедливий суд, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Основні принципи ООН щодо незалежності судових органів 1985 року, Рекомендації ООН щодо ефективного впровадження Основних принципів незалежності судових органів 1989 року, Бангалорські принципи поведінки суддів ООН 2006 року, Європейська хартія про закон щодо статусу суддів, Рекомендація (2010)12 Комітету міністрів Ради Європи державам – членам щодо суддів: незалежність, ефективність та обов'язки.

Досить детально характеризують питання організації початкової підготовки судді та заходів його підвищення кваліфікації й інші автори.

Проаналізувавши Концепцію національних стандартів суддівської освіти 2014 року [182], нами виокремлено систему особистих вимог до судді, які мають бути сформовані під час навчання у Національній школі суддів України. Серед них виділено декілька груп вимог щодо професійних якостей судді як особистості:

1. Інтелектуальні якості (здібність):

- високий рівень кваліфікації у сфері права, розуміння його фундаментальних принципів;
- уміння швидко сприймати та аналізувати інформацію;
- здатність аналізувати та синтезувати правові ситуації;
- логічність та структурованість мислення, мисленнєва самостійність.

2. Особисті якості:

- доброчесність;
 - моральність;
 - неупередженість та безсторонність;
 - здатність до обґрунтованого судження;
 - рішучість та володіння навичками прийняття рішень;
 - об'єктивність;
 - уміння та готовність навчатися і професійно вдосконалюватися;
- здатність застосовувати набуті знання, вміння й навички.

3. Здатність до розуміння та справедливого поведіння:

- вміння поводитися з кожним з повагою та чутливістю, незважаючи на походження та інші ознаки;
- готовність терпеливо та ввічливо вислуховувати.

4. Авторитетність (владність) та комунікативні навички:

- володіння навичками міжособистісного спілкування;
- уміння зрозуміло і стисло роз'яснювати всім, кого це стосується, процесуальні вимоги;

- здатність формулювати, обґрунтовувати (мотивувати) та пояснювати кожне винесене рішення;

- уміння утримувати авторитет у разі оспорювання, піддавання сумніву.

5. Ефективність (продуктивність):

- уміння працювати швидко та під тиском;

- уміння ефективно організувати час та швидко виносити чітко обґрунтовані судові рішення;

- володіння ефективними комунікаційними навичками;

- здатність керувати судовим процесом в емоційно напруженому середовищі;

- уміння конструктивно працювати з іншими (зокрема, мати навички лідерства та управління, коли потрібно) [182].

Характеризуючи цей перелік, ми бачимо, як особисті вимоги (спроможність сприймати інформацію, чутливість, терплячість), так і професійні (безсторонність, високий рівень правничої кваліфікації тощо), а також елементи меж та рамок суддівських професії (моральність, добросовісність). Тому ми беремо цей перелік до уваги як такий, що стосується не лише вимог професійного рівня, а й як спробу системно охарактеризувати увесь комплекс вимог до суддівської професії.

Зокрема, стосовно цієї групи вимог пропозиції висловлювались в окремому висновку Консультативної ради європейських суддів 2003 року. Зводячи зміст цього висновку до чітких вимог, зазначимо:

- базова підготовка суддів має стосуватися тих осіб, які призначені на посаду на початку своєї професійної кар'єри та тих суддів, що відбираються з числа найкращих юристів та мають попередній ґрунтовний несудовий досвід;

- програми підвищення кваліфікації повинні пропонувати можливість підготовки у випадку кар'єрних змін, таких як, наприклад, переведення між кримінальним та цивільним судами, перехід до спеціальної юрисдикції, а також призначення на таку посаду, як голова палати або суду. Відповідні

переведення, перехід або призначення можуть також проходити за умови обов'язкової участі у відповідній програмі підготовки. Нереалістично запроваджувати обов'язкове підвищення кваліфікації судді задля кожного окремого випадку. Існують побоювання, що тоді воно стане бюрократичною та формальною справою [183].

Про де-факто освітні вимоги говорить також професор М. Хавронюк. Його бачення стосувалось практичного спрямування освіти суддів: у Португалії у школі суддів кандидати на посаду судді не здають екзаменів на знання права (вони апріорі повинні бути обізнані в правових питаннях), проте увесь час проходять тести на справедливість, на моральність. Майбутнім суддям дають задачу, яку потрібно розв'язати – винести судове рішення. Якщо рішення цілком законне, але несправедливе – такий фахівець недостатньо підготовлений до роботи суддею [180].

На наш погляд, таке бачення дотичне не стільки до чіткої категорії «мораль» скільки до формулювання «професійна етика». Погляньмо, як ця категорія вимог втілена у нормативні засади:

1. Професійна етика досить часто згадується у Законі України «Про судоустрій і статус суддів». Проте не зовсім системно і, на наш погляд, зважено.

Так, ключова з цього питання ст. 58 закону є відсилною до Кодексу суддівської етики. Статті 59–61 цього ж закону також апелюють до питання етики, проте стосуються її зовнішнього, якщо можна так сказати, прояву: демонстрація та декларування статків, способу життя, сімейних зв'язків та доброчесності.

На наш погляд, таке винятково позаслужбове бачення професійної етики суддів неправильне. Погляньмо, чи дотримується такий підхід у наступних нормах закону. Найбільше щодо вимог етичної поведінки суддів згадано у нормах про підбір та кваліфікаційне оцінювання кандидатів на посаду судді та дійсних суддів. Так, п. 11–13 ч. 4 ст. 85 цього Закону характеризують розуміння дотримання суддею правил професійної етики:

– відповідність витрат і майна судді та членів його сім'ї, а також близьких осіб задекларованим доходам, у тому числі копії відповідних декларацій, поданих суддею згідно із законодавством у сфері запобігання корупції;

– інші дані щодо відповідності судді вимогам законодавства у сфері запобігання корупції;

– дані щодо відповідності поведінки судді правилам суддівської етики;

– відповідність судді критерію доброчесності, зокрема, відповідність витрат і майна судді та членів його сім'ї задекларованим доходам;

– доброчесність родинних зв'язків судді та базова доброчесність судді (група регулярно стверджуваних заяв від суддів, де-факто їхня самооцінка доброчесності) [4].

Дещо доповнює таке досить одностороннє бачення про етичні вимоги до суддів у Законі України «Про судоустрій і статус суддів» стаття, де описуються підстави дисциплінарної відповідальності суддів. Крім тих самих зовнішніх ознак (неподання декларацій, невідповідність рівня життя і родинних зв'язків тощо) міститься позиція п. 3 ч. 1 ст. 106, яка, на наш погляд, характеризує більш глибоке розуміння професійної етики суддів: неетичним є допущення суддею поведінки, що порочить звання судді або підриває авторитет правосуддя, зокрема в питаннях моралі, чесності, непідкупності, відповідності способу життя судді його статусу, дотримання інших норм суддівської етики та стандартів поведінки, які забезпечують суспільну довіру до суду, прояв неповаги до інших суддів, адвокатів, експертів, свідків чи інших учасників судового процесу.

Саме ця характеристика має бути, на наш погляд, базовим визначенням вимог етичної поведінки суддів.

2. У міжнародних стандартах цьому також приділено значна увага.

Із різноманітних джерел найбільш детально з цього приводу висвітлено у Бангалорських принципах поведінки суддів. Їх зміст щодо вимог етики

містить заперечний характер і передбачає, що суддя має діяти, не допускаючи:

- проявів некоректної поведінки при здійсненні будь-якої діяльності, що пов'язана з його посадою;
- нерівного ставлення до всіх сторін судового засідання;
- обґрунтованої підозри чи створити видимість наявності у судді певних схильностей чи упередженого ставлення;
- невідповідності рівня доходів його чи членів сім'ї [184].

Також варто зауважити, що принцип дотримання етичних норм, демонстрація дотримання етичних норм є невід'ємною частиною діяльності суддів застосовується таким чином. Суддя дотримується етичних норм, не допускаючи прояву некоректної поведінки при здійсненні будь-якої діяльності, що пов'язана з його посадою. Постійна увага з боку суспільства покладає на суддю обов'язок прийняти ряд обмежень, і, незважаючи на те, що пересічному громадянину ці обов'язки могли б здатися обтяжливими, суддя приймає їх добровільно та охоче. Поведінка судді має відповідати високому статусу його посади. У своїх особистих стосунках з адвокатами, що мають постійну практику в суді, де розглядає справи даний суддя, суддя уникає ситуацій, що могли б викликати обґрунтовану підозру чи створити видимість наявності у судді певних схильностей чи упередженого ставлення. Суддя не бере участі в розгляді справи, якщо будь-хто із членів його родини виступає як представник будь-якої сторони чи в іншій формі має відношення до справи. Суддя не надає місце свого проживання іншим юристам для прийняття клієнтів чи зустрічей з колегами. Судді, як і будь-якому громадянину гарантується право вільного вираження думок, віросповідання, участі в зібраннях та асоціаціях, однак у процесі реалізації таких прав суддя завжди турбується про підтримку високого статусу посади судді і не допускає дій, що не сумісні з неупередженістю і незалежністю судових органів. Суддя має бути обізнаний про свої особисті та матеріальні інтереси конфіденційного характеру та має вживати розумні заходи з метою

отримання інформації про матеріальні інтереси членів своєї родини. Суддя не повинен дозволяти членам своєї родини, соціальним чи іншим стосункам певним чином впливати на його діяльність, що пов'язана зі здійсненням функції судді, а також на прийняття ним судових рішень. Суддя не має права використовувати чи дозволяти використовувати авторитет власної посади для досягнення особистих інтересів судді, членів його сім'ї чи інших осіб. Суддя не повинен діяти чи дозволяти іншим діяти у такий спосіб, щоб можна було зробити висновок, що будь-хто неналежно впливає на здійснення суддею його повноважень. Конфіденційна інформація, що стала відома судді в силу його посади, не може бути використана ним чи розголошена будь-кому з будь-якою метою, що не пов'язана з виконанням обов'язків судді.

За умови належного виконання своїх обов'язків суддя має право:

а) займатися літературною, педагогічною діяльністю, читати лекції, брати участь у діяльності, що пов'язана з правом, законодавством, визначенням правосуддя та іншими подібними питаннями;

б) на публічних слуханнях справ виступати перед офіційним органом з питань, що пов'язані з правом, відправленням правосуддя чи іншими подібними питаннями;

с) бути членом офіційного органу, урядового комітету, комісії, дорадчого органу, якщо таке членство дозволяє судді залишатися неупередженим і зберігати політично нейтральну позицію;

д) займатися іншою діяльністю, якщо це є сумісним з високим статусом посади судді і не перешкоджає будь-якою мірою виконанню ним своїх обов'язків.

Суддя не вправі займатися юридичною практикою в період перебування на посаді судді.

Суддя має право засновувати чи вступати в асоціації суддів, входити в інші організації, що представляють інтереси суддів.

Суддя та члени його родини не вправі вимагати чи приймати будь-які подарунки, позики, заповіти чи допомогу в іншій формі, якщо це викликано

діями, які суддя скоїв, планує скоїти чи бездіяльністю у зв'язку з виконанням ним своїх посадових обов'язків.

За умови відсутності заборон, що містяться в законі, чи інших законних обмежень, що пов'язані з публічним викриттям, суддя має право приймати відповідні до випадку пам'ятні подарунки, нагороди та привілеї, якщо вони зроблені без наміру якимось чином вплинути на виконання ним своїх посадових обов'язків та не мали корисливих намірів [184].

3. Оскільки у базовому законі та у міжнародних стандартах підкреслюється значення кодексів професійної етики суддів, ми не могли не дослідити це джерело на предмет вимог професійної етики суддів України.

Так, Кодекс суддівської етики 2013 року має три групи вимог етики суддів:

- загальна суддівська етика: поведінка судді має бути бездоганною;
- поведінка судді під час здійснення правосуддя найбільше охоплюється категорією неупередженість: 1) діяти незалежно, виходячи виключно з фактів, установлених на підставі власної оцінки доказів, розуміння закону, верховенства права, що є гарантією справедливого розгляду справи в суді, не зважаючи на будь-які зовнішні впливи, стимули, загрози, втручання або публічну критику; 2) демонструвати рівність, тактовність, ввічливість, витримку й повагу; 3) утримуватися від критично забарвленого коментування учасників процесу або інших суддів, уникати позапроцесуальних взаємовідносин;
- позасудова поведінка судді має бути: 1) деполітизованою; 2) з обмеженнями у громадській діяльності, що можуть вплинути на незалежність та неупередженість; 3) прозорість і законність статків судді і його сім'ї, поведінки та висловлювань.

Отже, ми побачили у наведених джерелах досить взаємодоповнюючий перелік вимог професійної етики, які є надзвичайно важливими щодо професійної діяльності суддів. Причому найменш якісно і системно побудовані ці вимоги у документі, з яким найбільш обізнане і працює

суспільство та професійне середовище – у Законі України «Про судоустрій і статус суддів».

Тому наша пропозиція з цього приводу полягає у систематизації переліку вимог етичної поведінки суддів. Цьому може допомогти загальний опис критерію професійної етики у ключовій ст. 58 зазначеного закону, розшифрувавши її бланкетний характер. Пропонуємо додати до ст. 58 ч.ч. 2–5 такого змісту:

«2. Вимоги професійної етики суддів стосуються дотримання етичності процесуальної діяльності судді та зовнішніх ознак, що включають характеристики доброчесності поведінки, зв'язків та способу життя, уникання конфлікту інтересів.

3. Етичність процесуальної поведінки судді полягає у здійсненні ним правосуддя об'єктивно, керуючись лише обставинами справи та вимогами верховенства права і закону.

4. Поведінкова етичність судді включає ознаки доброчесності поведінки, зв'язків та способу життя, уникання конфлікту інтересів.

5. Інформація про етичність поведінки суддів та кандидатів у судді є предметом вивчення при відборі на посаду та у суддівській професії. Інформація про вчинення неетичних вчинків є відкритою, заохочуються свідчення про такі факти та ініціюються прозорі перевірки отриманої інформації про неетичну поведінку. У обґрунтованих підставах суддя, щодо етичності поведінки якого здійснюється перевірка, відсторонюється від посади.».

Наступною характеристикою, що є чи не найважливішою вимогою до суддів, на наш погляд, є опис їх незалежності.

Хоча ст. 6 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» названа щодо судів, її зміст адресований суддям:

– суди (судді. – *прим. авт.*) є незалежними від будь-якого незаконного впливу. Втручання у здійснення правосуддя, вплив на суд або суддів у будь-який спосіб, неповага до суду чи суддів, збирання, зберігання, використання

і поширення інформації усно, письмово або в інший спосіб з метою дискредитації суду або впливу на безсторонність суду, заклики до невиконання судових рішень забороняються і мають наслідком відповідальність, установлену законом. Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи повинні утримуватися від заяв та дій, що можуть підірвати незалежність судової влади;

– суди (судді. – *прим. авт.*) здійснюють правосуддя на основі Конституції і законів України та на засадах верховенства права [4].

Позицію законодавства доповнимо баченням експертки-науковиці Р. Янсен, заступниці голови Суду міста Утрехт, Нідерланди [185]. Її думку щодо української судової реформи запитували у 2006 році. Вона надала розгорнуте бачення вимоги незалежності діяльності суддів:

1. Гарантувати незалежність судової системи вимагають керівні принципи верховенства права. Це передбачає справжній баланс між законодавчою, виконавчою та судовою гілками влади, який може забезпечити незалежне становище судівництва. Незалежність судової гілки є передумовою довіри до судової процедури, а також її авторитетності та ефективності. Самостійність прийняття судового рішення є суттю судової незалежності. Суддя не може підкорятись жодній владі, крім закону, якщо його розроблено згідно з демократичними принципами, а також крім власної совісті та почуття справедливості.

2. Це передбачає право окремого судді самостійно приймати рішення; розподіл влад та закріплення судової незалежності у конституційному порядку; адміністративну незалежність та залучення суддів до бюджетного процесу; основоположну незалежність судової влади (тобто захист від незаконного закриття судів та перегляду їхніх рішень); внутрішньосудову незалежність (це означає право судді приймати рішення в умовах відсутності неналежного втручання вищих судів). Крім того, ці стандарти стосуються пов'язаного питання безсторонності судочинства і відзначають відповідальність незалежної судової влади перед суспільством.

3. На практиці незалежність суддів об'єднує кілька груп вимог, які мають бути втілені у законодавство: 1) конституційна незалежність; 2) функціональна незалежність; 3) фактична незалежність.

4. Ця позиція не є винятково особистим баченням, вона передбачена у змісті ст. 14 Міжнародного Пакту громадянських і політичних прав, Основних принципів ООН, Рекомендацій Ради Європи щодо незалежності, ефективності та ролі суддів (1994), Рекомендацій Ради Європи щодо належної підготовки та підвищення кваліфікації суддів на національному та загальноєвропейському рівні (2003), практики Європейського Суду з прав людини, зокрема справа «Фіндлей проти Сполученого Королівства» (Findlay v. UK), Брайан проти Сполученого Королівства (Bryan v. UK), Срадек проти Австрії (Sramek v. Austria). Крім того, Європейська хартія про закон для суддів, прийнята Європейською асоціацією суддів, і Загальна хартія судді, прийнята Міжнародною асоціацією суддів [185].

Ми опрацювали зазначені джерела [186–191] та погоджуємось із позицією судді Р. Янсен, згідно з якою вимога незалежності судді є стрижневою щодо інших і заслуговує на системне впровадження у нормативні засади підбору та оцінювання суддів.

Отже, на основі глибокого розуміння змісту вимоги незалежності діяльності судді ми бачимо потребу удосконалити ст. 6 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». З цієї статті, на нашу думку, вбачається два аспекти, що варті удосконалення.

Перше, це адресація змісту статті не судам (як зараз), а суддям, які працюють у судах України. Це варто чітко закріпити у законі, оскільки стаття є однією з програмних.

Вимога незалежності представників держави зазвичай розглядається ширше, до неї також додають політичну незалежність (наприклад держслужбовців (згідно зі ст. 10 Закону України «Про державну службу» [94]), прокурорів (згідно зі ст. ст. 3 та 18 Закону України «Про прокуратуру» [192]), професійну незалежність кожного судді від рішення

адміністративного персоналу суду чи, скажімо, судової адміністрації, незалежність від представників виконавчої чи законодавчої влади; корпоративна незалежність судді і його сім'ї (*див. показовий випадок – справа про звинувачення судді у конфлікті інтересів через нібито прийняті його дружиною коштовні подарунки [193]*).

Також до вимоги незалежності, на наш погляд, слід віднести можливість брати участь у громадських організаціях та мати певні елементи права на протест. Наша пропозиція заснована на критиці тих суддів та працівників правоохоронних органів, яких звинувачують у готовності прийняти будь-яке рішення з принципу політичної доцільності чи захисту волі керівництва держави. Варто погодитися, що достатньо проблемним виступає питання, що стосується забезпечення повноцінної незалежності судової влади у форматі, що існує в більшості держав Європи. На сьогодні в Україні ця проблема має дві складові. Першою із них є факти неправомірного втручання сторонніх осіб у професійну діяльність суддів з метою схилити їх у той чи інший спосіб до прийняття бажаного для цих осіб рішення, а другою – прийняття суддями завідомо неправомірних рішень, вироків, ухвал, тобто фактично продовження протизаконної діяльності, розпочатої сторонніми зацікавленими особами. Очевидно, що в разі відсутності державного регулювання цієї проблеми повноцінна інтеграція України до національних європейських структур, насамперед вступ до ЄС, є неможливою [194, 195].

Тому ми пропонуємо серед суддівських вимог підхід не обмеження у громадянських правах, а чітких меж неприпустимості – право на протест, але крім випадків, що дискредитують державну владу та високий статус судді; право на громадську діяльність, проте крім членства у об'єднаннях, формальних і неформальних, участь у яких принижує статус судді або неприпустиме у зв'язку з судовою діяльністю чи вираженням позиції держави; свобода віросповідання, проте без демонстрації своїх релігійних переконань у спосіб, що неприпустимий у зв'язку з судовою діяльністю чи вираженням позиції держави.

Другий елемент вимог ст. 6 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» – це принцип базування судових рішень на нормах Закону та засадах верховенства права. З нашої точки, зору це інша засаднича вимога, що має розглядатись окремо від вимоги незалежності, у окремій нормі базового закону і засновуватись на обґрунтованих та сучасних підходах верховенства права й пріоритету прав людини над позитивістською доктриною законності (див., наприклад [196–198]).

Отже пропонується така редакція ст. ст. 6 та 6-1:

«Стаття 6. Незалежність суддів.

1. Здійснюючи правосуддя, суди та судді є незалежними від будь-якого незаконного впливу.

2. Суддівська незалежність передбачає політичну незалежність суддів від впливу політичних ідеологій та їх виразників; професійну незалежність кожного судді від рішення адміністративного персоналу суду чи інших представників місцевого самоврядування, виконавчої чи законодавчої влади; корпоративну незалежність судді і членів його сім'ї. Звернення до суду громадян, організацій чи посадових осіб, які відповідно до закону не є учасниками судового процесу, з приводу розгляду конкретних справ судом не розглядаються, якщо інше не передбачено законом.

3. З метою суддівської незалежності суддя може мати обмежені права на свободу поглядів, віросповідання та право на протест. Ці права допустимі крім випадків, що дискредитують державну владу та високий статус судді; право на громадську діяльність, проте крім членства у об'єднаннях, формальних і неформальних, участь у яких принижує статус судді або неприпустиме у зв'язку з судовою діяльністю чи вираженням позиції держави; свобода віросповідання, проте без демонстрації своїх релігійних переконань у спосіб, що неприпустимий у зв'язку з судовою діяльністю чи вираженням позиції держави.

4. Втручання у здійснення правосуддя, вплив на суд або суддів у будь-який спосіб, неповага до суду чи суддів, збирання, зберігання, використання

і поширення інформації усно, письмово або в інший спосіб з метою впливу на безсторонність суду забороняється і тягне за собою відповідальність, установлену законом.

5. Для вирішення питань внутрішньої діяльності судів відповідно до цього Закону діє суддівське самоврядування».

«Стаття 6-1. Вимога засад правосуддя.

1. Суди та судді здійснюють правосуддя на основі Конституції і законів України, з розумінням пріоритетної ролі міжнародних конвенцій та інших ратифікованих міжнародних документів, що встановлюють норми, які діють у сфері прав людини.

2. Суди та судді втілюють в життя право на доступ до незалежного та безстороннього суду на засадах верховенства права. Вимоги верховенства права при здійсненні правосуддя: законність; юридична визначеність; заборона свавілля; дотримання прав людини; заборона дискримінації та рівність перед законом».

Чимало авторів порушують у науковій площині питання особистих вимог до судді, характеризують його особистість. У вже заданій праці І. Лавриненко серед особистих рис якісного суді називались:

- рішучість та оперативність;
- впевненість у своїх силах, зрілість, здатність протистояти тиску;
- логічність, аналітичний розум та критичність мислення;
- вміння ефективно слухати;
- працьовитість та ретельність;
- чесність, порядність, справедливість;
- особиста гідність та самоповага [180].

З цього ж приводу висловився суддя-практик О.К. Черновський. Оригінальність його праці полягає у виділенні не лише професійних, а й психологічних якостей, які, на його думку, потрібно формувати і перевіряти у кандидатів на посаду судді: стійкість до стресів, працездатність у критичних ситуаціях, інтуїція, здатність до абстрагування, проникливість,

розуміння внутрішнього світу співрозмовника та його психологічних особливостей, вміння змінювати залежно від обставин стиль спілкування [199].

На таких комплексних характеристиках, як моральність та служіння громадському обов'язку, наполягає Ю. В. Гуртова у своєму дослідженні [200].

Міксом особистих та професійних вимог-якостей є бачення професіограми судді від практика А. Коваль. Вона виділяє такі риси, як висока правосвідомість, активна пізнавальна діяльність, відповідний вік, чесність, безпристрасність, працьовитість, здатність до правового аналітичного мислення, вміння тримати зв'язок із громадськістю [201].

Досліджували особисті якості суддів і експерти проєкту «Справедливе правосуддя» спільно з членами Вищої кваліфікаційної комісії суддів [202] та іншого проєкту цієї ж програми [203].

У наведених дослідженнях 2015 року вони виділили такі особисті вимоги до суддів:

1. Організаційні навички: здатність ефективно планувати робочий час, раціональне використання ресурсів персоналу (помічник, секретар), планування призначення судових засідань.

2. Навички юридичного письма (здатність грамотно, лаконічно та зрозуміло скласти процесуальний документ).

3. Якісне мовлення (чітка, інтонаційна вимова, побудова закінчених за змістом речень, зрозуміле для учасників процесу висловлювання).

4. Прагнення до професійного зростання (схильність до самопідготовки, бажання опанувати нові знання, наявність потенціалу для професійного розвитку).

5. Рішучість, впевненість та оперативність дій у ситуаціях, які вимагають прийняття конкретного рішення (вирішення судової справи).

6. Оперування законами логіки, аналітичний склад та критичність мислення.

7. Вміння слухати, виокремлювати головне та зайве із загального масиву почутої інформації.

8. Працьовитість.

9. Чесність.

10. Порядність.

11. Справедливість.

12. Особиста гідність та самоповага.

13. Здатність адаптуватися у робочому колективі, налагоджувати конструктивний діалог із співробітниками та підлеглими.

14. Здатність швидко зорієнтуватися у нестандартній ситуації та взяти її під контроль (стресостійкість).

15. Розуміння публічності своєї посади та підвищеної уваги суспільства до судді.

16. Контроль за своїм зовнішнім виглядом.

17. Навики управління залом судового засідання [202].

Науковиця Л. М. Москвич у своїй праці щодо особистості судді [204] провела опитування суддів-практиків і за його результатами сформулювала такий перелік якостей:

1) соціально-психологічні якості й здібності:

– необхідні якості – вміння встановлювати емоційні контакти з різними учасниками спілкування; проникливість, здатність розуміти внутрішній світ співрозмовника, його психологічні особливості, потреби, мотиви поведінки, стан психіки; вільне, гнучке володіння вербальними і невербальними засобами спілкування; вміння у конфліктних ситуаціях проводити адекватну ситуації стратегію комунікативної поведінки; організованість, зібраність, охайність у роботі; вміння планувати свій час, організаторські здібності; добра пам'ять; уміння виділяти головне, прогнозувати наслідки прийнятих рішень; культура усної й письмової мови; професійна і загальнокультурна грамотність;

– негативні якості – замкненість, недовіра до людей, дратівливість, емоційна нестійкість, зарозумілість, хвалькуватість, безкультур'я, різкість у висловлюваннях, нетерпимість до думки інших;

2) професійні якості:

– необхідні якості особистості судді – розвинений інтелект, гнучке, творче мислення, висока розумова працездатність; аналітичний склад розуму, активне сприйняття, містка пам'ять, стійка увага, розвинена уява, інтуїція; сміливість, рішучість, наполегливість, послідовність, дисциплінованість, тактовність; нервово-психічна (емоційна) стійкість особистості; витривалість щодо психофізіологічних перевантажень, стресів; високий рівень самоконтролю над своїми емоціями, настроєм; розвинені адаптивні властивості нервової системи;

– негативні якості судді – знижені інтелектуальні здібності, нерозвинена уява, слабка пам'ять; замкненість, недостатнє володіння вербальними і невербальними засобами спілкування; недостатньо розвинені вольові якості, відсутність організаторських здібностей; низька загальна і юридична ерудиція, низька загальна і професійна грамотність; емоційна нестійкість: низький поріг стійкості до стресу, підвищена емоційна напруженість, швидка виснажуваність нервових процесів [204, с. 205–206].

Ця праця дещо допомогла нам визначити перелік особистих вимог, проте ми в ній побачили також деякі позиції, що дублюються серед соціально-психологічних та професійних якостей. Позиції авторів виділяти окремі «жіночі» і «чоловічі» риси суддів та шукати ознаки ефективного темпераменту судді нам видаються недостатньо відповідними до використання.

Думку, подібну до нашої, висловлювали й експерти Ради Європи: судді – це юристи з різноманітним досвідом, які мають одну спільну рису: здатність справедливо й розумно відправляти правосуддя згідно із законодавством у рамках їх юрисдикції, судової практики такої країни, а також відповідного міжнародного законодавства та судової практики.

Питання щодо опису «золотого стандарту» особистих якостей ідеального судді не має відповіді [165, с. 39].

На наш погляд, зазначені переліки важливі і можуть бути використані у окремій підгрупі обов'язкових особистих вимог до суддівської професії.

Отже, наше авторське бачення низького стану довіри і поваги до представників суддівської системи України полягає у тому, що неефективну систему формують неякісні за якостями або за своїм функціонуванням елементи цієї системи. У судовій системі такими є самі суди та безпосередньо особи, які її представляють – судді судів України. Система вимог до суддівської професії має ґрунтуватись на професіограмі судді (описі системи основних елементів повсякденної діяльності судді на посаді), вимогах міжнародних стандартів щодо здійснення правосуддя, нормах національного законодавства, а також нормах-регуляторах, розроблених органами суддівського самоврядування. Застосування вимог до суддівської професії актуальне на етапі професійної підготовки суддів, добору та конкурсного відбору суддів, професійного зростання і суддівської кар'єри, розгляду скарг та застосування дисциплінарної відповідальності суддів.

3.3. Конкурсний відбір як особлива форма адміністративної процедури та елемент судової реформи

Судова реформа є однією із реформ, реалізація якої передбачена в рамках вектору безпеки Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» [24], схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015.

Метою судової реформи є реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів задля практичної реалізації принципів верховенства права і забезпечення кожного права на справедливий судовий розгляд справ незалежним та неупередженим судом. Реформа має забезпечити функціонування судової влади, що відповідає суспільним очікуванням щодо незалежного та справедливого суду, а також європейській системі цінностей та стандартів захисту прав людини [24].

Провести цю реформу передбачалося у два етапи:

- перший етап – невідкладне оновлення законодавства, спрямоване на відновлення довіри до судової влади в Україні;
- другий етап – системні зміни в законодавстві: прийняття нової Конституції України та на основі відповідних конституційних змін – нових законів, що стосуються судоустрою та судочинства, інших суміжних правових інститутів [24].

Разом із тим відповідно до розділу 4 цієї Стратегії її реалізація передбачає досягнення 25 ключових показників, що оцінюють хід виконання реформ та програм. Серед таких ключових показників – оновлення кадрового складу державних службовців у правоохоронних органах, судах, інших державних органах на 70 відсотків [24].

Згодом, для досягнення зазначеної вище мети, елементи адміністративно-судової реформи та механізми їх реалізації були закріплені у положеннях законів та низки нормативних актів.

Зокрема, одним із особливих елементів адміністративно-судової реформи є конкурсний відбір, який, відповідно до Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки [66], що схвалена Указом Президента України від 20 травня 2015 року № 276/2015, належить до складових таких напрямів реформування, як забезпечення незалежності, безсторонності та неупередженості суддів і підвищення професійного рівня суддів.

Так, перший напрям передбачає перегляд порядку призначення суддів на посади та переведення суддів відповідно до їхніх професійних якостей, досвіду та досягнень, виключно на конкурсних засадах, а також призначення суддів на посаду на безстроковій основі [66].

Другий – забезпечення функціонування системи кадрового відбору суддів на конкурсній основі за новою системою управління ефективністю кадрів, яка забезпечить оцінювання суддів за однаковими прозорими критеріями. Упровадження системи кваліфікаційного оцінювання та регулярної оцінки суддів, закріплення у законодавстві принципу підвищення професійного рівня суддів як основного критерію для просування судді у професійній кар'єрі [66].

Законом України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» [85] було внесено зміни до Конституції України щодо правосуддя, у тому числі стосовно призначення на посаду судді за конкурсом. Так, відповідно до абзацу 2 ст. 128 Конституції України «Призначення на посаду судді здійснюється за конкурсом, крім випадків, визначених законом».

Закон України «Про державну службу» [94] передбачає, що з метою добору осіб, здатних професійно виконувати посадові обов'язки, проводиться конкурс на зайняття посади державної служби відповідно до Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

Конкурс проводиться:

- 1) на зайняття вакантної посади державної служби;
- 2) на посаду на період заміщення тимчасово відсутнього державного службовця, за яким зберігається посада державної служби;
- 3) на посади державної служби, що займають особи, припинення державної служби яких має відбутися відповідно до пункту 7 частини першої статті 83 цього закону;
- 4) на посади державної служби категорії "А", що займають особи, у яких спливає строк призначення.

У випадках, передбачених пунктами 3 і 4 цієї частини, конкурс може бути оголошено не раніше ніж за два місяці до настання відповідної події.

У разі наявності декількох посад державної служби категорій "Б" і "В" у державному органі з однаковими посадовими обов'язками та вимогами до професійних компетентностей, визначеними в умовах проведення конкурсу, може проводитись один конкурс.

Проведення конкурсу здійснюється з урахуванням рівня професійних компетентностей, особистих якостей і досягнень кандидатів на зайняття посади [94].

Главою 2 Закону України «Про державну службу» [94] визначено «Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби», проте в абзаці другому ч. 2 ст. 22 цього Закону вказано, що особливості проведення конкурсу державних службовців на посади в органах судової влади визначаються законом.

Згідно зі ст. 70 прийнятого Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [4] до стадій порядку добору та призначення на посаду судді, з-поміж інших, включено:

- оголошення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України відповідно до кількості вакантних посад судді у місцевих судах конкурсу на заміщення таких посад (п. 12 частини першої ст.70);
- проведення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України конкурсу на заміщення вакантної посади судді на основі рейтингу

кандидатів, які взяли участь у такому конкурсі, та внесення рекомендації Вищій раді правосуддя щодо призначення кандидата на посаду судді (п. 13 частини першої ст. 70) [4].

Правові основи проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді визначено у ст. 79 зазначеного вище закону, серед основних положень якої слід відмітити такі [4]:

- конкурс на зайняття вакантної посади судді проводиться відповідно до цього Закону та положення про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді;
- для проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді Вища кваліфікаційна комісія суддів України ухвалює рішення про його оголошення, розміщує відповідну інформацію на своєму офіційному вебсайті і вебпорталі судової влади та публікує її у визначених нею друкованих засобах масової інформації не пізніше як за місяць до дня проведення конкурсу;
- загальний порядок подання заяви для участі у конкурсі та умови його проведення визначаються Вищою кваліфікаційною комісією суддів України. Інформація про подання заяви для участі у конкурсі на заміщення конкретної вакантної посади судді оприлюднюється на її офіційному вебсайті. Заяви для участі у конкурсі на зайняття вакантної посади судді подаються до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України у встановлений нею строк;
- в оголошенні про конкурс зазначаються найменування судів, де є вакантні посади суддів, кількість таких посад, умови проведення конкурсу, дата, час і місце його проведення;
- конкурс на зайняття вакантних посад суддів місцевого суду проводиться на основі рейтингу кандидатів на посаду судді та суддів, які виявили намір бути переведеними до іншого місцевого суду, за результатами кваліфікаційних іспитів, складених у

межах процедури добору суддів чи в межах процедури кваліфікаційного оцінювання відповідно;

- конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційного суду чи суддів Верховного Суду проводиться на основі рейтингу учасників за результатами кваліфікаційного оцінювання. Конкурс на зайняття вакантної посади судді Верховного Суду проводиться щодо вакантної посади у відповідному касаційному суді;
- конкурс на зайняття вакантних посад суддів вищого спеціалізованого суду проводиться на основі рейтингу учасників за результатами кваліфікаційного оцінювання. Конкурс на зайняття вакантної посади судді полягає у визначенні учасника конкурсу, який має вищу позицію за рейтингом;
- у разі однакової позиції за рейтингом серед кандидатів на посаду судді та суддів, які виявили намір бути переведеними до іншого місцевого суду, перевага надається учаснику, який набрав більшу кількість балів із виконаного під час кваліфікаційного іспиту практичного завдання, а за однакової кількості балів – учаснику, який є суддею. За однакових результатів у конкурсі учасників, які є судьями, перевага надається тому учаснику, який має більший стаж роботи на посаді судді. У разі якщо учасники не мають стажу роботи на посаді судді або мають однаковий стаж роботи на посаді судді, перевага надається учаснику, який має більший стаж професійної діяльності у сфері права;
- у разі однакової позиції за рейтингом, визначеним за результатами кваліфікаційного оцінювання для участі у конкурсі на посаду судді апеляційного суду чи Верховного Суду, перевага надається учаснику, який набрав більшу кількість балів із виконаного під час іспиту, проведеного в межах процедури кваліфікаційного оцінювання, практичного завдання, а за

однакової кількості балів – учаснику, який має більший стаж роботи на посаді судді. У разі якщо учасники не мають стажу роботи на посаді судді або мають однаковий стаж роботи на посаді судді, перевага надається учаснику, який має більший стаж професійної діяльності у сфері права;

- у разі однакової позиції за рейтингом, визначеним за результатами кваліфікаційного оцінювання для участі у конкурсі на посаду судді Вищого суду з питань інтелектуальної власності, перевага надається учаснику, який набрав більшу кількість балів із виконаного під час іспиту, проведеного в межах процедури кваліфікаційного оцінювання, практичного завдання, а за однакової кількості балів – учаснику, який є суддею;
- критерії визначення переможця конкурсу на посаду судді Вищого антикорупційного суду визначаються законом;
- за результатами конкурсного добору Вища кваліфікаційна комісія суддів України надсилає до Вищої ради правосуддя відповідно до кількості вакантних посад суддів рекомендації про призначення кандидатів суддями;
- відповідно до внесеної Вищою кваліфікаційною комісією суддів України рекомендації Вища рада правосуддя на своєму засіданні розглядає питання про призначення кандидата на посаду судді та в разі ухвалення позитивного рішення вносить подання Президентові України про призначення судді на посаду [4].

Аналізуючи положення ст. 79 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [4] зазначимо, що вони є громіздкими та по суті не надають чіткої інформації про проведення конкурсного відбору та його етапи. Так, на нашу думку, поняття «конкурсний відбір» прирівнюється законодавцем до поняття «рейтинг», а процедура конкурсного відбору до оцінки отриманих результатів за попередніми стадіями добору (проведення рейтингу). Не окреслено конкретні категорії кандидатів, які можуть взяти участь у конкурсі

на заміщення вакантної посади судді відповідно до конкретно визначених судів тощо.

Загалом, згідно із визначенням, наведеним у Юридичній енциклопедії, поняття «конкурс» (від лат. – збіг, зіткнення, сутичка) – це змагання, яке має на меті виявлення кращих з учасників (кандидатів, здобувачів, претендентів) [205].

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови поняття «конкурс» має два значення:

1) змагання, яке дає змогу виявити найбільш гідних із його учасників або найкраще з того, що надіслано на огляд. Відбір претендентів на заміщення деяких посад;

2) форма розміщення замовлення на виконання робіт, послуг, поставку продукції, яка передбачає вибір претендента шляхом оцінки його пропозиції; тендер [206].

Учений В. І. Прокопенко вважає, що конкурс є особливим порядком підбору працівників на посади, що допомагає відбирати на заняття певної посади кращого з претендентів [207, с. 171].

Слід відмітити також, що в законодавстві України у цілому відсутні визначення таких понять, як «конкурс» чи «конкурсний відбір», «заміщення вакантної посади», «вакантна посада», у тому числі щодо суддів тощо. Зазначене, на нашу думку, й слугує виникненню колізій у тлумаченні цих понять, на що звертає увагу чимало науковців.

Зокрема, дослідник В. М. Зеленський вважає, що обрання за конкурсом на заміщення певних посад, іменоване іноді як «конкурсний відбір» працівників, або просто «конкурс», є однією із ефективних форм раціонального підбору і використання кваліфікованих працівників. Проте автор акцентує, що в чинному Кодексі законів про працю України і взагалі в українському трудовому законодавстві визначення поняття «конкурс» немає [208, с. 504].

На його думку, конкурс – це змагання що проводиться з дотриманням певного порядку у випадках, передбачених законодавством, з метою визначення найкращого для зайняття вакантної посади серед осіб, що беруть у ньому участь [208, с. 504].

Як слушно зазначає дослідниця О. П. Єфремова, залишаються недослідженими та не впровадженими в закони та постанови такі поняття, як конкурс, кандидат, конкурсна комісія, вакантна посада, що викликають дискусії на практиці та залишають прогалини в законодавстві, чим дають можливість обійти конкурсну процедуру та надати доступ до державної служби непрофесійним кадрам [209, с. 14].

На її думку, «конкурс (конкурсний відбір)» – це особлива внутрішньоорганізаційна, формалізована процедура відбору єдиного кандидата на вакантну посаду в системі державної служби. Кандидат у конкурсному відборі – це особа, яка подала усі необхідні документи до служби персоналу та допущена до участі в конкурсі на заміщення вакантної посади [209, с. 14].

Авторка відмічає, що визначення та розмежування стадій конкурсу, як самостійних етапів конкурсної процедури, що мають свої цілі, терміни, суб'єкти і процесуально оформлені документи, надає можливість розширити погляди на стадійний характер конкурсного відбору та виявляти недоліки процедури [209, с. 16].

Так, дослідниця О. П. Єфремова виокремлює такі стадії та етапи конкурсу:

- 1) аналітична стадія;
- 2) стадія ухвалення рішення;
- 3) стадія виконання ухваленого рішення, що включає публікацію оголошення проведення конкурсу; приймання документів та їх попередній розгляд; проведення іспиту та відбір кандидатів (організаційна підготовка до іспиту, складання конкурсного іспиту, оцінювання та підбиття підсумків іспиту);

4) стадія закріплення ухваленого рішення;

5) стадія оскарження рішення [209, с. 16].

Звертаючись до практичної складової, слід зазначити, що у 2017 році Вищою кваліфікаційною комісією суддів України проведено процедуру конкурсного відбору 120 суддів нового Верховного Суду. Новий підхід та порядок відбору нових суддів і оцінки кваліфікацій діючих суддів передбачають два етапи – оцінку правових професійних навичок та компетенцій на першому етапі та оцінку соціальних і психологічних навичок та компетенцій разом з додатковою оцінкою професійних юридичних навичок на другому етапі.

Перший етап фактично включає в себе дві окремі процедури – тести множинного вибору (МСТQ; анонімне тестування) та розгляд справи.

Другий етап включає в себе три різні процедури – психологічне тестування, вивчення інформації, наданої різними третіми сторонами (правоохоронними органами, громадськістю тощо), що міститься в досьє кандидата, а також проведення співбесіди (інтерв'ю) з кожним кандидатом за участю Громадської ради доброчесності. Співбесіди транслювалися в прямому ефірі в мережі Інтернет, а пізніше демонструвалися, повністю або частково, третіми сторонами. Більше 50 кандидатів, які отримали негативні висновки від Громадської ради доброчесності, були виключені з конкурсу. У результаті цього до нового Верховного Суду було відібрано та призначено 118 кандидатів із 651, яких було допущено до конкурсного відбору [165, с. 12–13].

У 2018 році проведено аналогічний відбір суддів до Вищого суду з питань інтелектуальної власності та Вищого антикорупційного суду, другий етап конкурсу до Верховного Суду, а також до судів першої інстанції [165, с. 13].

Отже, виходячи із викладеного вище, вважаємо, що:

- конкурс – це змагання, умови та порядок якого урегульовано відповідними положеннями чинного законодавства;

- конкурсний відбір на заміщення вакантної посади судді – це одна із стадій порядку добору та призначення на вакантну посаду судді, умови та порядок якої урегульовано відповідними положеннями чинного законодавства.

Далі вважаємо за доцільне розглянути, як практично реалізуються положення зазначених вище законодавчих та нормативних актів шляхом аналізу відповідної інформації на офіційному вебсайті Вищої кваліфікаційної комісії суддів України [210].

Зокрема, меню початкового інтерфейсу офіційного вебсайту Вищої кваліфікаційної комісії суддів України включає такі розділи: про комісію; оцінювання; Громадська рада доброчесності; засідання комісії; відрядження суддів; Громадська рада міжнародних експертів; рішення Комісії; добір кандидатів на посаду судді; судова практика; міжнародне співробітництво; інформація щодо проведення з'їздів; облік посад суддів; конкурс на зайняття вакантних посад суддів; державні закупівлі та бюджетні кошти; декларації родинних зав'язків та доброчесності.

Також на початковому інтерфейсі є вкладки: доступ до публічної інформації; посилання; питання-відповіді; контакти та новини [210].

Власне, на розділі «Конкурс на зайняття вакантних посад суддів» ми й зупинимося детальніше.

Відкривши цей розділ, ми одразу бачимо низку оголошень про конкурси:

- конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів, оголошений 09 серпня 2019 року (триває);
- конкурс для кандидатів на посаду судді, які відповідають вимогам абзацу третього п. 13 розділу III Закону України «Про Вищу раду правосуддя», оголошений 05 серпня 2019 року (триває);
- конкурс до Вищого суду з питань інтелектуальної власності, оголошений 30 вересня 2017 року (триває);

- конкурс на зайняття вакантних посад суддів місцевих адміністративних та місцевих господарських судів, оголошений серпня 2019 року (завершено) тощо [210].

Також у цьому розділі розміщено активне посилання на Положення про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді, затверджене рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 02 листопада 2016 року № 141/зп-16 [211]. Слід зазначити, що з часу затвердження цього Положення відповідними рішеннями Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, вже чотири рази до нього було внесено зміни [210].

Загалом зазначене вище Положення складається з таких розділів:

- Загальні положення (розділ I);
- Оголошення конкурсу (розділ II);
- Загальний порядок подання та прийняття заяви і документів для участі у конкурсі (розділ III);
- Розгляд поданих документів (розділ IV);
- Спеціальна перевірка (розділ V);
- Кваліфікаційне оцінювання та визначення рейтингу кандидата для участі у конкурсі (розділ VI);
- Визначення результатів конкурсу (розділ VII).

Також це Положення містить дев'ять додатків [211].

Власне, зазначені розділи можна було б розглядати як етапи конкурсу на зайняття вакантної посади судді, проте кваліфікаційне оцінювання проводиться відповідно до порядку та методології кваліфікаційного оцінювання, що урегульовано окремими нормативними актами. Зазначене, у свою чергу, зумовлює необхідність виокремлення кваліфікаційного оцінювання окремим розділом.

У вкладці *Конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів*, що оголошений 09 серпня 2019 року (триває), вміщено інформацію про:

- документи;
- кандидатів, які звернулись для участі у конкурсі;
- те, що оголошено конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів;
- матеріали досьє кандидатів [212].

Відкривши вкладку *документи*, одержуємо доступ до умов проведення конкурсу на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів, зразків необхідних документів, як-от письмова заява про участь у конкурсі та про проведення кваліфікаційного оцінювання, анкета кандидата на посаду судді, письмова згода на збирання, зберігання, обробку та використання інформації про кандидата з метою оцінки його готовності до роботи на посаді судді, згода на проведення щодо нього спеціальної перевірки відповідно до закону, інформація про кандидата на посаду судді, а також до Положення про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді [213].

У вкладці *кандидати, які звернулись для участі у конкурсі*, міститься інформація про кандидатів, які звернулись для участі в оголошеному 09 серпня 2019 року конкурсі, а саме: інформація про кандидата (ППП, місце роботи, посада) та найменування суду, на зайняття посади у якому претендує кандидат [214].

Оголошення про конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів містить інформацію про те, що Вищою кваліфікаційною комісією суддів України 09 серпня 2019 року оголошено конкурс на зайняття 346 вакантних посад суддів в апеляційних судах, з яких: в апеляційних судах з розгляду цивільних і кримінальних справ, а також справ про адміністративні правопорушення – 285, в апеляційних судах з розгляду господарських справ – 31, в апеляційних судах з розгляду адміністративних справ – 30, згідно зі списком, який включає 37 позицій [215].

Матеріали досьє кандидатів представлені у відкритому доступі окремими файлами по кожному з кандидатів та є досить об'ємними. Для прикладу: матеріали досьє І. М. Адаменко становлять 81 сторінку [216].

У свою чергу, у вкладці *Конкурс для кандидатів на посаду судді, які відповідають вимогам абзацу третього пункту 13 розділу III Закону України «Про Вищу раду правосуддя»*, що оголошений 05 серпня 2019 року (триває), вміщено інформацію про:

- документи;
- кандидатів, які звернулись для участі у конкурсі;
- те, що оголошено конкурс на зайняття 35 вакантних посад суддів місцевих судів для кандидатів на посаду судді, які відповідають вимогам абзацу третього п. 13 розділу III Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [217].

У вкладці *Конкурс для кандидатів на посаду судді, які відповідають вимогам абзацу сьомого пункту 13 розділу III Закону України «Про Вищу раду правосуддя»*, що оголошений 05 серпня 2019 року (триває), вміщено інформацію про:

- документи;
- кандидатів, які звернулись для участі у конкурсі;
- те, що Вищою кваліфікаційною комісією суддів України оголошено конкурс на зайняття семи вакантних посад суддів місцевих загальних судів Донецької та Луганської областей для кандидатів на посаду судді, які відповідають вимогам абзацу сьомого п. 13 розділу III Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [217].

Водночас значно ширшою за обсягом представлено інформацію у вкладці *Конкурс до Апеляційної палати Вищого суду з питань інтелектуальної власності*, що оголошений 05 жовтня 2018 року (триває), зокрема у цій вкладці вміщено інформацію про:

- правила складення іспиту;
- документи;
- кандидатів, які звернулись для участі у конкурсі;

- матеріали досьє кандидатів;
- програму іспиту і таксономічну характеристику тестування;
- завдання (запитання) іспиту;
- графік проведення іспиту під час кваліфікаційного оцінювання в межах конкурсу, оголошеного 05 жовтня 2018 року;
- графік складення тестування особистих морально-психологічних якостей і загальних здібностей;
- кодовані результати тестування, складеного 25 квітня 2019 року;
- результати іспиту;
- те, що Вищою кваліфікаційною комісією суддів України 05 жовтня 2018 року оголошено конкурс на зайняття дев'яти вакантних посад суддів Апеляційної палати Вищого суду з питань інтелектуальної власності [218].

Таким чином, за результатами вивчення вебсайту Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, необхідно зазначити, що в цілому інформативне наповнення є ґрунтовним, проте, відповідно до видів конкурсу види інформації, яка надається, потребують уніфікації.

Крім цього, оскільки облік посад також ведеться Вищою кваліфікаційною комісією суддів України, що має бути відображено у окремому розділі меню її офіційного вебсайту (на даний час у цьому розділі не відображено жодної інформації), то видається за доцільне все ж помістити туди заявлену інформацію, що надасть можливість під час публікації оголошення про проведення того чи іншого конкурсу на заміщення вакантних посад судді перевірити її достовірність.

Слід зазначити, що недосконалість правового регулювання конкурсного відбору, як особливого елементу адміністративно-судової реформи, знаходить своє відображення і в матеріалах судової практики. Зокрема, у Рішенні Верховного Суду України від 09 жовтня 2019 року № 9901/378/19. Так, у липні 2019 року Особа 1 звернулася до Верховного Суду як суду першої

інстанції з позовною заявою до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, у якій просила визнати протиправним і скасувати її рішення від 02 липня 2019 року № 108/зп-19 про оголошення конкурсу на заняття вакантних посад суддів місцевих загальних судів. Позивач зазначила, що відповідно до частини восьмої ст. 79 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» Вища кваліфікаційна комісія суддів України проводить конкурс на зайняття вакантних посад суддів місцевого суду на основі рейтингу кандидатів на посаду судді та суддів, які виявили намір бути переведеними до іншого місцевого суду, за результатами кваліфікаційних іспитів, складених у межах процедури добору суддів чи в межах процедури кваліфікаційного оцінювання відповідно. Тобто, суб'єктами, серед яких оголошується та проводиться конкурс на зайняття вакантних посад суддів місцевого суду, є кандидати на посаду судді та судді, які виявили намір бути переведеними до іншого місцевого суду [219]. Вирішуючи цю справу, суд першої інстанції дійшов висновку, що надані частиною четвертою статті 79 Закону № 1402-VIII повноваження ВККС визначати на власний розсуд умови проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді не можуть звужувати встановлені законодавством гарантії на рівний доступ до конкурсу вказаних осіб. Умови проведення конкурсу повинні бути визначені ВККС з урахуванням вимог Закону № 1402-VIII щодо його проведення, тобто на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що визначений законом України (принципу законності). Велика Палата Верховного Суду підкреслює, що принцип законності є важливою складовою принципу верховенства права. Спир у цій справі виник з приводу забезпечення рівного доступу до конкурсу на посади суддів місцевих судів та розуміння частини восьмої статті 79 Закону № 1402-VIII, а саме частини речення такого змісту: «ВККС проводить конкурс на зайняття вакантних посад суддів місцевого суду на основі рейтингу кандидатів на посаду судді та суддів, які виявили намір бути переведеними до іншого місцевого суду «...»». Для розуміння цього

положення суд першої інстанції скористався системним «лігвістично-логічним» аналізом частини восьмої статті 79 Закону № 1402-VIII та тлумачив відповідні положення статті такими, що передбачають необхідність проведення єдиного конкурсу на зайняття вакантних посад суддів місцевого суду як для кандидатів на посаду судді в межах добору, так і суддів, які мають намір бути переведеними з одного місцевого суду до іншого. Проте перед судом апеляційної інстанції скаржники поставили основне питання - чи може забезпечити таке тлумачення закону рівний доступ до конкурсу вказаних осіб? У цій справі буквально тлумачення частини восьмої статті 79 Закону № 1402-VIII, яке надав цій нормі суд першої інстанції, призвело б до ситуації, коли внаслідок реалізації прав певної групи осіб порушувались би права інших осіб. Передбачення можливих негативних наслідків при прийнятті рішення покладається на суб'єкта владних повноважень відповідно до принципу належного врядування, зміст якого розкритий у багатьох рішеннях ЄСПЛ, зокрема, у рішенні від 20 січня 2012 року у справі «Рисовський проти України». У спірних правовідносинах, що виникли у цій справі, судді та кандидати на посаду судді, які перебували у резерві, з самого початку перебували у різних умовах складання кваліфікаційного іспиту та з різницею між прохідним бар'єром у 25 % (не на користь тих кандидатів, які перебували у резерві). Ураховуючи положення частини тринадцятої статті 79 Закону № 1402-VIII, які передбачають певні переваги суддів у визначенні переможців за рейтингом, складання єдиного рейтингу ставило б кандидатів на посаду судді, які перебували у резерві з 2012, 2013, 2017 років, у завідомо невігідне становище. Єдино можливе розуміння законодавчого положення «ВККС проводить конкурс на зайняття вакантних посад суддів місцевого суду на основі рейтингу кандидатів на посаду судді та суддів, які виявили намір бути переведеними до іншого місцевого суду «...» означає, що умови добору та оцінювання мають бути ідентичними (рівними) для усіх учасників (кандидатів та суддів) для справедливого визначення переможців на основі єдиного рейтингу. Тобто, проводити конкурс, у якому б брали б участь

одночасно як кандидати на посаду судді, так і судді, які виявили намір бути переведеними до іншого місцевого суду, можна лише за умови недопущення дискримінації будь-кого з учасників. Як зазначалось раніше, відповідно до частини восьмої статті 79 Закону № 1402-VIII кандидати беруть участь у конкурсі на підставі результатів кваліфікаційного іспиту, судді - на підставі результатів іспиту, складеного в межах кваліфікаційного оцінювання. При цьому відповідно до вимог пункту 13 розділу IV Положення № 211/зп-18 мінімальний бал для складення першого етапу іспиту (тестування) для кандидата на посаду судді становить 75 % максимально можливого бала за складення цього етапу кваліфікаційного іспиту, у той час як для суддів під час кваліфікаційного оцінювання мінімальний можливий бал становив 50 % від максимального. Також відрізнялися й умови складення кваліфікаційних іспитів, а саме: складення практичного завдання письмово від руки без можливості редагування та доповнення вже написаного тексту - для кандидатів, та складення практичного завдання за допомогою комп'ютерної техніки - для суддів; можливість використовувати під час виконання практичного завдання лише власноруч принесену друковану літературу офіційних видань (кодекси, закони, пленуми Верховного Суду та вищих спеціалізованих судів та рішення ЄСПЛ), натомість під час виконання практичних завдань суддям було забезпечено доступ до електронних правових баз даних, що значно спрощувало пошук необхідної інформації, заощаджувало час та полегшувало виконання завдання; можливість обрати спеціалізацію (цивільну чи кримінальну) для виконання практичного завдання - для суддів, на відміну від кандидатів, які всі без винятку виконували практичне завдання з кримінальної спеціалізації з елементом цивільного позову; необізнаність кандидатів зі спеціалізацією, за якою виконуватиметься практичне завдання, до початку його виконання (цивільна чи кримінальна спеціалізація). Разом з тим на суддів покладалися додаткові вимоги та обов'язки у зв'язку з проведенням стосовно них кваліфікаційного оцінювання (обов'язок доведення своєї доброчесності під час здійснення

професійної діяльності, відповідності способу життя рівню доходів, обов'язкове проходження тестування морально-психологічних якостей та співбесіди з психологом), у той час як для кандидатів або для більшості кандидатів, які взяли участь у конкурсі, оголошеному 02 липня 2018 року, такі вимоги та обов'язки встановлені не були. Задля належного формування суддівського корпусу ВККС користується широким рівнем дискреції. Велика Палата Верховного Суду вважає, що спосіб, у який ВККС вирішила забезпечити недискримінаційний підхід до проведення конкурсів, а саме шляхом проведення окремих конкурсів серед кандидатів на посаду судді та суддів, які виявили намір бути переведеними до іншого місцевого суду запобігає дискримінації учасників. Проведення такого конкурсу, який відбувається за участі одночасно як кандидатів на посаду судді, так і суддів, які виявили намір бути переведеними до іншого місцевого суду, є можливим за умови, якщо будуть забезпечені заходи нівелювання між прохідними бар'єрами, максимально можливими кількостями балів та іншими відомостями, що характеризують кваліфікаційні іспити та кваліфікаційні оцінювання. Водночас Велика Палата Верховного Суду вважає, що і спосіб проведення двох окремих конкурсів, обраний ВККС, вирішує завдання належного формування суддівського корпусу. Добір кандидатів та кваліфікаційне оцінювання суддів, які виявили намір перевестись до іншого суду, проводились на різних умовах, уніфікувати які після закінчення добору та оцінювання є об'єктивно неможливим. Така ситуація законодавцем не була передбачена та, відповідно, не врегульована частиною восьмою статті 79 Закону № 1402-VIII. Велика Палата Верховного Суду погоджується з аргументами скажників, що за умови складання єдиного рейтингу кандидатів на посаду судді і суддів, які претендують на переведення, визначення переможців було б завідомо несправедливим та не призвело б до вирівнювання у реалізації прав учасників конкурсу. Суд звертає увагу, що дискреція ВККС у пошуку легітимного виходу з ситуації, яка не врегульована законодавством, не може бути необмеженою. При прийнятті відповідних

рішень ВККС мала враховувати першочергові потреби судової системи та наявний суспільний інтерес у доступі до правосуддя та розгляді судами справ у розумні строки. Отже, ВККС мала діяти прозоро і у якомога послідовніший спосіб¹.

Разом з тим, вказане Рішення Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду від 09 жовтня 2019 року було скасовано Великою Палатою Верховного Суду 29 січня 2020 року у справі № 9901/378/19. На думку Великої Палати Верховного Суду, право на доступ до участі у конкурсі на зайняття вакантних посад у місцевих (окружних) судах за законом виникає тільки за результатами кваліфікаційних іспитів у межах процедури добору суддів (для кандидатів на посаду судді, зарахованих до резерву) та кваліфікаційних іспитів у межах процедури кваліфікаційного оцінювання (для суддів, які подали заяви про участь у конкурсі).

У свою чергу, Положенням про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді, що затверджене рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 02 листопада 2016 року № 141/зп-16 [211], чітко визначено, що кандидатом для участі в конкурсі є кандидат на посаду судді, зарахований до резерву на заміщення вакантних посад судді та/або; суддя, який виявив намір бути переведеним до іншого суду того ж самого або іншого рівня тієї ж або іншої спеціалізації та/або кандидат на посаду судді апеляційного, вищого спеціалізованого судів або Верховного Суду [219].

Водночас оскаржуваним рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 02 липня 2019 року №108/зп-19 оголошено конкурс на зайняття 505 вакантних посад суддів у місцевих загальних судах лише для кандидатів на посаду судді, зокрема для осіб, які на день подання документів перебувають у резерві на заміщення вакантних посад суддів місцевих загальних судів. Оскільки вказане рішення обмежує коло суб'єктів, які мають

¹ Рішення Верховного Суду України від 09 жовтня 2019 року № 9901/378/19.

право допуску до участі в конкурсі, позивач вважає його дискримінаційним і незаконним [219].

Також позивач указує, що згідно з п. 3.2 Положення про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді, що затверджене рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 02 листопада 2016 року № 141/зп-16 [211], для участі в конкурсі подаються заяви та документи: 1) у паперовій формі – подаються кандидатом особисто; 2) в електронній формі – подаються кандидатом через офіційний вебсайт. Проте в оголошенні на проведення конкурсу вказано, що документи для участі в конкурсі на зайняття вакантних посад суддів місцевих загальних судів подаються кандидатом на посаду судді лише поштою. Документи для участі в конкурсі в інший спосіб (особисте подання, електронною поштою тощо) не приймаються. Отже, на думку позивача, також було порушено порядок подання та прийняття заяв і документів для участі в конкурсі [219].

Серед висновків Верховного Суду за результатами розгляду справи вважаємо за доцільне відмітити такі:

- оголошуючи конкурс лише для кандидатів на посаду судді, які перебувають у резерві на заміщення вакантних посад суддів, Вища кваліфікаційна комісія суддів України поставила не у рівне становище (дискримінувала) інших учасників, які мають право на участь у ньому, а саме: суддів, які мали намір бути переведеними на вакантні посади місцевих судів;
- в оголошенні про конкурс від 02 липня 2019 року Вища кваліфікаційна комісія суддів України зазначила найменування не всіх судів, у яких є готові до заміщення вакантні посади суддів та їх кількість, а лише частину. Зокрема, відповідно до наданої Вищою кваліфікаційною комісією суддів України листом від 09 жовтня 2019 року № 19-5470/19 інформації, станом на 01 липня 2019 року кількість вакантних посад суддів, готових до заміщення у місцевих загальних судах, та найменування місцевих

судів відрізняється від оголошеної 02 липня 2019 року кількості вакантних посад суддів, готових до заміщення та найменування загальних місцевих судів. Наприклад, у Вінницькій області станом на 01 липня 2019 року готова до заміщення була 61 вакантна посада судді (одиниця), а фактично Вища кваліфікаційна комісія суддів України 02 липня 2019 року оголосила конкурс лише на 26 вакантних посад (одиниць); у Волинській області – 36 вакантних посад суддів (одиниць), а фактично оголошено конкурс лише на 18 вакантних посад суддів (одиниць); у Дніпропетровській області – 95 вакантних посад суддів (одиниць), а фактично оголошено конкурс лише на 35 вакантних посад суддів (одиниць); у Донецькій області – 66 вакантних посад суддів (одиниць), а фактично оголошено конкурс лише на 21 вакантну посаду суддів (одиницю) тощо [219].

Таким чином, незаконно, необґрунтовано, непропорційно зменшивши в умовах конкурсу кількість готових до заміщення вакантних посад суддів місцевого суду та обмеживши коло осіб, які відповідно до законодавства мають право брати участь у конкурсі на зайняття таких посад, Вища кваліфікаційна комісія суддів України порушила гарантоване законодавством України право (як кандидатів на посаду судді, так і суддів) на конкурсних засадах зайняти вакантні посади суддів місцевих судів. За таких обставин її рішення від 02 липня 2019 року № 108/зп-19 про оголошення конкурсу на заняття вакантних посад суддів місцевих загальних судів є протиправним і підлягає скасуванню. Проте Суд відхиляє аргумент позивача, що відповідачем було порушено порядок подання та прийняття заяв і документів для участі в конкурсі на заняття вакантних посад суддів місцевих загальних судів [219].

Підсумовуючи викладене вище, вважаємо, що етапами конкурсного відбору на заміщення вакантної посади судді є такі:

1. Оголошення конкурсу на зайняття вакантної посади судді.
2. Визначення порядку подання та прийняття заяв і документів для участі у конкурсі.
3. Аналітична стадія (розгляд поданих документів та спеціальна перевірка).
4. Кваліфікаційне оцінювання.
5. Визначення рейтингу кандидата для участі у конкурсі.
6. Визначення результатів конкурсу та оголошення права на оскарження.
7. Прийняття відповідного нормативного акта про призначення на посаду.

Також слід зазначити, що Рішення Конституційного суду України від 18 лютого 2020 року № 2-р/2020 у справі № 1-15/2018(4086/16) за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень п. п. 4, 7, 8, 9, 11, 13, 14, 17, 20, 22, 23, 25 розділу XII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02 червня 2016 року № 1402-VIII [220] зумовлює необхідність нагальної потреби у перегляді основних засад правового регулювання конкурсного відбору.

Так, своїм рішенням Конституційний Суд України визнав неконституційною ліквідацію Верховного Суду України з дня початку роботи нового Верховного Суду в складі, визначеним судовою реформою – Законом України «Про судоустрій і статус суддів». Також неконституційним визнано конкурс до нового Верховного Суду. Конституційний Суд України дійшов висновку, що положення Конституції, які стосуються оцінювання суддів, повинні бути деталізовані у законі. Тобто, Рада повинна передбачити спеціальну процедуру і критерії оцінювання цих суддів. При цьому Конституційний Суд України звертає увагу, що перейменування Верховного Суду України на Верховний Суд не може проходити без переведення суддів (автоматичного), оскільки немає відмінностей між юридичним статусом

судді Верховного Суду України і судді Верховного Суду. Вилучення слова «України» не може бути підставою для звільнення всіх суддів Верховного Суду України або для переведення до іншого суду, тим більше в суд нижньої інстанції. Таким чином, Конституційний Суд України дійшов висновку, що судді Верховного Суду України повинні продовжувати здійснювати свої повноваження як судді Верховного Суду [221].

Отже, аналізуючи положення чинних законів та нормативних актів щодо конкурсного відбору, акцентовано, що вони є громіздкими та по суті не надають чіткої інформації про проведення конкурсного відбору та його етапи. Зокрема, поняття «конкурсний відбір» прирівнюються законодавцем до поняття «рейтинг», а процедура конкурсного відбору – до оцінки отриманих результатів за попередніми стадіями добору (проведення рейтингу). Не окреслено конкретні категорії кандидатів, які можуть взяти участь у конкурсі на заміщення вакантної посади судді відповідно до конкретно визначених судів тощо. Також відсутність у законодавстві України належного понятійно-категоріального апарату слугує виникненню колізій у тлумаченні низки понять.

Запропоновано визначення понять «конкурс» та «конкурсний відбір» на заміщення вакантної посади судді:

- конкурс – це змагання, умови та порядок якого урегульовано відповідними положеннями чинного законодавства;
- конкурсний відбір на заміщення вакантної посади судді – це одна із стадій порядку добору та призначення на вакантну посаду судді, умови та порядок якої урегульовано відповідними положеннями чинного законодавства.

3.4. Дисциплінарна практика щодо суддів як форма кадрової політики

Важливими питаннями реформи кадрової політики судової системи є вирішення проблем добору судових кадрів та процедури дисциплінарного провадження щодо суддів, практичні аспекти якого ми розглянемо детальніше у цьому підрозділі.

Як зазначає вчений І. Темкіжев [222, с. 29], авторитет судової гілки влади залежить від кадрового складу суддів, їх уміння в досить непростих умовах сьогодення забезпечити своєчасний і неупереджений розгляд справ. Колектив авторів навчального курсу «Кадрова політика суду» зазначає, що судам потрібні хороші працівники – компетентні, сучасні, професійні, етичні та віддані своїй справі, бо суди, які добре працюють, намагаються найкращим чином використовувати можливості своїх суддів та інших працівників незалежно від їхніх посадових обов'язків чи службових завдань, а ефективна кадрова робота не тільки уможливорює ефективність виконавської діяльності, а й підвищує мораль, посилює у працівників почуття справедливості та власної гідності [223, с. 10].

Також, на думку окремих науковців і практиків, аналіз посад та посадових інструкцій суддів слугує основою для класифікації кадрового складу і формує організований, структурний та раціональний підхід до вирішення багатьох питань кадрової роботи, у тому числі щодо дисциплінарних заходів та звільнення [223, с. 21].

Дослідниця К. О. Іноземцева, розглядаючи кадрову політику в системі судоустрою як основу якісного правосуддя, зазначає, що стратегією реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів закладено базові напрями та засади сучасної кадрової політики в судовій системі держави, що базуються на принципах конституційності, прозорості,

демократичності, рівних можливостей, верховенства права та законності, неупередженості й об'єктивності [78, с. 79].

Досліджуючи природу дисциплінарної відповідальності, погоджуємося з А. А. Іваніщук [224, с.294] щодо наявного прямого зв'язку між станом дисципліни, рівнем культури та етики, фахової підготовки суддів та випадками вчинення ними дисциплінарних проступків.

До такого результату система правосуддя наближалася досить довго, формуючи відповідну сучасним реаліям законодавчу базу, враховуючи іноземний досвід реалізації кадрової політики у судових системах зарубіжних країн.

Законодавча база, на якій ґрунтується урегулювання процедури здійснення дисциплінарних проваджень стосовно суддів в Україні, складається з положень: Конституції України [16], Законів України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» [225], «Про судоустрій і статус суддів» [4], «Про Вищу раду правосуддя» [27], Кодекс суддівської етики [226] та ін.

Згідно з положеннями Законів України «Про судоустрій і статус суддів» [4] та «Про Вищу раду правосуддя» [27] до основних складових елементів процедури притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, на нашу думку, можна віднести:

- 1) підстави для притягнення до дисциплінарної відповідальності;
- 2) органи, які забезпечують здійснення процедури дисциплінарного провадження;
- 3) види стягнень, що застосовуються до суддів у дисциплінарному провадженні;
- 4) особливості процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів.

Підстави для притягнення до дисциплінарної відповідальності, передбачені детально у ст. 106 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [4], можна розділити за такими напрямками:

1 Незаконні дії судді, що призвели до порушення норм процесуального права під час здійснення правосуддя, у тому числі порушення прав людини і основоположних свобод.

2. Порушення принципів правосуддя: гласності, відкритості, рівності, змагальності сторін та свободи в наданні ними суду своїх доказів і у доведенні перед судом їх переконливості.

3. Порушення засад доброчесності як одного із найважливіших чинників формування ефективної кадрової суддівської політики: допущення поведінки, що порочить звання судді або підриває авторитет правосуддя, зокрема в питаннях моралі, чесності, непідкупності, відповідності способу життя судді його статусу, дотримання інших норм суддівської етики та стандартів поведінки, неповідомлення або несвоєчасне повідомлення про реальний чи потенційний конфлікт інтересів судді, допущення суддею недоброчесної поведінки.

Серед органів, які забезпечують здійснення процедури дисциплінарного провадження, необхідно виділити наступні:

1) Вища рада правосуддя: щодо створення органів, які будуть розглядати дисциплінарні справи суддів, забезпечення здійснення дисциплінарним органом дисциплінарного провадження та щодо розгляду скарг на рішення відповідних органів про притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів (ст. 3) [27];

2) три дисциплінарні палати Вищої ради правосуддя: щодо ініціювання та розгляду справ про притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів (ст.3) [27];

3) Вища кваліфікаційна комісія суддів України: щодо ініціювання процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів;

4) Комісія з питань доброчесності та етики (ст. 28-1) [27]: щодо здійснення моніторингу інформації про суддів Верховного Суду з метою виявлення дисциплінарних порушень та ініціювання процедури дисциплінарного провадження;

5) Національна школа суддів України: щодо забезпечення обов'язкового проходження курсу підвищення кваліфікації для судді, визначеного органом, що здійснює дисциплінарне провадження, та подальшого кваліфікаційного оцінювання для підтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді [227].

Види стягнень, що застосовуються до суддів у дисциплінарному провадженні [4]:

1) попередження;

2) догана – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом одного місяця;

3) сувора догана – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом трьох місяців;

4) подання про тимчасове (від одного до шести місяців) відсторонення від здійснення правосуддя – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді та обов'язковим направленням судді до Національної школи суддів України для проходження курсу підвищення кваліфікації, визначеного органом, що здійснює дисциплінарне провадження щодо суддів, та подальшим кваліфікаційним оцінюванням для підтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді;

5) подання про переведення судді до суду нижчого рівня (ст. 93, 109 Закону);

6) подання про звільнення судді з посади (п. 7. ст. 49, 109), де однією з підстав подання є вчинення суддею істотного дисциплінарного проступку, до якого прирівнюють [4]: поведінку, що порочить звання судді або підриває авторитет правосуддя; вчинення проступку при непогашеному дисциплінарному стягненні; наявність двох непогашених дисциплінарних стягнень; факт недоброчесної поведінки судді; суддю визнано судом винним у вчиненні корупційного правопорушення або правопорушення, пов'язаного з корупцією; суддя не виконав вимоги рішення органу, що здійснює дисциплінарне провадження щодо судді; суддя умисно не подав декларацію

добросовісності чи декларацію родинних зв'язків; суддя допустив інше грубе порушення закону, що підриває суспільну довіру до суду.

Особливості процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів детально вписані базовим законом про судоустрій:

1) початок процедури розпочинається відповідним органом за умов (ст. 42) [27]:

- скарги щодо дисциплінарного проступку судді;
- повідомлення про вчинення дисциплінарного проступку суддею;
- самостійного виявлення членами Вищої ради правосуддя з будь-якого джерела обставин, що можуть свідчити про вчинення суддею дисциплінарного проступку;
- ініціативи Дисциплінарної палати, Комісії з питань добросовісності та етики чи Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.

2) наслідками притягнення судді до дисциплінарної відповідальності може бути [4]:

- автоматичне тимчасове відсторонення судді від здійснення правосуддя, після рішення про накладення на нього дисциплінарного стягнення до ухвалення рішення про його звільнення з посади (п. 7 ст. 49);
- переведення судді до іншого суду без його згоди (ст. 53) на підставі подання органу, який ухвалив рішення про притягнення судді до дисциплінарної відповідальності (ст. 82);
- необхідність підтвердження законності джерел походження майна у зв'язку з дисциплінарним провадженням щодо судді, якщо є сумнів у законності джерела походження майна або добросовісності поведінки (ст. 56);
- право зупинити проведення кваліфікаційного оцінювання судді (ст.84) Вищою кваліфікаційною комісією суддів України у

випадку звернення до останньої органу, що здійснює дисциплінарне провадження за умови надходження скарги на суддю чи вирішення питань з дисциплінарної справи.

Сьогодні серед позитивних практик положень судової реформи щодо притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності відмітимо наступні.

1. Пріоритет принципу доброчесності у діяльності суддів.

Задля урегулювання питань дотримання принципу доброчесності судді було прийнято низку змін до законодавства, зокрема, необхідності притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності у випадках: неподання, несвоєчасного подання декларації родинних зв'язків суддею або подання в ній завідомо недостовірних (у тому числі неповних) відомостей (ст. 61); неподання, несвоєчасного подання декларації доброчесності суддею або декларування в ній завідомо недостовірних (у тому числі неповних) тверджень (ст. 62) [4].

Водночас у судді є можливість упередити таку ситуацію, зазначивши під особисту відповідальність відсутність підстав для притягнення його до дисциплінарної відповідальності, заповнюючи декларацію доброчесності [4]. Таким чином, внесення правдивих даних у декларацію унеможлиблює випадки притягнення судді до дисциплінарної відповідальності спеціальними органами у таких випадках.

Також необхідно враховувати, що порушення правил етичної поведінки, встановлені Кодексом суддівської етики [226], не можуть самі по собі застосовуватися як підстави для притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності та визначати ступінь їх вини.

2. Притягнення до відповідальності суддів за ухвалене рішення.

Відповідно до розділу 8 Конституції України, з урахуванням змін, передбачених Законом України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)», ми маємо положення, згідно з якими: суддю не може бути притягнуто до відповідальності за ухвалене ним судове рішення, за винятком вчинення дисциплінарного проступку; підставою для звільнення

судді є вчинення істотного дисциплінарного проступку (ст. 126 Конституції України) [16].

Те саме стосується і суддів Конституційного Суду України згідно статей 149 та 149-1 Конституції України [16].

3. Процедурні зміни у новому Законі України «Про судоустрій і статус суддів» (зміна існуючої системи добору кадрів на посаду судді вперше; врегулювання питань відповідальності суддів тощо).

4. Розширення обсягу та значимості повноважень Вищої ради правосуддя:

1) формування високопрофесійного корпусу суддів, забезпечення незалежності судової влади та авторитету правосуддя (такі функції були відсутні у Вищій раді юстиції) [228];

2) розгляд Вищою радою правосуддя (ст. 131 Конституції України) [16] скарг на рішення утворених спеціальних органів та установ для забезпечення розгляду справ щодо дисциплінарної відповідальності суддів.

Не дарма Вищу раду правосуддя розглядають як арбітра у суперечках, що виникають між суспільством, владою і судовою системою [229, с. 2], як колегіальний орган, що забезпечить формування єдиної дисциплінарної практики щодо суддів у рамках реформи правосуддя.

Для формування ефективної вітчизняної системи правосуддя потрібно враховувати міжнародні стандарти та передовий досвід іноземних країн. Це ж стосується і дослідження кадрової політики, процедур притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності.

Наприклад, досвід Сполучених Штатів Америки демонструє важливість відповідальності суду як однієї з ключових компетенцій у системі судового адміністрування та більш лояльний і поступовий підхід до дисциплінарного покарання суддів.

У Сполучених Штатах Америки превалює вжиття превентивних заходів та стимулювання кращої поведінки в дисциплінарній практиці вже з перших днів роботи працівника і з перших ознак можливих ускладнень, тоді

як Україна донедавна сприймала дисциплінарні заходи суто як контроль та покарання [223, с. 143].

У системі послідовних дисциплінарних заходів, яка застосовується в Сполучених Штатах Америки, присутні інструктування (дорадча бесіда), наставництво (директивні настанови), усні та письмові попередження, а тоді вже відсторонення від роботи та звільнення [223, с. 152].

Відповідно до закону, накладення дисциплінарних стягнень є нормативним обов'язком рад суддів судових округів Сполучених Штатів Америки, які, зокрема, вживають такі заходи, як: дати вказівки головному судді окружного суду вжити відповідних заходів, включаючи передання або перерозподіл справ, наказати не доручати справи цьому судді протягом певного періоду, винести публічну або приватну догану судді тощо [230].

Передовим можна вважати досвід європейських країн. Вища кваліфікаційна комісія суддів України, як партнер Плану дій Ради Європи для України [222, с. 13], взяла на себе зобов'язання максимально залучити суддівські кадри до ознайомлення і з провідною європейською практикою, оскільки це важливий практичний крок з удосконалення основ кадрової політики та дисциплінарної практики.

Для французької системи характерним є: відсутність конкретних строків провадження; при встановленні підстав для дисциплінарного стягнення враховується деліктна поведінка судді під час судового засідання або поза ним, а не помилковість судового рішення; санкції щодо суддів містять в собі: догану із записом в особову справу, усунення з посади, позбавлення певних функцій, пониження кваліфікаційного класу, тимчасове усунення з посади на строк не більше ніж один рік з повним або частковим позбавленням окладу, пониження в посаді, звільнення з посади або дозвіл продовжити виконувати свої повноваження лише до того часу, коли він отримає право на пенсію, відставка з або без права на пенсію; серед суб'єктів порушення справи фігурують голова апеляційного суду, Міністерство юстиції, а не Рада суддів [230].

В Італії органом, що розглядає справи про дисциплінарну відповідальність суддів, є відділення Вищої ради магістратури, проте порушує справу тільки міністр юстиції. На відміну від Франції та Італії, справи про дисциплінарні проступки суддів у Німеччині розглядає Федеральний дисциплінарний суд [231].

Аналізуючи вітчизняну дисциплінарну практику щодо суддів, можна зробити висновок, що запозичення позитивних практик із зарубіжного досвіду відбулося тільки на рівні: 1) встановлення окремих видів дисциплінарних стягнень щодо судді, наприклад, догана з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді, тимчасове відсторонення від здійснення правосуддя з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді, звільнення судді з посади; 2) створення єдиного органу, який має повноваження щодо розгляду справ про притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів (дисциплінарні палати Вищої ради правосуддя).

Водночас, при формуванні позитивної дисциплінарної практики щодо суддів, нами виявлено низку неврегульованих належним чином проблем у процедурах притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності:

1. Неефективна діяльність Вищої ради правосуддя щодо прийняття рішень у дисциплінарних справах щодо суддів.

2. Недотримання на належному рівні принципу прозорості при здійсненні дисциплінарних проваджень.

3. Неврегульовано питання щодо дотримання строків дисциплінарного провадження.

4. Неврегульовано на законодавчому рівні питання участі у дисциплінарному провадженні представників органів суддівського самоврядування.

Розкриємо їх детальніше.

1. Неефективна діяльність Вищої ради правосуддя щодо прийняття рішень у дисциплінарних справах щодо суддів.

Раніше, до 2016 року, згідно зі ст. 94 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» 2010 року (нині – нечинного) [2] органами, що здійснювали дисциплінарне провадження щодо суддів, були: Вища кваліфікаційна комісія суддів України – щодо суддів місцевих та апеляційних судів; Вища рада юстиції – щодо суддів вищих спеціалізованих судів та суддів Верховного Суду України.

Статистика нерозглянутих дисциплінарних проваджень, які отримала у спадок Вища рада правосуддя від Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, вражає. Це було понад 12 000 нерозглянутих дисциплінарних проваджень [232, с. 38].

З них, за період 2017–2019 років, шляхом розгляду дисциплінарних справ, було звільнено 300 суддів за вчинення істотного дисциплінарного проступку. Починаючи з 2017 року Вища рада правосуддя ухвалила 41 таке рішення [229, с. 5].

У 2017 році було запроваджено службу інспекторів у складі секретаріату Вищої ради правосуддя, які здійснювали аналіз матеріалів дисциплінарних скарг і справ та готували проекти ухвал і рішень для Дисциплінарних палат Вищої ради правосуддя [233]. І уже в наступному році, згідно з інформацією про результати діяльності Вищої ради правосуддя за 2018 рік, було збільшено кількість розглянутих дисциплінарних скарг порівняно з попередніми роками, чому сприяла робота служби інспекторів [228, с. 2].

За 2018 рік було подано 20 546 дисциплінарних скарг, тоді як у 2017 році – тільки 15 625 скарг. Дисциплінарними палатами та членами Вищої ради правосуддя повністю завершено розгляд 19 641 дисциплінарної скарги, притягнуто до дисциплінарної відповідальності 176 суддів (у 2017 році – 96). За результатами розгляду дисциплінарних скарг Дисциплінарними палатами та одноособово членами Вищої ради правосуддя у 2018 році прийнято такі рішення [228, с. 7–8]: 13 598 ухвал про залишення без розгляду дисциплінарних скарг; 139 рішень про повернення дисциплінарних скарг

ухвалами Дисциплінарних палат; 453 рішення про відкриття дисциплінарної справи; 170 рішень про притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності; 1136 рішень про відмову у відкритті дисциплінарних справ або залишення заяви без розгляду; 220 рішень про відмову в притягненні суддів до дисциплінарної відповідальності та закриття дисциплінарного провадження.

Також, аналізуючи взяті вибірково за березень 2020 року справи, які розглядали на засіданнях Дисциплінарні палати Вищої ради правосуддя [234–236], нами було виявлено певні закономірності:

1) більшість справ (приблизно 70 %) пов'язані зі скаргами на суддів місцевих загальних судів;

2) 30 % припадає на скарги, які стосуються суддів окружних, апеляційних та касаційних судів;

3) результати розгляду питань порядку денного засідань Дисциплінарних палат Вищої ради правосуддя показали, що за кількістю превалюють ухвали щодо відмови у відкритті дисциплінарних справ. Наприклад, на 1–5 ухвал про відкриття справ та притягнення до дисциплінарної відповідальності припадає в середньому 30–40 ухвал про відмову у відкритті справ, незалежно від того, хто був ініціатором такого звернення – фізична особа, юридична особа чи навіть Генеральний прокурор.

Тобто, порівняно з вищезазначеними статистичними даними Вищої ради правосуддя, з 2017 року співвідношення ухвал про відкриття справ та ухвал про відмову у відкритті дисциплінарних справ майже не змінилося і становить приблизно один до трьох на користь останніх.

Відповідно до рішень Вищої ради правосуддя, що стосувалися відмови у відкритті дисциплінарних проваджень, серед основних причин такої відмови зазначалися: невідповідність вимогам закону щодо форми, відсутність ознак або складу дисциплінарного проступку, порушення питань, що повинні оскаржуватися у процесуальному порядку тощо [229, с. 17].

2. Недотримання на належному рівні принципу прозорості при здійсненні дисциплінарних проваджень.

Забезпечення прозорості дисциплінарних проваджень щодо суддів було зафіксовано ще серед пріоритетних напрямів та етапів стратегічного реформування судоустрою на 2015–2020 роки [66]. Задля цього було розроблено низку завдань та заходів, зокрема:

1) необхідність зменшення зовнішнього втручання у здійснення правосуддя завдяки ефективним практичним механізмам притягнення до відповідальності винних осіб та гарантіям щодо усунення політичного впливу на процедури притягнення їх до відповідальності;

2) передача органам, що відповідають за формування суддівського корпусу і притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, права надання згоди на вжиття запобіжних заходів, пов'язаних з обмеженням волі судді;

3) удосконалення існуючих етичних правил поведінки судді та практична імплементація диференційованої системи видів дисциплінарних стягнень з урахуванням принципу пропорційності, перегляд строків давності притягнення судді до дисциплінарної відповідальності, удосконалення порядку здійснення дисциплінарного провадження та створення механізму унеможливлення участі особи, щодо якої здійснюється розслідування, в прийнятті судових рішень, створення ефективного механізму оскарження рішень органів, що здійснюють дисциплінарні провадження щодо суддів.

Сьогодні прозорість винесених рішень за дисциплінарними справами суддів зумовлена такими факторами:

1) автоматизована система розподілу справ (визначення члена Вищої ради правосуддя – доповідача);

2) офіційне оприлюднення рішень Дисциплінарних палат Вищої ради правосуддя [27].

Щодо першого, то прозорість роботи Вищої ради правосуддя забезпечує підзвітність цього органу. Якщо знаєш, кому скарга потрапила на

перевірку, можна аналізувати, як такий член виконує свої службові обов'язки: як швидко це відбувається і чи взагалі він щось робить для перевірки скарги. А якщо цей процес триває більше року, в нерозумні строки, то стає відомо, хто в цій ситуації винен – конкретна особа, яка, скоріше, неналежно виконує свої обов'язки [237].

Щодо другого, то міжнародні інституції, зокрема експерти Ради Європи [232, с. 32], вважають таку процедуру повної прозорості, з одного боку, посилюючою довіру до судової системи шляхом її очищення та притягнення до відповідальності кожного судді, котрий вчинив порушення, а з другого – послаблюючи її, наголошуючи на недієздатності судової системи.

Як наслідок – з реформою публікації відеозаписів і трансляції розглядів дисциплінарних скарг припинилися, окрім засідань Вищої ради правосуддя у пленарному складі, що пояснюється відсутністю технічної можливості для забезпечення усіх онлайн-трансляцій. Проте, чому б тоді не викладати аудіозаписи на сайті Вищої ради правосуддя? Навряд чи таке обмеження з регламенту відповідає положенням закону України «Про доступ до публічної інформації» [237].

Окрім того, серед положень Закону України «Про Вищу раду правосуддя» (ст. 30, ч. 7) [27] існує чинна норма про те, що на засіданнях Дисциплінарних палат ведуться протоколи та здійснюється повне фіксування засідання технічними засобами.

3. Неврегульоване питання щодо дотримання строків дисциплінарного провадження.

Відповідно до ч. 13 ст. 49 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [27] Дисциплінарна палата розглядає дисциплінарну справу протягом 90 днів з дня її відкриття. Цей строк може бути продовжений Дисциплінарною палатою не більше ніж на 30 днів у виключних випадках, у разі потреби додаткової перевірки обставин та/або матеріалів дисциплінарної справи.

На думку А. Химчука та М. Колотило [237], у цей час судді продовжують здійснення правосуддя попри підстави вважати їх порушниками дисциплінарних норм. Задля урегулювання цього питання затверджено регламент Вищої ради правосуддя, але паралельно в законі існує таке поняття, як розумний строк, що дає певний простір для суб'єктивного маневру. Це підтверджує і статистика, наприклад, згідно з вивчених порядків денних роботи Дисциплінарних палат Вищої ради правосуддя у січні 2018 року, з'ясовано, що справи, які в цей період включено до розгляду палат, надходили ще з серпня 2017 року, а це означає, що приблизно проходило півроку, поки справу розглянуть.

Тобто, за весь час, починаючи з подачі скарги та до завершення її розгляду Дисциплінарними палатами, проходить достатньо великий період часу і, що не менш вагомо, у більшості випадків такий розгляд завершується відмовою у відкритті дисциплінарної справи або залишенням без розгляду дисциплінарних скарги щодо судді [238, с. 29].

Спроба урегулювати цю проблему здійснена у кінці 2019 року, коли було внесено зміни до ст. 42 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [27], де у ч. 4 статті зазначено, що дисциплінарне провадження щодо суддів здійснюється у розумний строк, але строк здійснення дисциплінарного провадження не повинен перевищувати більше ніж 60 днів з моменту отримання дисциплінарної скарги.

Водночас ст. 49 цього ж закону залишається у старій редакції, що у сукупності з вільним трактуванням розумного строку Дисциплінарними палатами проблему не вирішує.

Отже, поки існують такі законодавчі колізії, судді, щодо яких існує певна кількість скарг та відкрито дисциплінарні справи, можуть уникнути покарання, просто використавши законну можливість звільнитися за власним бажанням або ж подати у відставку.

Пропонуємо врегулювати положення ст. 49 Закону України «Про Вищу раду правосуддя», виклавши ч. 13 цієї статті у наступній редакції:

«Дисциплінарна палата розглядає дисциплінарну справу протягом тридцяти днів з дня її відкриття. Цей строк може бути продовжений Дисциплінарною палатою не більше ніж на тридцять днів у виключних випадках, у разі потреби додаткової перевірки обставин та/або матеріалів дисциплінарної справи.».

4. Неврегульовано на законодавчому рівні питання участі у дисциплінарному провадженні представників органів суддівського самоврядування.

На думку С. Р. Леськів, сучасна європейська доктрина додає суддівське самоврядування як автономний колегіальний орган, який займається кадровими питаннями, зокрема, накладає дисциплінарні стягнення [239, с. 43].

Сьогодні, за Законом України «Про судоустрій і статус суддів» [4], серед завдань суддівського самоврядування відсутнє питання їх залучення до розгляду дисциплінарних справ щодо суддів.

Так, З'їзд суддів України:

1) заслуховує звіти Ради суддів України про виконання завдань органів суддівського самоврядування щодо забезпечення незалежності судів і суддів, стан організаційного та фінансового забезпечення діяльності судів;

2) заслуховує інформацію Вищої кваліфікаційної комісії суддів України про її діяльність;

3) заслуховує інформацію Голови Державної судової адміністрації України про її діяльність, зокрема щодо організаційного, фінансового та матеріально-технічного забезпечення діяльності органів судової влади;

4) призначає суддів Конституційного Суду України відповідно до Конституції і законів України;

5) обирає членів Вищої ради правосуддя та приймає рішення про звільнення їх з посади члена Вищої ради правосуддя відповідно до Конституції і законів України;

7) звертається з пропозиціями щодо вирішення питань діяльності судів до органів державної влади та їх посадових осіб;

8) обирає Раду суддів України;

9) розглядає інші питання суддівського самоврядування відповідно до закону [4]. Згідно зі ст. 128 цього ж Закону [4], збори суддів звертаються з поданням про притягнення до дисциплінарної відповідальності тільки адвоката, прокурора, посадової особи органу державної влади чи органу місцевого самоврядування за вчинення дій або бездіяльності, що порушують гарантії незалежності суду та судді.

Відповідно, серед повноважень Ради суддів України як вищого органу суддівського самоврядування та виконавчого органу з'їзду суддів України, не передбачено безпосередньої участі у процедурах дисциплінарного провадження щодо суддів.

Згідно зі ст. 26 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [27] до складу кожної з трьох Дисциплінарних палат входить щонайменше половина або значна частина суддів або суддів у відставці. Дозволено залучення членів однієї Дисциплінарної палати до роботи іншої Дисциплінарної палати або про делегування Голові Вищої ради правосуддя повноважень ухвалювати такі рішення.

Тому було б доцільним забезпечити участь представника органу суддівського самоврядування при розгляді дисциплінарних справ суддів. Це дає нам підставу пропонувати залучення до складу Дисциплінарних палат представників суддівського самоврядування, що було б логічним рішенням задля прозорості здійснення дисциплінарних проваджень та враховуючи, що серед завдань самоврядування превалює питання захисту незалежності й інтересів суддів.

З урахуванням викладеного, можемо робити наступні висноки:

На рівні законодавчого регулювання в Україні визначено основні складові елементи процедури притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності: підстави для притягнення до дисциплінарної

відповідальності; органи, які забезпечують здійснення процедури дисциплінарного провадження; види стягнень, що застосовуються до суддів у дисциплінарному провадженні; особливості процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів.

Підстави для притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності розділено за такими напрямками: 1) незаконні дії судді, що призвели до порушення норм процесуального права під час здійснення правосуддя, у тому числі порушення прав людини і основоположних свобод; 2) порушення принципів правосуддя: гласності, відкритості, рівності, змагальності сторін та свободи в наданні ними суду своїх доказів і у доведенні перед судом їх переконливості; 3) порушення засад доброчесності як одного із найважливіших факторів формування ефективної кадрової суддівської політики: допущення поведінки, що порочить звання судді або підриває авторитет правосуддя, дотримання норм суддівської етики та стандартів поведінки, неповідомлення або несвоєчасне повідомлення про реальний чи потенційний конфлікт інтересів судді, допущення суддею недоброчесної поведінки та ін.

Серед позитивних практик застосування положень судової реформи щодо притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності відмічено:

Пріоритет принципу доброчесності у діяльності суддів, що забезпечується прийнятою низкою змін до законодавства, зокрема: необхідності притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності у випадках: неподання, несвоєчасного подання декларації родинних зв'язків суддею або подання в ній завідомо недостовірних (у тому числі неповних) відомостей; неподання, несвоєчасного подання декларації доброчесності суддею або декларування в ній завідомо недостовірних (у тому числі неповних) тверджень; заповнення суддею декларації доброчесності задля підтвердження відсутності підстав для притягнення його до дисциплінарної відповідальності.

Притягнення до відповідальності суддів за ухвалене рішення, з урахуванням змін до Конституції України, де зазначено, що суддю не може бути притягнуто до відповідальності за ухвалене ним судове рішення, за винятком вчинення дисциплінарного проступку, а підставою для звільнення судді є вчинення істотного дисциплінарного проступку. Це положення стосується і суддів Конституційного Суду України.

Процедурні зміни за новим Законом України «Про судоустрій і статус суддів», які пов'язані: зі зміною існуючої системи добору кадрів на посаду судді вперше, врегулюванням питань процедури звільнення суддів, порядку оскарження актів з питань суддівської кар'єри тощо.

Розширення обсягу та значимості повноважень Вищої ради правосуддя щодо: формування високопрофесійного корпусу суддів, забезпечення незалежності судової влади та авторитету правосуддя.

Аналіз вітчизняної дисциплінарної практики щодо суддів, з урахуванням запозичених іноземних позитивних практик, свідчить про використання досвіду тільки на рівні: 1) встановлення окремих видів дисциплінарних стягнень щодо судді, наприклад, догана з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді, тимчасове відсторонення від здійснення правосуддя з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді, звільнення судді з посади; 2) створення єдиного органу, який має повноваження щодо розгляду справ про притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів (дисциплінарні палати Вищої ради правосуддя).

Серед проблем та недоліків дисциплінарної практики щодо суддів відмічено:

1. Неєфективність діяльності Вищої ради правосуддя при прийнятті рішень в дисциплінарних справах, яке підтверджується статистичними дослідженнями за період 2017–2020 років. Статистичні показники розгляду дисциплінарних справ дисциплінарними палатами Вищої ради правосуддя свідчать про те, що при збільшенні кількості розглянутих дисциплінарних

скарг спостерігається досить малий відсоток прийнятих рішень на користь притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, а за кількістю превалюють ухвали про залишення без розгляду дисциплінарних скарг та ухвали щодо відмови у відкритті дисциплінарних справ.

2. Недотримання на належному рівні принципу прозорості при здійсненні дисциплінарних проваджень. Констатовано відсутність належної практичної реалізації принципу прозорості щодо розгляду дисциплінарних справ, а саме: публікації відеозаписів і трансляції розглядів дисциплінарних скарг (окрім засідань Вищої ради правосуддя у пленарному складі), попри те, що згідно з ч. 7 ст. 30 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» необхідно дотримуватися ведення на засіданнях Дисциплінарних палат протоколів та здійснювати повне фіксування засідання технічними засобами.

3. Не врегульовано питання щодо дотримання строків дисциплінарного провадження щодо суддів. Аналізуючи ст. ст. 42 та 49 Закону України «Про вищу раду правосуддя», констатуємо колізію норм, за якою строк здійснення дисциплінарного провадження (яке повинно здійснюватися у розумний строк за змінами 2019 року) не повинен перевищувати більше ніж 60 днів з моменту отримання дисциплінарної скарги. І, водночас, залишається положення, за яким розгляд дисциплінарної справи відбувається протягом 90 днів з дня її відкриття з можливістю продовження строку. Така позиція законодавця, на нашу думку, призводить до затягування справ та уникнення покарання суддями, які можуть за цей час використати можливість звільнення за власним бажанням або подати у відставку.

Запропоновано врегулювати положення ст. 49 Закону України «Про Вищу раду правосуддя», виклавши ч. 13 цієї статті у наступній редакції: «Дисциплінарна палата розглядає дисциплінарну справу протягом тридцяти днів з дня її відкриття. Цей строк може бути продовжений Дисциплінарною палатою не більше ніж на тридцять днів у виключних випадках, у разі потреби додаткової перевірки обставин та/або матеріалів дисциплінарної справи.».

Висновки до розділу

1. Акцентовано, що діяльність будь-якої системи чи інституції залежить від її персоналу, не є винятком і судова система України. У цій системі головною штатною одиницею є судді, оскільки саме від їх рішень залежать результати правосуддя та сприйняття судової системи людьми.

2. Правові основи формування суддівського корпусу, зокрема відбору та призначення суддів, відображено у нормативно-правових актах як міжнародного, так і національного рівнів.

Зазначено, що у призмі реформування судової системи України, безумовно, змінювалася й система адміністративних процедур добору кадрів до судової системи України.

Добір кадрів до судової системи України запропоновано тлумачити, як систему адміністративних процедур щодо набору, підбору та призначення суддів, які, у свою чергу, мають нормативно визначені складові та порядок їх здійснення.

До основних адміністративних процедур під час набору кадрів нами віднесено:

1) оголошення набору кандидатів на посаду судді, що відображається у рішенні Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, яке публікується на її офіційному вебпорталі;

2) подання особами, які виявили намір стати суддею, відповідних документів, за встановленими формами, до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та здійснення нею перевірки таких осіб на відповідність вимогам до посади судді на основі поданих документів;

3) прийняття рішення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України про допуск осіб до участі у підборі та складенні відбіркового іспиту.

До основних адміністративних процедур під час підбору кадрів нами віднесено:

- 1) проведення відбіркового іспиту;
- 2) проведення спеціальної перевірки;
- 3) проходження спеціальної підготовки та отримання свідоцтва про її проходження;
- 4) складення кваліфікаційного іспиту та встановлення його результатів;
- 5) оголошення конкурсу на заміщення вакантних посад судді у місцевих судах та його проведення, а також внесення рекомендації Вищій раді правосуддя щодо призначення кандидата на посаду судді.

До основних адміністративних процедур щодо призначення кадрів нами віднесено ухвалення Вищою радою правосуддя рішення щодо кандидата на посаду судді та видання указу Президента України про призначення на посаду судді (у разі внесення Вищою радою правосуддя подання про призначення судді на посаду).

3. У контексті вивчення кадрових процедур у судовій системі станом на сьогодні проаналізовано інформацію, що міститься на офіційному вебпорталі «Судова влада України» щодо здійснення кадрового забезпечення, зокрема у Верховному Суді та Вищому антикорупційному суді.

За результатами вивчення офіційного вебпорталу «Судова влада України» щодо здійснення кадрового забезпечення у Верховному Суді та Вищому антикорупційному суді зазначено, що за їх змістовним наповненням вони є різними і, на нашу думку, не повною мірою відображають обсяги кадрового забезпечення. Відображення кадрових процедур відсутнє. Оскільки наявні просто «шматки» різних правових актів, немає можливості оцінити комплексно реалізацію конкретних кадрових процедур.

Запропоновано уніфікувати інформацію щодо кадрових процедур у судовій системі. Акцентовано, що зазначене доцільно конкретизувати у Положенні про управління/відділ кадрового забезпечення, яке б мало бути

першим доступним документом на вебпорталі будь-якого суду у вкладці кадрового забезпечення.

Обґрунтовано необхідність розроблення Типового положення про підрозділ кадрового забезпечення суду, у якому, з-поміж іншого, визначити конкретні кадрові процедури та механізм їх реалізації.

Запропоновано внести такі зміни до Закону України від 02 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів»:

1) ч. 2 ст. 69 викласти у такій редакції:

«2. Не може брати участь у наборі кадрів до судової системи України громадянин, який:»;

2) ст.70 викласти у такій редакції:

«Стаття 70. Порядок добору кадрів до судової системи України

1. Добір кадрів до судової системи України є системою адміністративних процедур щодо набору, підбору та призначення суддів, які, у свою чергу, мають нормативно визначені складові та порядок їх здійснення.

2. Система адміністративних процедур щодо набору включає:

1) оголошення набору кандидатів на посаду судді, що відображається у рішенні Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, яке публікується на її офіційному вебпорталі;

2) подання особами, які виявили намір стати суддею, відповідних документів, за встановленими формами, до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та здійснення нею перевірки таких осіб на відповідність вимогам до посади судді на основі поданих документів;

3) прийняття рішення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України про допуск осіб до участі у підборі та складенні відбіркового іспиту.

3. Система адміністративних процедур щодо підбору включає:

1) проведення відбіркового іспиту;

2) проведення спеціальної перевірки;

3) проходження спеціальної підготовки та отримання свідоцтва про її проходження;

- 4) складення кваліфікаційного іспиту та встановлення його результатів;
- 5) оголошення конкурсу на заміщення вакантних посад судді у місцевих судах та його проведення, а також внесення рекомендації Вищій раді правосуддя щодо призначення кандидата на посаду судді.

4. До основних адміністративних процедур щодо призначення кадрів належить ухвалення Вищою радою правосуддя рішення щодо кандидата на посаду судді та видання указу Президента України про призначення на посаду судді (у разі внесення Вищою радою правосуддя подання про призначення судді на посаду).

5. Добір кандидатів на посаду судді, які мають стаж роботи на посаді помічника судді щонайменше три роки, проводиться з особливостями, визначеними рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.».

4. Наше авторське бачення низького стану довіри і поваги до представників суддівської системи України полягає у тому, що неефективну систему формують неякісні за якостями або за своїм функціонуванням елементи цієї системи. У судовій системі такими є самі суди та безпосередньо особи, які її представляють – судді судів України.

Система вимог до суддівської професії має ґрунтуватись на професіограмі судді (описі системи основних елементів повсякденної діяльності судді на посаді), вимогах міжнародних стандартів щодо здійснення правосуддя, нормах національного законодавства, а також нормах-регуляторах, розроблених органами суддівського самоврядування.

Застосування вимог до суддівської професії актуальне на етапі професійної підготовки суддів, добору та конкурсного відбору суддів, професійного зростання і суддівської кар'єри, розгляду скарг та застосування дисциплінарної відповідальності суддів.

Серед міжнародних стандартів, які ми використовували для характеристики вимог до суддівської професії, ключовими є ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, за якою кожен має право на незалежний і справедливий суд, Міжнародний пакт про громадянські та

політичні права, Основні принципи ООН щодо незалежності судових органів 1985 року, Рекомендації ООН щодо ефективного впровадження Основних принципів незалежності судових органів 1989 року, Бангалорські принципи поведінки суддів ООН 2006 року, Європейська хартія про закон щодо статусу суддів, Рекомендація Комітету міністрів Ради Європи державам – членам щодо суддів: незалежність, ефективність та обов'язки 2010 року.

Загальний перелік вимог до суддівської професії ми бачимо як набір особистих вимог, професійних вимог, а також елементи меж та рамок суддівських професій. Їх узагальнення дало змогу виокремити такі групи вимог до професії судді:

1) загальні вимоги:

- професійні, формуються у процесі професійної підготовки та діяльності;
- особисті, у тому числі психологічні, набуваються з досвідом та практикуванням на основі первинних особистих рис;

2) спеціальні вимоги:

- окремі для різних судових юрисдикцій;
- побудовані залежно від існуючих посад (включно із адміністративними) і функцій суддів.

5. Характеристика, що є однією з найважливіших вимог до суддів – це опис ознак їх незалежності. Ця засада є стрижневою щодо інших і заслуговує на системне впровадження у нормативні засади підбору та оцінювання суддів.

На основі глибокого розуміння змісту вимоги незалежності діяльності судді ми бачимо потребу удосконалити ст. 6 Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

По-перше, ця стаття має бути адресована суддям, які працюють у судах України. Зміст суддівської незалежності ми вбачаємо як комплекс ознак, що включають елементи політичної незалежності, професійної незалежності від адміністративного персоналу суду та судової адміністрації, від представників

виконавчої чи законодавчої влади; корпоративної незалежності судді і його сім'ї. Також до вимоги незалежності, на наш погляд, має бути віднесено особливо сформульовані межі реалізації права на свободу поглядів, громадської діяльності, совісті та права на протест.

По-друге, варто виокремити та автономно побудувати вимогу базування судових рішень на нормах Закону та засадах верховенства права.

Системний аналіз дав нам змогу запропонувати таку нову редакцію ст. 6 та 6-1 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»:

«Стаття 6. Незалежність суддів.

1. Здійснюючи правосуддя, суди та судді є незалежними від будь-якого незаконного впливу.

2. Суддівська незалежність передбачає політичну незалежність суддів від впливу політичних ідеологій та їх виразників; професійну незалежність кожного судді від рішення адміністративного персоналу суду чи інших представників місцевого самоврядування, виконавчої чи законодавчої влади; корпоративну незалежність судді і членів його сім'ї. Звернення до суду громадян, організацій чи посадових осіб, які відповідно до закону не є учасниками судового процесу, з приводу розгляду конкретних справ судом не розглядаються, якщо інше не передбачено законом.

3. З метою суддівської незалежності суддя може мати обмежені права на свободу поглядів, віросповідання та право на протест. Ці права допустимі крім випадків, що дискредитують державну владу та високий статус судді; право на громадську діяльність, проте крім членства у об'єднаннях, формальних і неформальних, участь у яких принижує статус судді або неприпустиме у зв'язку з судовою діяльністю чи вираженням позиції держави; свобода віросповідання, проте без демонстрації своїх релігійних переконань у спосіб, що неприпустимий у зв'язку з судовою діяльністю чи вираженням позиції держави.

4. Втручання у здійснення правосуддя, вплив на суд або суддів у будь-який спосіб, неповага до суду чи суддів, збирання, зберігання, використання

і поширення інформації усно, письмово або в інший спосіб з метою впливу на безсторонність суду забороняється і тягне за собою відповідальність, установлену законом.

5. Для вирішення питань внутрішньої діяльності судів відповідно до цього Закону діє суддівське самоврядування.

Стаття 6-1. Вимога засад правосуддя.

1. Суди та судді здійснюють правосуддя на основі Конституції і законів України, з розумінням пріоритетної ролі міжнародних конвенцій та інших ратифікованих міжнародних документів, що встановлюють норми, які діють у сфері прав людини.

2. Суди та судді втілюють в життя право на доступ до незалежного та безстороннього суду на засадах верховенства права. Вимоги верховенства права при здійсненні правосуддя: законність; юридична визначеність; заборона свавілля; дотримання прав людини; заборона дискримінації та рівність перед законом».

6. Важливими щодо професійної діяльності суддів є вимоги професійної етики. Наша пропозиція полягає у систематизації переліку вимог етичної поведінки суддів. Цьому може допомогти загальний опис критерію професійної етики у ключовій ст. 58 зазначеного закону, розшифрувавши її бланкетний характер. Пропонуємо додати до ст. 58 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» нові ч.ч. 2–5 такого змісту:

«2. Вимоги професійної етики суддів стосуються дотримання етичності процесуальної діяльності судді та зовнішніх ознак, що включають характеристики доброчесності поведінки, зв'язків та способу життя, уникання конфлікту інтересів.

3. Етичність процесуальної поведінки судді полягає у здійсненні ним правосуддя об'єктивно, керуючись лише обставинами справи та вимогами верховенства права і закону.

4. Поведінкова етичність судді включає ознаки доброчесності поведінки, зв'язків та способу життя, уникання конфлікту інтересів.

5. Інформація про етичність поведінки суддів та кандидатів у судді є предметом вивчення при відборі на посаду та у суддівській професії. Інформація про вчинення неетичних вчинків є відкритою, заохочуються свідчення про такі факти та ініціюються прозорі перевірки отриманої інформації про неетичну поведінку. У обґрунтованих підставах суддя, щодо етичності поведінки якого здійснюється перевірка, відсторонюється від посади.».

Важливим елементом відповідності суддівській професії є постійна підтримка і підвищення професійного рівня. Ця вимога втілюється в життя через базову професійну підготовку суддів та впровадження на різних етапах суддівської кар'єри програм підвищення кваліфікації. Ключовий підхід якості професійної підготовки судді – практичне спрямування освіти суддів України.

Система особистих вимог до суддівської професії є узагальненням особистого портрета кожного судді. Наше бачення є близьким до тих авторів, які відмовляються від чіткого переліку особистих вимог, що є унікальними у кожної особистості. Проте коло груп особистих рис суддів, що враховуються при оцінювання компетентності і придатності осіб стати суддями і працювати на суддівських посадах, доречно розглядати з урахуванням таких рис, як:

- організаційні навички та вміння співпрацювати;
- якісне мовлення, навички юридичного письма, логіки та професійного аналізу;
- група особистих характеристик високої репутації судді: чесність; порядність; справедливість тощо;
- професійні психологічні навички як-то емпатія, активне слухання і розпізнавання дійсних мотивів особистості, націленість на примирення та компроміс, стресостійкість.

7. Досліджуючи конкурсний відбір загалом та його окремі аспекти зокрема, чимало науковців звертають увагу на необхідність законодавчого

визначення таких понять, як «конкурс» чи «конкурсний відбір», «заміщення вакантної посади», «вакантна посада», у тому числі щодо суддів.

Водночас єдиного підходу до наведених понять серед науковців немає.

8. Правова основа конкурсного відбору представлена положеннями чинних законів та нормативних актів, основними з яких є:

- Конституція України;
- Закон України «Про судоустрій і статус суддів»;
- Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020», схвалена Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015;
- Стратегія реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки (далі – Стратегія), схвалена Указом Президента України від 20 травня 2015 року № 276/2015;
- Положення про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді, затверджене рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 02 листопада 2016 року № 141/зп-16.

9. Аналізуючи положення чинних законів та нормативних актів щодо конкурсного відбору, акцентовано, що вони є громіздкими та по суті не надають чіткої інформації про проведення конкурсного відбору та його етапи. Зокрема, поняття «конкурсний відбір» прирівнюється законодавцем до поняття «рейтинг», а процедура конкурсного відбору – до оцінки отриманих результатів за попередніми стадіями добору (проведення рейтингу). Не окреслено конкретні категорії кандидатів, які можуть взяти участь у конкурсі на заміщення вакантної посади судді відповідно до конкретно визначених судів тощо.

Також відсутність у законодавстві України належного понятійно-категоріального апарату слугує виникненню колізій у тлумаченні низки понять.

10. Запропоновано визначення понять «конкурс» та «конкурсний відбір» на заміщення вакантної посади судді:

- конкурс – це змагання, умови та порядок якого урегульовано відповідними положеннями чинного законодавства;
- конкурсний відбір на заміщення вакантної посади судді – це одна із стадій порядку добору та призначення на вакантну посаду судді, умови та порядок якої урегульовано відповідними положеннями чинного законодавства.

За результатами вивчення вебсайту Вищої кваліфікаційної комісії суддів України вказано, що в цілому інформативне наповнення є ґрунтовним, проте, відповідно до видів конкурсу види інформації, яка надається, потребують уніфікації.

Акцентовано увагу на тому, що оскільки облік посад також ведеться Вищою кваліфікаційною комісією суддів України, що має бути відображено у окремому розділі меню її офіційного вебсайту (на даний час у цьому розділі не відображено жодної інформації), то видається за доцільне все ж помістити туди заявлену інформацію, що надасть можливість під час публікації оголошення про проведення того чи іншого конкурсу на заміщення вакантних посад судді перевірити достовірність інформації.

Беручи до уваги судову практику, наголошено на необхідності нагальної потреби у перегляді основних засад правового регулювання конкурсного відбору.

11. До етапів конкурсного відбору на заміщення вакантної посади судді віднесено:

- оголошення конкурсу на зайняття вакантної посади судді;
- визначення порядку подання та прийняття заяв і документів для участі у конкурсі;
- аналітичну стадію (розгляд поданих документів та спеціальна перевірка);
- кваліфікаційне оцінювання;
- визначення рейтингу кандидата для участі у конкурсі;

- визначення результатів конкурсу та оголошення права на оскарження;
- прийняття відповідного нормативного акта про призначення на посаду.

12. Запропоновано внести зміни до Закону України «Про судоустрій і статус суддів»:

1) частину першу ст. 79 викласти у такій редакції:

«Конкурс (конкурсний відбір) на заміщення вакантної посади судді – це одна із стадій порядку добору та призначення на вакантну посаду судді, умови та порядок якої урегульовано цим Законом та Положенням про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді.»;

2) додати частину другу ст. 79, яку викласти у такій редакції:

«Конкурсний відбір на заміщення вакантної посади судді включає такі етапи:

1. Оголошення конкурсу на зайняття вакантної посади судді.
2. Визначення порядку подання та прийняття заяв і документів для участі у конкурсі.
3. Аналітична стадія (розгляд поданих документів та спеціальна перевірка).
4. Кваліфікаційне оцінювання.
5. Визначення рейтингу кандидата для участі у конкурсі.
6. Визначення результатів конкурсу та оголошення права на оскарження.
7. Прийняття відповідного нормативного акта про призначення на посаду.».

13. На рівні законодавчого регулювання в Україні визначено основні складові елементи процедури притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності: підстави для притягнення до дисциплінарної відповідальності; органи, які забезпечують здійснення процедури дисциплінарного провадження; види стягнень, що застосовуються до суддів

у дисциплінарному провадженні; особливості процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів.

Підстави для притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності розділено за такими напрямками: 1) незаконні дії судді, що призвели до порушення норм процесуального права під час здійснення правосуддя, у тому числі порушення прав людини і основоположних свобод; 2) порушення принципів правосуддя: гласності, відкритості, рівності, змагальності сторін та свободи в наданні ними суду своїх доказів і у доведенні перед судом їх переконливості; 3) порушення засад доброчесності як одного з найважливіших факторів формування ефективної кадрової суддівської політики: допущення поведінки, що порочить звання судді або підриває авторитет правосуддя, дотримання норм суддівської етики та стандартів поведінки, неповідомлення або несвоєчасне повідомлення про реальний чи потенційний конфлікт інтересів судді, допущення суддею недоброчесної поведінки та ін.

14. Серед органів, які забезпечують здійснення процедури дисциплінарного провадження, виділено такі:

1) Вища рада правосуддя: щодо створення органів, які будуть розглядати дисциплінарні справи суддів, забезпечення здійснення дисциплінарним органом дисциплінарного провадження та щодо розгляду скарг на рішення відповідних органів про притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів;

2) три дисциплінарні палати Вищої ради правосуддя: щодо ініціювання та розгляду справ про притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів;

3) Вища кваліфікаційна комісія суддів України: щодо ініціювання процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів;

4) Комісія з питань доброчесності та етики: щодо здійснення моніторингу інформації про суддів Верховного Суду з метою виявлення

дисциплінарних порушень та ініціювання процедури дисциплінарного провадження;

5) Національна школа суддів України: щодо забезпечення обов'язкового проходження курсу підвищення кваліфікації для судді, визначеного органом, що здійснює дисциплінарне провадження, та подальшого кваліфікаційного оцінювання для підтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді.

15. Серед позитивних практик застосування положень судової реформи щодо притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності відмічено:

15.1. Пріоритет принципу доброчесності у діяльності суддів, що забезпечується прийнятою низкою змін до законодавства, зокрема: необхідності притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності у випадках: неподання, несвоєчасного подання декларації родинних зв'язків суддею або подання в ній завідомо недостовірних (у тому числі неповних) відомостей; неподання, несвоєчасного подання декларації доброчесності суддею або декларування в ній завідомо недостовірних (у тому числі неповних) тверджень; заповнення суддею декларації доброчесності задля підтвердження відсутності підстав для притягнення його до дисциплінарної відповідальності.

15.2. Притягнення до відповідальності суддів за ухвалені рішення, з урахуванням змін до Конституції України, де зазначено, що суддю не може бути притягнуто до відповідальності за ухвалені ним судові рішення, за винятком вчинення дисциплінарного проступку, а підставою для звільнення судді є вчинення істотного дисциплінарного проступку. Це положення стосується і суддів Конституційного Суду України.

16. Особливості іноземного досвіду дисциплінарної практики щодо суддів пов'язані:

1) за практикою Сполучених Штатах Америки: із вжиттям превентивних заходів та стимулювання кращої поведінки; поступовим підходом до дисциплінарного покарання суддів;

2) за практикою Франції, Італії та Німеччини: з відсутністю конкретних строків дисциплінарного провадження; врахуванням деліктної поведінки судді під час судового засідання, а не помилковістю його судових рішень; забезпеченням порушення дисциплінарних справ апеляційним судом, Міністерством юстиції, Федеральним дисциплінарним судом.

Аналіз вітчизняної дисциплінарної практики щодо суддів, з урахуванням запозичених іноземних позитивних практик, свідчить про використання досвіду тільки на рівні: 1) встановлення окремих видів дисциплінарних стягнень щодо судді, наприклад, догана з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді, тимчасове відсторонення від здійснення правосуддя з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді, звільнення судді з посади; 2) створення єдиного органу, який має повноваження щодо розгляду справ про притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів (дисциплінарні палати Вищої ради правосуддя).

17. Серед проблем та недоліків дисциплінарної практики щодо суддів відмічено:

17.1. Неефективність діяльності Вищої ради правосуддя при прийнятті рішень в дисциплінарних справах, яке підтверджується статистичними дослідженнями за період 2017–2020 років. Статистичні показники розгляду дисциплінарних справ дисциплінарними палатами Вищої ради правосуддя свідчать про те, що при збільшенні кількості розглянутих дисциплінарних скарг спостерігається досить малий відсоток прийнятих рішень на користь притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, а за кількістю превалюють ухвали про залишення без розгляду дисциплінарних скарг та ухвали щодо відмови у відкритті дисциплінарних справ.

17.2. Недотримання на належному рівні принципу прозорості при здійсненні дисциплінарних проваджень. Констатовано відсутність належної практичної реалізації принципу прозорості щодо розгляду дисциплінарних справ, а саме – публікації відеозаписів і трансляції розглядів дисциплінарних

скарг (окрім засідань Вищої ради правосуддя у пленарному складі), попри те, що згідно з ч. 7. ст. 30 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» необхідно дотримуватися ведення на засіданнях Дисциплінарних палат протоколів та здійснювати повне фіксування засідання технічними засобами.

17.3. Не врегульовано питання щодо дотримання строків дисциплінарного провадження щодо суддів. Аналізуючи ст. ст. 42 та 49 Закону України «Про вищу раду правосуддя», констатуємо колізію норм, за якою строк здійснення дисциплінарного провадження (яке повинно здійснюватися у розумний строк за змінами 2019 року) не повинен перевищувати більше ніж 60 днів з моменту отримання дисциплінарної скарги. І водночас залишається положення, за яким розгляд дисциплінарної справи відбувається протягом 90 днів з дня її відкриття з можливістю продовження строку. Така позиція законодавця, на нашу думку, призводить до затягування справ та уникнення покарання суддями, які можуть за цей час використати можливість звільнення за власним бажанням або подати у відставку.

Запропоновано врегулювати положення ст. 49 Закону України «Про Вищу раду правосуддя», виклавши ч. 13 цієї статті у наступній редакції: «Дисциплінарна палата розглядає дисциплінарну справу протягом тридцяти днів з дня її відкриття. Цей строк може бути продовжений Дисциплінарною палатою не більше ніж на тридцять днів у виключних випадках, у разі потреби додаткової перевірки обставин та/або матеріалів дисциплінарної справи.».

РОЗДІЛ 4

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ КАДРОВОЇ РОБОТИ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУДДІВСЬКОГО КОРПУСУ

4.1. Кадрові процеси в органах суддівського врядування та самоврядування

Сучасні публічно-правові процеси в судовій системі та відкритість судових рішень щоразу підвищують вимоги до пошуку нових інструментів удосконалення кадрового потенціалу, добору високопрофесійних суддів з метою забезпечення високого авторитету системи правосуддя. Питання кадрового менеджменту в судовій системі набуло особливого загострення у зв'язку з численними змінами до законодавства про правосуддя та статус суддів, оцінкою рівня професійної придатності, підвищенням дисциплінарної відповідальності суддів та іншими аспектами судової реформи.

Зокрема, у Стратегії розвитку судової системи в Україні на 2015–2020 роки, затвердженої Радою суддів України, передбачається низка напрямів для розвитку правосуддя: незалежність та прозорість судової системи; підвищення професійного рівня; підзвітність; електронне правосуддя [240]. Натомість жоден із цих напрямів не обходиться без завдань із удосконалення кадрового менеджменту. Наприклад, у системі незалежності та прозорості суддів передбачається використання індивідуальних PR-технологій, удосконалення механізму управління кар'єрою [240]. У завданні щодо підвищення професійного рівня зростають інституційні можливості та роль Національної школи суддів України, у підзвітності стратегічним питанням стає дотримання засад доброчесності суддів [240]. Разом із тим системноутворюючі процеси в кадровому управлінні судових органів не знайшли свого якісного доктринального

супроводження. На теренах правової доктрини майже відсутні праці з питань кадрового менеджменту в судових органах, що створює ризики несистемного підходу у формуванні єдиної стратегії управління персоналом та може мати наслідком невиконання завдань Стратегії розвитку судової системи.

Питання внутрішньої судової діяльності досить активно обговорюється фахівцями протягом усього періоду формування та реформування судової гілки влади в Україні. Очевидно, що поява нових законодавчих положень, яка скерована європейською правовою традицією, посилює інституційні спроможності незалежності судової системи. Внаслідок суттєвої модернізації судоустрою, більш складними та деталізованими стали процеси кадрового супроводження внутрішньої діяльності суддів.

М. І. Карпа слушно розмірковує, що об'єктом здійснення кадрової політики органів публічної влади є система службових відносин, у якій задіяні усі кадри органів публічної влади [241, с. 28]. Аналогічно правильним є твердження, що об'єктом кадрової діяльності в судових органах є система відносин судового адміністрування, у яких проявляється зміст роботи із працівниками судових органів. Синергія кадрових відносин, діяльності спеціально уповноважених суб'єктів у сфері кадрової політики та нормативно-правових актів, якими регулюється судове адміністрування в частині реалізації кадрової функції, проявляється в кадрових процесах або процедурах. Відмінність термінів «процеси», «процедури» має суто формалістичне уявлення, виходячи із того, що процедуру вважають більш деталізовані описом дій.

Кадровим процесам в органах судової влади притаманні певні ознаки, які доповнені особливим змістом у рамках діяльності певних суб'єктів.

Варто зазначити, що кадрові процеси впливають із самої кадрової функції як елементу організаційного забезпечення правосуддя. Д. В. Приймаченко та Р. В. Ігонін у даному контексті стверджують, що реалізація кадрової функції в судових органах насамперед покликана створити належні умови для формування якісного персонального складу суддів [242, с. 348].

Зважаючи на широке коло суб'єктів реалізації кадрової політики, їх природу та методи впливу на врегулювання відносин із добору, оцінки, підвищення кваліфікації щодо суддів, вивчення кадрових процесів в органах суддівського врядування та самоврядування є окремим елементом кадрової роботи в судовій системі.

Дискус навколо управлінських процесів у судовій системі розростається неоднозначністю розуміння ролі та значення органів суддівського адміністрування. Наближеність та водночас відмінність термінів суддівського «врядування» та «самоврядування», які містяться в чинному законодавстві, вносять суттєвий дисбаланс в розмежування, в тому числі, кадрових повноважень. Наприклад, С. І. Пушкар органи суддівського самоврядування та врядування не розрізняє, стверджуючи, що тенденція зміцнення системи суддівського самоврядування сприяє створенню системи спеціальних органів суддівського самоврядування з компетенцією в галузі управління юстицією [243]. При дослідженні органів управління в судовій системі М. І. Логвиненко та О.В. Лебедь також не класифікують їх, виходячи із елементу самоврядності [244]. Натомість, досить слушно зауважує О.В. Курганський, що при розумінні врядування як управління в чистому вигляді, або при застосуванні другого підходу, коли «врядування» стає близьким до терміна «самоврядування» існує проблема забезпечення незалежності судів та суду при здійсненні правосуддя. За обох розумінь терміна виникає питання, чи зможе суд бути незалежним при відправленні правосуддя, бути безстороннім, здійснювати правосуддя на основі Конституції і законів України та на засадах верховенства права [245].

У контексті професійної захищеності судді та забезпечення незалежності судової діяльності згідно з п. 5 ст. 6 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» діє суддівське самоврядування. Будь-яка кадрова політика та напрями її втілення не можуть йти всупереч позиції органів суддівського самоврядування, які в ній же займають ключову позицію. Втілення зазначеного тезису нормативно закріплено у Положенні про Раду

суддів України, де у пп. пп. 1 та 2 п. 6 Розділу II встановлено, що остання розробляє та організовує виконання заходів щодо забезпечення незалежності судів і суддів, поліпшення стану організаційного забезпечення діяльності судів [246]. Окрім цього, Раді суддів України належить досить важлива соціальна кадрова функція, яка полягає у розробці напрямів та заходів втілення правового захисту суддів, соціального захисту суддів та їхніх сімей [246]. Реалізація інших кадрових функцій впливає із роботи Комітетів Ради суддів України з питань: матеріально-побутового і фінансового забезпечення судів і суддів; дотримання етичних норм, запобігання корупції і врегулювання конфлікту інтересів тощо [247].

Дійсно, самоврядування, що спрямоване на утвердження незалежності як окремого судді, так і системи судової влади загалом, є відмінним від класичного уявлення організаційних процедур управління, що було властиве радянській системі судоустрою. Таким чином, механізм кадрового адміністрування в судовій системі передбачає вплив різних за організаційною природою внутрішніх інституцій.

Розглядаючи інститут суддівського самоврядування не є помилковим твердження про його ключову місію у досягненні незалежності судової юстиції. Такий тезис знайшов своє законодавче закріплення у низці національних положень.

По-перше, ст. 126 Конституції України встановлено гарантії незалежності судді, а у ст. 130 Конституції України передбачено, що для захисту професійних інтересів суддів та вирішення питань внутрішньої діяльності судів відповідно до закону діє суддівське самоврядування [16].

По-друге, відповідно до п. 9 ч. 5 ст. 48 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» незалежність судді забезпечується функціонуванням органів суддівського врядування та самоврядування [4].

По-третє, п. 1 ч. 6 Розділу II Положення про Раду суддів України, Рада судів України для вирішення питань внутрішньої діяльності судів, а також інших питань, віднесених Законом до її компетенції, розробляє та організовує

виконання заходів щодо забезпечення незалежності судів і суддів, поліпшення стану організаційного забезпечення діяльності судів [246].

Оскільки органи суддівського самоврядування наділені ключовим обсягом впливу на внутрішній механізм організації самодіяльності, кадрові процеси охоплюються сферою їх відання. Згідно з ч. 2 ст. 126 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» діяльність органів суддівського самоврядування має сприяти створенню належних організаційних та інших умов для забезпечення нормальної діяльності судів і суддів, утверджувати незалежність суду, забезпечувати захист суддів від втручання в їхню діяльність, а також підвищувати рівень роботи з кадрами у системі судів [4].

Говорячи про важливість тематики кадрової роботи, вчені-правники, як правило, досліджують це питання в аспекті напряму судового адміністрування. Залученість органів та інституцій до сфери кадрового менеджменту в судовій системі є настільки широкоохоплюючою, що висвітлення цих питань потребує більш глибокого аналізу, виходячи із компетенційної складової суб'єктів, а особливо органів суддівського самоврядування. Висока динаміка судової реформи та маловивченість кадрових процесів в органах суддівського врядування і самоврядування зумовлює дослідження зазначеного предмета у світлі наукового пізнання.

Зміст терміна «самоврядування», наприклад, у Академічному тлумачному словнику звучить таким чином, що це форма управління, за якого суспільство, певна організація, господарська чи адміністративна одиниця тощо має право самостійно вирішувати питання внутрішнього керівництва [248]. Узагальнюючи ідею самоврядування необхідно виокремити декілька властивих їй ознак:

- колегіальність у прийнятті рішень;
- прийняття рішень виключно суб'єктами, компетенція яких поширюється на предмет відносин;
- колективна (спільна) відповідальність усіх членів органу самоврядування тощо.

У судовій системі, у якій висока інституційна замкненість означає незалежність, роль самоврядування стає ключовою.

Грунтовний аналіз чинного законодавства та сучасної правової доктрини у сфері правосуддя й судового менеджменту дає можливість розв'язати низку «міфів» навколо феномена суддівського самоврядування.

Одним із них є твердження про виключну внутрішню юрисдикцію здійснення суддівського самоврядування, що зазначено у ст. 130¹ Конституції України. Модель сучасного функціонування суддівського самоврядування в нашій країні передбачає не тільки участь у вирішенні зовнішніх питань, а й роботу декількох окремих органів суддівського самоврядування (на відміну від Республіки Азербайджан, де передбачено єдину форму суддівського самоврядування – Раду голів судів та Республіки Казахстан, де суддівське самоврядування існує у формі комісій з суддівської етики) [249, с. 21].

Вітчизняний законодавець встановлює не тільки перелік органів суддівського самоврядування, а й їх ієрархію. Так, ст. 127 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» передбачено наступні організаційні форми суддівського самоврядування: збори суддів, Рада суддів України, з'їзд суддів України [4]. Частиною 1 ст. 129 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» встановлено, що найвищим органом суддівського самоврядування є з'їзд суддів України [4], а Рада суддів України є вищим органом суддівського самоврядування у період між з'їздами суддів України [246]. М. Й. Вільгушинський додає, що органами суддівського самоврядування є судді, об'єднані у певні колективні утворення у визначених законом організаційних формах, до яких також відносить і конференції суддів відповідних судів [250, с. 21].

Повноваження Ради суддів України у кадрових процесах, відповідно до Розділу II Положення про Раду суддів України, можна класифікувати на самостійні, тобто ті, що належать до виключного відання, та погоджувальні, які приймаються спільно з іншими органами. Першими є: забезпечення контролю за організацією діяльності судів шляхом заслуховування з цих

питань Голови Державної судової адміністрації України, його заступників, керівників структурних підрозділів і територіальних управлінь Державної судової адміністрації України; здійснення контролю за додержанням вимог законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів у діяльності суддів; розробка та організація виконання заходів щодо забезпечення незалежності судів і суддів, поліпшення стану організаційного забезпечення діяльності судів; розгляд питання правового захисту суддів, соціального захисту суддів та їх сімей; затвердження зразків посвідчень, мантиї та нагрудного знака судді [246].

До погоджувальних повноважень належать: здійснення консультацій з Вищою кваліфікаційною комісією суддів України щодо формування і ведення суддівського досьє (досьє кандидата на посаду судді); погодження Порядку ведення особових справ суддів, визначеного Державною судовою адміністрацією України; внесення з'їзду суддів України пропозиції щодо затвердження Кодексу суддівської етики або змін до нього; надання пропозиції Вищій раді правосуддя щодо включення двох членів Ради суддів України до персонального складу Комісії з питань вищого корпусу державної служби в системі правосуддя; співпраця з Вищою радою правосуддя, громадськими об'єднаннями, відповідними органами інших держав, міжнародними організаціями та їх органами щодо розроблення та впровадження заходів забезпечення незалежності суддів [246].

Окрім цього, Рада суддів України активно позиціонує себе як протекторат суддів та висвітлює кадрові проблеми у судовій системі у вищих ешелонах влади. Як випливає із рішення № 12 від 01 березня 2019 року, Рада суддів України наголосила на тому, що конституційний статус судді передбачає достатнє матеріальне забезпечення як під час здійснення ним своїх повноважень, так і в майбутньому з підстав досягнення пенсійного віку.

У зв'язку із чисельними проблемами соціального забезпечення суддів, Радою суддів України проводиться постійна робота із удосконалення врегулювання зазначеного питання [251]. У рішенні № 69 від 16 вересня 2019

року Рада суддів України звертається до народних депутатів України із критичними гаслами стосовно строків дисциплінарного провадження щодо суддів, які були встановлені в проєкті Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо діяльності органів суддівського врядування» № 1008 від 29 серпня 2019 року. Рада суддів України вважає нові строки недостатніми для повного і об'єктивного вирішення дисциплінарної справи щодо судді, адже такий процес вимагає й оцінку прийнятих судових рішень за наслідками тривалих розглядів справ [252]. Приклад реалізації кадрової функції із оптимізації штату суддів яскраво простежується у рішенні Ради суддів України № 94 від 22 листопада 2019 року. У згаданому рішенні Рада суддів України, вивчивши обсяги надходження справ та матеріалів на суддів відповідних судів, дослідивши фактичну чисельність суддів на поточну дату, а також інформацію судів про стан забезпечення належними для здійснення правосуддя приміщеннями, підтримує пропозиції судів щодо зменшення штатної чисельності посад суддів деяких місцевих та апеляційних судів [253].

Слід погодитись із позицією В. П. Кіселичника, що фактично Рада суддів України здійснює адміністративний контроль за діяльністю Державної судової адміністрації, що проявляється і в кадрових питаннях [254, с. 32], які реалізується останньою.

Згідно з Положенням про Державну судову адміністрацію України, ДСА України здійснює організаційне та фінансове забезпечення діяльності органів судової влади з метою створення належних умов функціонування судів і діяльності суддів. Організаційне забезпечення становлять заходи матеріально-технічного, кадрового, інформаційного, організаційно-технічного характеру, ведення судової статистики, діловодства та архіву суду [255].

З'їзд суддів України як найвищий орган суддівського самоврядування має ключовий вплив на кадрові процеси. Про це свідчить зміст ч. 2 ст. 129 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», а саме наявність повноважень на: заслуховування звітів Ради суддів України про виконання

завдань органів суддівського самоврядування щодо забезпечення незалежності судів і суддів, стан організаційного та фінансового забезпечення діяльності судів; призначення суддів Конституційного Суду України; обрання членів Вищої ради правосуддя та прийняття рішень про звільнення їх з посади члена Вищої ради правосуддя; звернення з пропозиціями щодо вирішення питань діяльності судів до органів державної влади та їх посадових осіб; обрання Ради суддів України; розгляд інших кадрових питань пов'язаних із судовим адмініструванням [4].

Кадрові питання локального характеру вирішуються на зборах суддів відповідного суду, на якому обговорюють питання внутрішньої діяльності цього суду та приймаються колективні рішення [4]. До компетенції у сфері кадрового менеджменту зборів суддів належить:

- заслуховування звітів суддів, які обіймають адміністративні посади в цьому суді, та керівника апарату суду;
- звернення з поданням про притягнення до дисциплінарної відповідальності адвоката, прокурора, посадової особи органу державної влади чи органу місцевого самоврядування за вчинення дій або бездіяльності, що порушують гарантії незалежності суду та судді;
- обговорення питань щодо внутрішньої діяльності суду чи роботи конкретних суддів або працівників апарату суду та прийняття з цих питань рішень, що є обов'язковими для суддів та працівників цього суду [4].

Слід погодитись із позицією С.Р. Леськів щодо участі органів суддівського самоврядування у кадровій діяльності із формування складу інших органів судового врядування, а саме: Державної судової адміністрації, Вищої кваліфікаційної комісії суддів, Вищої ради правосуддя тощо [239, с. 47].

Враховуючи той факт, що органи суддівського самоврядування виступають загальним суб'єктом управлінської політики для усіх видів судочинства, їх роль також простежується як об'єднуюча у сфері кадрового

обслуговування. Таким чином, саме суддівське самоврядування здатне забезпечити єдиний підхід до вироблення:

- напрямів кадрового менеджменту;
- забезпечення прав та інтересів суддів, їх професійного зростання;
- меж дисциплінарної відповідальності суддів;
- організаційного механізму забезпечення незалежності суддів тощо.

Певна дискусійність простежується із реалізацією дисциплінарної функції органами суддівського самоврядування. Так, органи суддівського самоврядування забезпечують дотримання норм суддівської етики та поведінки. За вузького підходу, дисциплінарна діяльність Ради суддів України та її підрозділів проявляється у здійсненні дисциплінарних проваджень щодо осіб, які вчинили дисциплінарні правопорушення. За таких умов можливо говорити про конфлікт інтересів.

Натомість основним завданням у рамках забезпечення суддівської дисципліни є вжиття заходів превенції щодо вчинення правопорушень суддею, за які настає відповідальність. Такі заходи можуть включати систему організаційно-мотиваційних, навчально-консультаційних засобів, спрямованих на утвердження в судді морально-етичного та правового ідеалу поведінки як у процесі відправлення правосуддя, так і поза сферою судочинства.

Реальною практичною рекомендацією удосконалення дисциплінарної кадрової діяльності є позиція Консультативної ради європейських суддів щодо утворення в рамках судової системи одного чи більше органів або осіб, що виконували б консультативні й дорадчі функції та були б доступними для суддів, коли у них виникає сумнів стосовно сумісності їх приватної діяльності із статусом судді. На їх погляд, це стимулювало б обговорення в межах судової влади змісту та важливості правил етики та дисципліни й мінімізувало ризики появи конфлікту інтересів [256].

Слід також звернути увагу на об'єктивність дисциплінарних проваджень щодо суддів на підставі перевірки їх декларацій на предмет доброчесності. Незважаючи на те, що перевірка доброчесності заповнення декларацій є питанням внутрішньої процедури в системі дисципліни та етики суддів, повноваження Вищої ради правосуддя щодо перевірки декларацій хоч і суперечить принципу незалежності від втручання, тим не менш не є ефективним. У Вищої ради правосуддя немає ані юридичних повноважень, ані ресурсів для перевірки майна та багатства суддів. Слід погодитись із тим, аби Вища рада правосуддя ініціювала перевірку декларації суддів незалежним органом – Національним агентством із запобігання корупції, який теоретично має кращі можливості здійснювати неупереджену перевірку. Натомість Вища рада правосуддя повинна регулярно опубліковувати статистичні дані щодо кількості скарг та результатів їх розгляду щодо «багатства, яке не має пояснення», проти суддів [257, с. 31].

Отже, органи суддівського самоврядування – невід'ємні учасники кадрових процесів, діяльність яких спрямована на забезпечення єдності у підходах до реалізації ключових напрямів кадрового менеджменту в судовій системі загалом. Помітною є участь суддівського самоврядування при розв'язанні кадрових завдань та прийнятті кадрових рішень на всіх рівнях судової системи. Удосконаленням кадрової функції в діяльності органів суддівського самоврядування є розширення повноважень зазначених органів та максимізація участі у кадровому «житті» як суддів, так і апарату державних службовців.

Органи суддівського врядування мають більше спільного із категоріями «управління», «організація».

Проте цілковитого значення адміністрації ні один орган суддівського врядування на сьогоднішній день не набуває, оскільки участь у роботі органів врядування беруть частково і судді.

Органи суддівського врядування становлять Вища рада правосуддя та Вища кваліфікаційна комісія суддів. Так, згідно зі ст. 1 Закону України «Про

Вищу раду правосуддя» Вища рада правосуддя є колегіальним, незалежним конституційним органом державної влади та суддівського врядування [27]. А державним колегіальним органом суддівського врядування, який на постійній основі діє у системі правосуддя України, є Вища кваліфікаційна комісія суддів України [4].

Статтею 131 Конституції України передбачено, що Вища рада правосуддя складається з 21 члена, з яких 10 обирає з'їзд суддів України з числа суддів чи суддів у відставці, двох – призначає Президент України, двох – обирає Верховна Рада України, двох – обирає з'їзд адвокатів України, двох – обирає всеукраїнська конференція прокурорів, двох – обирає з'їзд представників юридичних вищих навчальних закладів та наукових установ [16].

С. В. Прилуцький зауважує, що після конституційної модернізації Вищої ради юстиції та її перетворення на Вищу раду правосуддя ця інституція набула рис універсального конституційного органу в системі правосуддя [258, с. 12]. Слід погодитися із вченим, що основною конституційною метою, яка закладалась у механізм роботи, є забезпечення незалежності правосуддя [258, с. 12].

До кадрових повноважень Вищої ради правосуддя Законом віднесено:

- участь у призначенні суддів на посади;
- організація управління дисциплінарним провадженням щодо суддів;
- погоджувальні повноваження щодо затвердження кількісного складу суддів;
- участь у процедурах відбору суддів шляхом затвердження порядку складення відбіркового іспиту та методики оцінювання його результатів, формування і ведення суддівського досьє (досьє кандидата на посаду судді);
- затвердження нормативів кадрового забезпечення суддів [27];
- ухвалення рішень про звільнення судді з посади та рішень про тимчасове відсторонення судді від здійснення правосуддя (ст. 131 Конституції України).

Має місце позиція щодо надмірності управлінського впливу на внутрішні кадрові процеси, що може нести ризики втручання у незалежну діяльність суддів. Особливим чином даний тезис простежується у пп. 20-1 ч.1 ст.3 Закону України «Про Вищу раду правосуддя», а саме повноваженням щодо призначення та звільнення з посад членів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України [27]. Цікаво, що зазначені зміни були внесені Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та деяких законів України щодо діяльності органів суддівського врядування» від 16 жовтня 2019 року № 193-IX. У пояснювальній записці авторами зазначається, що метою законопроекту є вирішення «політичних» проблем, що пов'язані із діяльністю органів суддівського врядування, наприклад, вказуючи на фактично необмежену дискрецію членів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України при проведенні конкурсних процедур добору суддів [259]. У результаті внесених змін дискреція ключових кадрових повноважень була посунута у бік Вищої ради правосуддя. Оскільки Вища кваліфікаційна комісія суддів є «фільтром» кандидатів на посади суддів у суди, таким чином концентрується ключовий вплив на кадрові процеси добору, призначення та звільнення суддів у Вищій раді правосуддя.

На наш погляд, утвердження незалежності в судових органах потребує посилення ролі органів суддівського самоврядування на кадрових процедурах. Таким чином, положення Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та деяких законів України щодо діяльності органів суддівського врядування» від 16 жовтня 2019 року № 193-IX мають бути переглянуті щодо кадрових повноважень Вищої ради правосуддя.

Вища кваліфікаційна комісія суддів України згідно з ч. 1 ст. 92 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» є державним колегіальним органом суддівського врядування, який на постійній основі діє у системі правосуддя України [4]. Вища кваліфікаційна комісія суддів серед іншого забезпечує втілення функції *професійності*, тобто, супроводження

виконання суддею обов'язку підвищення фахового рівня та створення умов для професійного зростання в судових органах шляхом участі у різного роду заходах, курсах та тренінгах, моніторинг регулярності підвищення кваліфікації. Звичайно, що комплектування судового корпусу професійними суддями є першочерговим завданням не тільки Вищої кваліфікаційної комісії суддів, а й усієї системи судового адміністрування, в числі інших кадрових інституцій.

На відміну від Вищої ради правосуддя, фактично усі повноваження Вищої кваліфікаційної комісії суддів за своїм характером належать до кадрових. Втім, Р. В. Ігонін зіставляє адміністративну природу Комісії та органів виконавчої влади в класичному розумінні, стверджуючи про наявність інших спільних функцій: оперативно-виконавчої; нормотворчої; юрисдикційної, оперативного керівництва; орієнтування [260, с. 36]. З цим важко не погодитись, однак кадрове забезпечення є основною метою діяльності Комісії, а її предметом, як видно безпосередньо із назви, є судова кваліфікація.

Оцінювання якості роботи судді, на думку К. О. Іноземцева, є невід'ємним складником роботи з кадрами та інноваційним інструментом у системі адміністрування в судах. Отже, роль Комісії, яка провадить безпосередні процедури оцінювання суддів, відмічається як ключова в системі кадрового адміністрування. Кваліфікаційне оцінювання – це встановлена законом процедура визначення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України здатності судді (кандидата на посаду судді) здійснювати правосуддя у відповідному суді або оцінювання відповідності судді займаній посаді за визначеними законом критеріями [261]. Кваліфікаційне оцінювання включає складення іспиту, дослідження досьє та проведення співбесіди [261].

Принциповим процедурним аспектом у роботі Комісії є оцінка здатності чинити правосуддя як на етапі відбору суддів, так і після призначення на посади. Наприклад, кваліфікаційне оцінювання може проводитися щодо

судді у зв'язку з накладенням дисциплінарного стягнення у разі застосування до судді дисциплінарного стягнення. Метою проведення кваліфікаційного оцінювання у зв'язку з накладенням дисциплінарного стягнення є підтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді після проходження ним курсу підвищення кваліфікації, а підставою є рішення органу, що здійснює дисциплінарне провадження стосовно суддів [261].

Слушну позицію озвучує Д. В. Мандичев, згідно з якою головна роль Вищої кваліфікаційної комісії суддів в організації діяльності судів полягає в забезпеченні повного та своєчасного комплектування цих судів високопрофесійним, компетентним і незалежним суддівським корпусом, забезпеченні дотримання суддями дисципліни, вимог щодо несумісності та дотримання вимог законодавства під час відправлення правосуддя [262, с. 46].

Синергія кадрових відносин, діяльності спеціально уповноважених суб'єктів у сфері кадрової політики та нормативно-правових актів, якими регулюється судове адміністрування в частині реалізації кадрової функції, проявляється в кадрових процесах або процедурах. Відмінність термінів «процеси», «процедури» має суто формалістичний характер, виходячи з того, що процедуру вважають більш деталізованим описом дій.

Суддівське самоврядування, що спрямоване на утвердження незалежності як окремого судді, так і системи судової влади загалом, є відмінним від класичного уявлення організаційних процедур управління, що було властиве радянській системі судоустрою. Таким чином, механізм кадрового адміністрування в судовій системі передбачає вплив різних за структурою внутрішніх інституцій як самоврядних (органи суддівського самоврядування), так і квазіадміністративних «напівсамоврядних» (органи суддівського врядування).

Узагальнюючи ідею самоврядування, необхідно виокремити декілька властивих їй ознак:

- колегіальність у прийнятті рішень;
- прийняття рішень виключно суб'єктами, компетенція яких поширюється на предмет відносин;
- колективна (спільна) відповідальність усіх членів органу самоврядування тощо.

В Україні діє багатосуб'єктна модель організації суддівського самоврядування. Законодавством передбачено наступні організаційні форми суддівського самоврядування: збори суддів, Рада суддів України, з'їзд суддів України.

Органи суддівського врядування є невід'ємними учасниками кадрових процесів, діяльність яких спрямована на забезпечення єдності у підходах до реалізації ключових напрямків кадрового менеджменту в судовій системі загалом.

Повноваження Ради суддів України у кадрових процесах, відповідно до Розділу II Положення про Раду суддів України, можна класифікувати на самостійні, тобто ті, що належать до виключного відання, та погоджувальні – приймаються спільно з іншими органами.

Рада суддів України активно позиціонує себе як протекторат суддів та висвітлює кадрові проблеми у судовій системі у вищих ешелонах влади. Кадрові питання локального характеру вирішуються на зібраннях зборів суддів відповідного суду, на якому обговорюють внутрішню діяльність цього суду та приймають колективні рішення.

Помітною є участь суддівського самоврядування при розв'язанні кадрових завдань та прийнятті кадрових рішень на всіх рівнях судової системи. Напрямом удосконаленням кадрової функції в діяльності органів судового самоврядування є розширення повноважень зазначених органів та максимізація участі у кадровому «житті» як суддів, так і апарату державних службовців.

Враховуючи той факт, що органи суддівського самоврядування є спільними для усіх видів судочинства, їх роль також можна назвати *об'єднуючою у сфері кадрової політики в системі судової влади*.

Суддівське самоврядування здатне забезпечити єдиний підхід до вироблення:

- напрямів кадрового менеджменту;
- забезпечення прав та інтересів суддів, їх професійного зростання;
- меж дисциплінарної відповідальності суддів;
- організаційного механізму забезпечення незалежності суддів тощо.

Встановлено відмінність реалізації кадрової функції органів суддівського врядування та самоврядування: забезпечення захисту прав та інтересів суддів органами самоврядування має «профспілкову» природу, при якій судді забезпечують захист суддів. Натомість органи суддівського врядування здійснюють процедури, які позбавлені конфлікту кадрових інтересів.

Органи судового врядування мають більше спільного із категоріями «управління», «організація». Проте цілковитого значення адміністрації ні один орган суддівського врядування на сьогоднішній день не набуває, оскільки участь у роботі органів врядування беруть частково й судді.

У результаті внесених законодавчих змін до законодавства про судоустрій і статус суддів, пов'язаних із повноваженням Вищої ради правосуддя щодо призначення та звільнення з посад членів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, дискреція ключових кадрових повноважень була посунута в бік органів врядування. Оскільки Вища кваліфікаційна комісія суддів є «фільтром» кандидатів на посади суддів у суди, таким чином концентрується ключовий вплив на кадрові процеси добору, призначення та звільнення суддів у Вищій раді правосуддя. На наш погляд, утвердження незалежності в судових органах потребує посилення ролі органів суддівського самоврядування на кадрових процедурах. Таким чином, положення Закону України «Про внесення змін до Закону України

«Про судоустрій і статус суддів» та деяких законів України щодо діяльності органів суддівського врядування» від 16 жовтня 2019 року № 193-ІХ мають бути переглянуті щодо «надмірних» кадрових повноважень Вищої ради правосуддя.

4.2. Кадрові процеси в апаратах судів

У ХХІ столітті перед Україною постала проблема трансформування вкрай забюрократизованої та централізованої адміністративної системи державної служби в судовій системі. Необхідність здійснення низки фундаментальних реформ задля покращення функціонування інституту державної служби, стабілізації політичних установ та створення сприятливих законодавчих умов для зростання та економічного розвитку спонукала до реформування системи державного управління. На сьогодні наша держава декларує статус європейської, демократичної та передусім правової держави. Про це свідчить ряд прийнятих державних стратегій, зокрема оновлення законодавства про державну службу. Необхідність реформування чинного законодавства про державну службу зумовлена також потребою в розмежуванні політичних та адміністративних посад, врегулювання правового статусу державного службовця, конкурсних процедур добору на посади вищого корпусу державної служби, забезпечення рівного доступу до державної служби, надання пріоритету кар'єрній службі, створення умов прозорості діяльності державних органів та гідної оплати праці державних службовців на основі обґрунтованої моделі з мінімальним впливом суб'єктивізму та проходження служби виключно на основі особистих якостей.

Особливості та специфіку законодавства про державну службу досліджували такі науковці, як В. Авер'янов, В. Тимошук, О. Курінний та інші (див., наприклад [263–270]). У вітчизняній правовій доктрині тривають наукові пошуки щодо поняття і особливостей правового статусу різних суб'єктів права – одноособових та колегіальних: посадової особи, адвоката, прокурора, судді, Верховного Суду, Конституційного Суду України та ін. Досліджувався правовий статус осіб, які займають адміністративні посади у судовій системі України. Але правовий статус працівників апарату суду ще

не був предметом спеціального дослідження як комплексної фундаментальної проблеми в юридичній науці.

Оскільки працівники апарату суду в Україні є державними службовцями, то, безперечно, необхідно висвітлити особливості впливу нового законодавства про державну службу на працівників апарату суду, адже у цій сфері дії законодавства про державну службу є певні невизначеності. Проаналізувавши положення законодавства про державну службу, слід звернути увагу на принципово нові підходи щодо визначення сфери дії законодавства про державну службу на прикладі його застосування до працівників апаратів суду загальної юрисдикції. Зокрема порядку організації роботи державного службовця в службовця в судах, умов оплати праці, преміювання та заохочення; підстав та механізму звільнення державного службовця з посади; дисциплінарної й матеріальної відповідальності.

Судді, без сумніву, є головними, але не єдиними суб'єктами владних повноважень, які здійснюють адміністративно-правове забезпечення функціонування судової влади. Навпаки, судді, головним чином, відправляють правосуддя, а для забезпечення їх діяльності функціонують численні суб'єкти публічної адміністрації. Діяльність зазначених осіб спрямовано на те, щоб забезпечити для суддів усі умови для ефективного відправлення правосуддя, унеможливити будь-який негативний вплив на них. Серед численних суб'єктів публічної адміністрації, які здійснюють адміністративно-правове забезпечення судочинства, основне місце належить апарату суду. На думку Ю. Юрченко, апарат суду – це суб'єкти публічної адміністрації, державні службовці, які здійснюють свою діяльність згідно із Законом України «Про судоустрій і статус суддів» і відповідно до Закону України «Про державну службу», вони разом з іншими суб'єктами публічної адміністрації забезпечують право фізичних і юридичних осіб на справедливе й гуманне адміністративне судочинство, однак не безпосередньо, а шляхом забезпечення суддям умов для ефективного здійснення судочинства [271, с. 56]. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» визначив, що

організаційне забезпечення роботи суду здійснює його апарат, який очолює керівник апарату (ст. 155) [4].

Але незважаючи на класичну практику дослідження правового статусу на прикладі однотипних органів чи інституцій, зазначимо, що правовий статус службовців апарату суду дійсно має свої особливості і є надзвичайно складним предметом для наукового дослідження. Адже апарат суду складається з різних категорій працівників, і визначити головні елементи їх загальноправового статусу – непросте завдання.

Правовий статус працівників апарату суду визначається Законом України «Про державну службу» [94] з урахуванням особливостей, встановлених спеціальним законом. Працівників апарату суду, залежно від місця у процесі підготовки умов для здійснення правосуддя, можна поділяти на: а) керівництво (керівника апарату суду або його заступники); б) спеціалістів (консультанти, секретарі судового засідання, помічники суддів, судові розпорядники); в) технічний персонал (діловоди, оператори комп'ютерного набору, архіваріуси, завідувачі господарством, бібліотекарі та ін.); г) обслуговуючий персонал (водії, прибиральниці, робітники з обслуговування будівлі, двірники) [272, с. 67–68].

Під час дослідження зазначеного питання особливу увагу варто приділити керівнику апарату суду. В організаційному забезпеченні діяльності судів основне значення займає управління матеріально-технічними, фінансовими та бюджетними ресурсами для судової влади. Відповідно до ч. 1 ст. 155 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» управління апаратом суду, а отже й ресурсами, які наявні у його віданні, виконує його керівник. Правовий статус керівника апарату суду є багатограним, оскільки різноплановість його повноважень вимагає від нього знань у багатьох сферах суспільного життя та досвіду управління. Результатом діяльності керівника має бути ефективне та своєчасне виконання завдань апарату суду. Законом України «Про судоустрій і статус суддів» встановлено, що керівник апарату суду очолює апарат та несе персональну відповідальність за належне

організаційне забезпечення суду, суддів та судового процесу, відповідає за функціонування Єдиної судової інформаційної (автоматизованої) системи, інформує збори суддів про свою діяльність, а також призначає на посаду та звільняє з посади працівників апарату суду, застосовує до них заохочення та накладає дисциплінарні стягнення (ч. 3, 5 ст. 155) [4]. У наступній нормі згаданого вище Закону йдеться про особливий статус керівника апарату Верховного Суду та його заступників, які очолюють структурні підрозділи апарату Верховного Суду та відповідають за організаційне забезпечення діяльності касаційних судів. Основними завданнями керівника апарату суду є: здійснення безпосереднього керівництва апаратом суду; належне організаційне забезпечення суду, суддів і судового процесу, організація матеріально-технічного та соціального забезпечення суддів і працівників апарату суду; забезпечення функціонування автоматизованої системи документообігу суду; здійснює заходи щодо організованості та злагодженості в роботі структурних підрозділів апарату, їх взаємодії у виконанні завдань щодо організаційного забезпечення суду [4].

Для виконання покладених на нього завдань керівник апарату суду зобов'язаний:

організовувати діяльність апарату, забезпечувати виконання його завдань;

уживати заходів щодо вдосконалення та підвищення ефективності роботи апарату суду;

подавати на розгляд суду пропозиції щодо структури, чисельності та штатного розпису апарату суду України;

вносити на розгляд суду подання про відзначення працівників апарату;

організовувати роботу атестаційної комісії та проведення щорічного оцінювання виконання державними службовцями апарату покладених на них обов'язків і завдань;

формувати кадровий резерв апарату, забезпечувати організацію роботи з підвищення кваліфікації працівників апарату;

забезпечувати організацію діловодства в суді, порядок у роботі з процесуальними та іншими документами, функціонування локальної комп'ютерної мережі, мережі Інтернет, електронної пошти, функціонування систем фіксування судового процесу технічними засобами, оперативного ведення інформаційно-довідкових стендів;

забезпечувати функціонування автоматизованої системи документообігу суду, здійснювати контроль за її використанням;

уживати заходів щодо зберігання та конфіденційності інформації, яка міститься в системі, підписувати протоколи автоматичного розподілу справ між суддями, у разі необхідності забезпечувати повторний автоматичний розподіл справ між суддями [273]. Крім того, керівник апарату суду зобов'язаний:

уживати заходів щодо забезпечення захисту інформаційних ресурсів системи автоматизованого документообігу шляхом застосування засобів і методів технічного захисту інформації, упровадження організаційних та інженерно-технічних заходів комплексної системи захисту інформації, спрямованих на недопущення блокування інформації, несанкціонованого доступу до неї, її модифікації або спотворення;

забезпечувати дотримання в суді встановленого порядку обліку, зберігання і використання документів, справ, видань та інших матеріальних носіїв інформації, що містять конфіденційну інформацію, що є власністю держави, а також інформації та персональних даних про особу;

забезпечувати достовірність ведення судової статистики та контролювати своєчасність складання статистичної звітності;

організовувати роботу з обліку і збереження судових справ, печаток і штампів, канцелярського приладдя;

контролювати своєчасність відправлення справ і додаткових матеріалів;

забезпечувати направлення до Єдиного державного реєстру копій судових рішень;

забезпечувати організацію повного доступу суддів до Єдиного державного реєстру судових рішень; організувати доступ користувачів до Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців і контроль за дотриманням вимог щодо захисту інформації;

організувати складання проєктів планів роботи суду, подавати їх на затвердження голові суду, організувати контроль за ходом виконання цих планів;

здійснювати заходи щодо забезпечення належних умов діяльності суддів і працівників апарату, їх належного матеріального та соціального забезпечення, медичного обслуговування, забезпечення житлом; ор

ганізувати виконання вимог актів законодавства, нормативних актів щодо забезпечення безпеки суддів, працівників апарату суду, учасників судового процесу, підтримання громадського порядку в приміщенні суду та його охорони;

організувати виконання передбачених законодавством заходів щодо запобігання та протидії корупції [273]. Для здійснення покладених на нього завдань та обов'язків керівник апарату суду має право: видавати накази, обов'язкові для виконання працівниками апарату; координувати здійснення організаційних заходів щодо підготовки нарад; проводити наради; призначати на посади та звільняти з посад в установленому законом порядку працівників апарату; застосовувати до них заохочення та накладати дисциплінарні стягнення; контролювати роботу служби судових розпорядників; контролювати виконання посадових обов'язків, закріплених посадовими інструкціями, дотримання в суді норм, правил та інструкцій з охорони праці й пожежної безпеки, правил внутрішнього трудового розпорядку, що діють у суді, вимог, передбачених колективним договором і чинним законодавством [273].

Отже, адміністративно-правовий статус керівника апарату суду – це сукупність його повноважень, зобов'язань, прав та обов'язків щодо організації забезпечення суддям умов для здійснення судочинства,

організації матеріальних, технічних, охоронних та інших забезпечувальних функцій у суді. Адміністративно-правовий статус характеризує цього посадовця як особу, на яку покладено комплекс організаційно-управлінських, а також розпорядчих функцій, а також як керівника, який здатен своєю діяльністю впливати на ефективність та якість діяльності цієї інституції в Україні.

Найбільш близько із суддями працюють помічник судді, секретар судового засідання, судовий виконавець. Саме вони безпосередньо забезпечують законні потреби суддів у здійсненні судочинства. Адміністративно-правовий статус помічника судді визначається Законом України «Про судоустрій і статус суддів», Положенням про помічника судді, затвердженим рішенням Ради суддів України від 18 травня 2018 року № 21 [157]. Помічник судді - це працівник патронатної служби у суді, який забезпечує виконання суддею повноважень щодо здійснення правосуддя. Помічник судді є працівником апарату суду. Помічник судді з питань підготовки та організаційного забезпечення судового процесу підзвітний лише відповідному судді. Суддя є його безпосереднім керівником. Помічником судді може бути громадянин України, який має вищу юридичну освіту і вільно володіє державною мовою. Помічники суддів Верховного Суду повинні також мати стаж професійної діяльності у сфері права не менше трьох років. Судді самостійно здійснюють добір помічників. Помічник судді призначається на посаду та звільняється з посади керівником апарату відповідного суду за поданням судді. Помічник судді призначається на посаду на строк повноважень безпосереднього керівника та не довше ніж на період перебування безпосереднього керівника у штаті суду.

Помічник судді має право: користуватись правами і свободами, які гарантуються громадянам України Конституцією і законами України; отримувати від працівників апарату суду, до якого він прикріплений, документи та інформацію, необхідні для виконання своїх обов'язків; користуватися інформаційними базами даних, телекомунікаційними

мережами відповідного суду в установленому порядку; вносити пропозиції судді щодо організації своєї роботи; за погодженням із суддею брати участь у конференціях, семінарах, круглих столах, форумах, інших науково-практичних заходах, а за поданням судді – проходити стажування у відповідних підрозділах державних органів; брати участь у нарадах, зборах трудового колективу та інших подібних заходах відповідного суду; підвищувати свій професійний рівень у системі підготовки та підвищення кваліфікації працівників апарату суду; на повагу особистої гідності, справедливе й шанобливе ставлення до себе з боку керівників, співробітників і громадян; на оплату праці відповідно до чинного законодавства; на соціальний і правовий захист відповідно до свого статусу [157].

Таким чином, основними завдання помічника судді є допоміжні й забезпечувальні заходи, які необхідні для підготовки й розгляду судової справи, технічні заходи щодо вироблення і виконання судових рішень.

Отже, адміністративно-правовий статус помічника судді – це сукупність його повноважень, завдань, зобов'язань і прав щодо допомоги судді в підготовці судових справ до розгляду, виконання інших законних доручень судді і керівника апарату суду в поєднанні з професійними обмеженнями та спеціальною дисциплінарною відповідальністю. Місія помічника судді подвійна: з одного боку, - повне та всебічне сприяння судді при підготовці до розгляду справ; з іншого – безпосередня залученість до діяльності судді при аналізі матеріалів, а також при плануванні його роботи.

Секретар судового засідання є посадовою особою апарату суду. Його адміністративно-правовий статус визначається Конституцією та законами України «Про судоустрій і статус суддів», «Про державну службу», процесуальними нормами відповідного судочинства, положеннями про апарат відповідного суду, Положенням про автоматизовану систему документообігу суду, Загальними правилами поведінки державного службовця, кодексом поведінки посадової особи апарату відповідного суду, регламентом відповідного суду, інструкцією з діловодства у відповідному

суді, наказами і розпорядженнями голови відповідного суду та керівника апарату суду. Секретар судового засідання за своїми посадовими обов'язками є взаємозамінний з обов'язками судового розпорядника. Секретар судового засідання призначається на посаду і звільняється з неї наказом керівника апарату адміністративного суду. На посаду секретаря судового засідання призначаються особи, які мають вищу юридичну освіту за спеціальностями «Правознавство» або «Правоохоронна діяльність» з освітньо-кваліфікаційним рівнем не нижче бакалавра, зі стажем роботи за фахом на державній службі в органах судової влади не менше двох років або стажем роботи за фахом в інших сферах не менше трьох років. Секретар судового засідання підпорядкований голові апарату відповідного суду [271]. Секретар судового засідання зобов'язаний:

вживати необхідних заходів щодо дотримання процесуальним законодавством процесуальних термінів розсилання прийнятих в адміністративних справах копій процесуальних документів;

передавати суддям документи у справах, які перебувають у їх провадженні;

перевіряти наявність і належність оформлення всіх необхідних документів у справах, переданих для відправлення після закінчення розгляду, зокрема кількість копій процесуальних документів, необхідних для завірення та відправлення, у разі відсутності певних документів чи їх копій звертатися до відповідного помічника судді;

здійснювати підшивання та оформлення матеріалів справ згідно з інструкцією з діловодства;

за дорученням судді здійснювати ознайомлення сторони зі справою відповідно до інструкції з діловодства в суді;

здійснювати фіксування судового процесу технічними засобами, вести журнал судового засідання;

здійснювати відтворення та роздрукування технічного запису судового засідання у встановленому законом порядку;

здійснювати судові виклики й повідомлення; перевіряти наявність та з'ясувати причину відсутності осіб, яких було викликано до суду, і доповідати про це голові;

виконувати інші доручення голови у справі;

здійснювати необхідну технічну роботу з відправлення копій процесуальних документів адміністративних справ та іншої кореспонденції;

забезпечувати належне використання та зберігання документів, судових справ, а також печаток і штампів суду [274].

Отже, правовий статус працівників апарату суду не повинен обмежуватися лише переліком їх прав та обов'язків, оскільки це призводить до неповного розкриття його змісту. Так само не вважаємо за доцільне штучно розширювати перелік структурних елементів правового статусу. Визначити і розкрити усі елементи правового статусу працівника апарату суду лише за допомогою спеціального Закону України «Про судоустрій і статус суддів» неможливо. Зміни у законодавстві не змінили той факт, що у штаті апарату суду значна кількість посад залишає за собою статус державної служби. Тому ми змушені застосовувати Закон України «Про державну службу», а також підзаконні й локальні правові акти судів під час правового визначення статусу працівника апарату суду, адже останнім визначаються вимоги до осіб, які мають право на державну службу, основні обов'язки та права державних службовців, встановлюються обмеження, пов'язані з прийняттям на державну службу, особливості прийняття на державну службу та дисциплінарної відповідальності державних службовців, питання службової кар'єри і припинення державної служби.

Складна система правосуддя в національних правових системах держав не обмежується лише суддями. Апарат суду відіграє не менш важливу роль у відправленні правосуддя. Його організаційна, сервісна, технічна та методична підтримка є невід'ємним елементом не тільки процедури вирішення справи по суті, а й забезпечення інших не менш важливих функцій у системі судової влади, зокрема, інформаційної, документальної,

комунікативної тощо. Кадрові процеси в апаратах суддів є складовим елементом кадрового менеджменту в судових органах. В іншому випадку правовий механізм здійснення правосуддя може зазнати краху. Втім, щоразу при черговій реформі судових органів апарат суду відходить на задній план, а увага до професійного фаху патронату та інших державних службовців апарату суду з'являється після відтоку кадрів. Збалансованість судової кадрової політики до усіх категорій публічних осіб є нагальним сучасним завданням правового забезпечення судового адміністрування.

На погляд авторів посібника «Кадрова політика суду», кадрова робота – це одна із ключових компетенцій судового адміністрування. Саме в процесі пошуку кандидатів та добору працівників, у відносинах між працівниками в колективі, професійному розвитку, в процесі оцінювання ефективності роботи втілюється та демонструється те, як і у що суди вірять, яка в них місія, мета, цінності та стандарти якості [53, с. 30].

Апарат суду є важливим суб'єктом правосуддя, незважаючи на те, що його працівники не беруть участі у відправленні правосуддя безпосередньо. Наприклад, в адміністративному судочинстві досить важливою є ефективна робота апарату суду при забезпеченні права на доступ до правосуддя. Законом України «Про державний захист працівників суду та правоохоронних органів» не випадково працівників апарату суду віднесено до об'єктів, на яких поширюється система особливих заходів державного захисту [275]. Це, зокрема, засвідчує важливість функцій апарату судів.

У доктринальній правовій літературі є чимало підходів до природи кадрових процедур, які відбуваються в апаратах судів. Р. З. Голобутовський розмірковує, що в судових органах є два типи функцій. Перша, власне *правосуддя*, інші – *управлінські* функції. Серед управлінських функцій органів судової влади є *кадрова* функція, яка, у свою чергу, включає в себе функції публічної служби в органах судової влади [249, с. 14]. На думку О.В. Саленко, інститут судового управління може бути проаналізований на трьох рівнях: технічний, управлінський та інституційний. Саме технічний рівень –

це рівень управління апаратом суду, який очолює керівник апарату суду та забезпечує керівництво допоміжною роботою, необхідною для ефективного функціонування суду [276]. Розмежування повноважень між керівником апарату суду, головою суду та адміністративними посадами Державної судової адміністрації України й нині залишається активним предметом наукового диспуту, результати якого знайшли своє відображення в положеннях нормативних актів.

Апарат судів досить рідко визначають як *суб'єкта* кадрової діяльності. Наприклад, узагальнюючи повноваження у сфері кадрового забезпечення в судових органах, М. І. Чичерська роботу апарату суду не виокремлює у системі кадрових суб'єктів [277]. На наш погляд, у цьому є суттєве упущення, адже саме апарат окремого суду – відповідальний суб'єкт за оперативне кадрове діловодство щодо супроводження окремих суддів шляхом ведення їх досьє тощо. В апаратах судів не обмежується кадрова компетенція щодо суддів, працівники кадрових підрозділів забезпечуються обслуговування й інших працівників суду. При цьому, доцільно вести мову, зокрема, про те, що кадрові процеси складаються з двох підсистем:

- підсистему адміністративного кадрового забезпечення, метою функціонування якої є забезпечення системи місцевих загальних судів кадрами, діяльність яких спрямована на організаційні, адміністративні, технічні та інформаційні процеси в забезпеченні роботи судових установ (персонал місцевих судів, окрім власне суддівського корпусу);

- підсистему функціонального кадрового забезпечення, метою якої є забезпечення кадрами процесу здійснення правосуддя (суддівський корпус). У свою чергу, під кадровою складовою частиною системи організаційно-правового забезпечення діяльності місцевих судів слід розуміти сукупність функцій та методів, що належать на правах нормативно-правового закріплення відповідним органам судової влади у сфері укомплектування місцевих судів кваліфікованими кадрами, здатними сформувати організаційне (адміністративний персонал) і функціональне (суддівський

корпус) забезпечення процесу здійснення правосуддя [277]. Незважаючи на те, що апарат суду в правовому полі регламентується вже досить давно, відмічаються постійні тенденції уніфікації статусу суб'єктів допоміжної діяльності у сфері правосуддя.

Законодавство про судоустрій і статус суддів у різних редакціях не виокремлювало ключових завдань, а моделі формування та статус працівників постійно змінювались. Наприклад, у діючій редакції Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02 червня 2016 року № 1402-VIII (зі змінами від 11 березня 2020 року) у ст. 155 зазначається, що апарат суду здійснює організаційне забезпечення роботи суду [4]. Незважаючи на те, що як Положення про апарат Верховного Суду [278], так і Типове положення про апарат суду [103] передбачає завдання із організаційного забезпечення відповідних судів, при цьому важко визначити межі «організаційного» у функціях апарату судів. З цього приводу думки вчених також розділилися. Так, А. М. Макаровець визначає організаційне та кадрове забезпечення як окремі завдання апарату судів [279, с. 2]. Цікаво, що А. М. Макаровець аргументує свою позицію тим, що наводить класифікацію адміністративно-правових актів, які регулюють діяльність апарату суду в Україні, в числі яких є нормативні акти кадрового спрямування [279, с. 24].

Наприклад, організаційне, аналітичне, юридичне, інформаційне та матеріально-технічне забезпечення діяльності судів конституційної юрисдикції здійснює Секретаріат суду [280], що більш чітко окреслює межі функціонального статусу. Тому є певні доводи вважати, що організаційне призначення апарату судів є дещо некоректним формулюванням його функціональної природи. Кадрова робота має бути окремим напрямом внутрішніх управлінських процесів в апаратах судів.

Іншим питанням є відсутність ієрархічної єдності в структурі та статусі апарату судів, що зумовлює певний вплив на невизначеність кадрового спрямування. Так, Закон України «Про судоустрій і статус суддів» виокремлює особливості апарату місцевого, апеляційного, вищого

спеціалізованого суду, а також апарату Верховного Суду України іншим нормативно-правовим актом. Разом із цим Типове положення про апарат суду виокремлює специфічні особливості організації апарату спеціалізованих судів.

Очевидно, що апарати судів формуються відповідно до вимог у забезпеченні роботи судів, виходячи із обсягу, структури та завдань відповідного суду, а також його юрисдикції. Так, виходячи із функцій апарату Верховного Суду, стає помітним їх адміністративний характер порівняно із функціями апарату судів інших судів загальної юрисдикції.

Так, відповідно до пп. 2.1.4 Положення про апарат Верховного Суду зміст кадрової функції передбачає організацію та здійснення роботи щодо кадрового забезпечення суддів (підкреслено нами. – авт.), працівників Апарату, забезпечення в межах компетенції виконання у Верховному Суді положень законів України «Про судоустрій і статус суддів», «Про державну службу», Кодексу законів про працю України, антикорупційного законодавства. Також в апараті Верховного Суду України підготовку інформаційно-аналітичні матеріали з кадрових питань [278]. Отже, в наявності управлінський характер кадрової діяльності апарату Верховного Суду щодо інших судів у питаннях кадрової діяльності, що можна визначити як формування засад кадрової політики в апаратах судів.

До речі, Управління кадрової роботи апарату Верховного Суду охоплює відділ загального кадрового забезпечення та чотири відділи кадрового забезпечення [278].

Як бачимо, супроводження відправлення правосуддя та організаційне забезпечення суду в обов'язковому порядку охоплює кадрові процеси, які мають чітко виражений об'єкт (предмет), обсяг кадрових повноважень та межі реалізації кадрових функцій. *Формальною особливістю таких процесів є участь у кадровій політиці щодо суддів та управління людськими ресурсами самого апарату суду, тобто самозабезпечення. Що стосується*

першої позиції, їй, очевидно, властивий сервісний підхід, який полягає у супроводженні службової діяльності в кар'єрі судді.

Відповідно до Типового положення про апарат суду від 08 лютого 2019 року № 131 одним із завдань апарату суду в системі кадрового обслуговування суддів є:

- ведення кадрового діловодства суду, в тому числі особових справ суддів у порядку, визначеному Державною судовою адміністрацією України за погодженням з Радою суддів України;

- ведення автоматизованої системи обліку кадрів суду (до початку функціонування Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи) [103].

Як стверджує Ю. Пелеха, термін «кадрове діловодство» ґрунтується на поняттях «кадри» та «діловодство». Тому визначення даного поняття можна трактувати як документаційне забезпечення роботи з кадрами, тобто створення комплексу документів щодо побудови своєчасної й бездоганної роботи з працівниками того або іншого підприємства [281, с. 78–79].

Однією із основних процедур обслуговування суддів у кадрових питаннях є *ведення особових справ суддів* у порядку, визначеному Державною судовою адміністрацією України за погодженням з Радою суддів України. Законодавчо встановлена норма не випадкова. Будь-який суд в незалежності від інстанції є суб'єктом управлінської діяльності, а тому фіксація службової діяльності та фактів у кар'єрі судді є невід'ємним атрибутом будь-якої судової установи.

Згідно з Порядком формування, ведення, обліку та зберігання особових справ суддів від 20 травня 2016 року № 97 формування, ведення, облік та зберігання особових справ здійснюються відповідним структурним підрозділом апарату суду або відповідальною особою, яка здійснює ведення кадрової роботи в суді, про що зазначається у посадовій інструкції або в положенні про структурний підрозділ [282].

Очевидно, що датою початку формування особової справи є дата видання наказу головою суду про зарахування судді до штату суду на підставі відповідного нормативного акта [282].

Аналіз нормативно-правових актів у сфері кадрового діловодства у судах дає підстави констатувати цікавий та дещо неоднозначний аспект.

Так, до прикладу, наказом ДСА України від 20 березня 2007 року № 24 було затверджено нову редакцію Методичних рекомендацій щодо ведення обліку кадрів і кадрового діловодства в місцевих та апеляційних судах загальної юрисдикції.

У цих методичних рекомендаціях висвітлювалися загальні питання роботи з кадрами в апараті судів; деталізувалося ведення трудових книжок та ведення особових справ; було розкрито питання щодо оформлення проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців у суді; описувалося оформлення стажування державних службовців та обчислення стажу державної служби; конкретизувалося оформлення службових відряджень; регламентувався порядок підготовки та видачі довідок, оформлення клопотання про продовження терміну перебування на державній службі; присвоєння рангів державних службовців; визначалася підготовка проектів наказів кадрового характеру [283].

Водночас наказом ДСА від 04 грудня 2015 року № 212 визнано такими, що втратили чинність, ряд наказів ДСА, серед яких і наказ від 20 березня 2007 року № 24 [284].

Звідси, постає цілком логічне та закономірне питання: яким нормативно-правовим актом у подальшому будуть деталізуватися важливі аспекти кадрового діловодства в місцевих, апеляційних та вищих спеціалізованих судах загальної юрисдикції?

Вивчаючи цю площину дослідження, можна побачити правовий «вакуум».

Наказ, яким затверджено Методичні рекомендації, скасували, а конкретизуючої заміни не забезпечили. Відтак, загальні положення

кадрового діловодства в судах загальної юрисдикції стали частиною інших нормативно-правових актів. Чи правильно це з точки зору законодавчої та організаційної складової? Сумнівно. Кадрове діловодство мають свою специфіку, призначення та є важливою і безпосередньою складовою частиною якісного кадрового забезпечення апарату судів. Воно повинно мати свою деталізацію, правове закріплення без «розщеплення» у межах інших актів.

В умовах діджиталізації, автоматизації усіх процесів невід'ємною складовою кадрових питань є *ведення автоматизованої системи обліку кадрів* суду, що покладається на апарат суду. Електронний облік у кадрових процесах є частиною загальної електронізації судочинства, яке розпочалося у 2011 році із запровадженням автоматизованого документообігу. Як зазначає О. О. Вдовіна, такі заходи є спробою поставити діловодство суду «в ногу» з часом і максимально використовувати технічні можливості інформаційних систем для автоматизації всіх процесів, в тому числі обліку кадрових процедур, що необхідно для економії робочого часу співробітників суду і, відповідно, фінансів [285, с. 32]. До речі, вчена у монографічному дослідженні неодноразово наголошує, що до об'єктів автоматизації в судовому адмініструванні належать кадри [286]. «Кадри» як об'єкт автоматизаційних процесів необхідно розуміти, знову ж таки, з позиції обробки кадрової інформації. На наш погляд, результат – це систематизація, уніфікація спрощення кадрового діловодства, що є нагальною вимогою часу.

Як свідчить Типове положення про апарат суду від 08 лютого 2019 року № 131, така автоматизована система обліку кадрів суду буде здійснюватися до початку функціонування Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи [103].

Основними складовими Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи є: електронне діловодство, контакт-центр, управління фінансово-господарськими процесами, захист інформації. Кожна підсистема складається із певних модулів. Передбачається, що модуль

«Управління персоналом, фінансовим та бухгалтерським обліком», з-поміж іншого, забезпечить автоматизацію процесів кадрового, фінансового та бухгалтерського обліку, формування кадрової, фінансової та бухгалтерської звітності [287].

Отже, забезпечення повноцінного функціонування Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи є важливим та необхідним складником автоматизації кадрових процесів як щодо судів, так і апарату суддів. Однак водночас необхідно чітко розмежувати кадрове діловодство в типовому розумінні та автоматизацію процесів його здійснення за допомогою системи ЄСІТС, що ще раз, у свою чергу, пояснює необхідність прийняття відповідних методичних рекомендацій з цього питання.

Державна судова адміністрація України є суб'єктом, який прямо впливає на методи та способи реалізації кадрових повноважень в апаратах суддів. Відповідно до Положення про Державну судову адміністрацію України : рішення Вищої ради правосуддя від 17 січня 2019 року № 141/0/15-19, ДСА України здійснює організаційне та фінансове забезпечення діяльності органів судової влади з метою створення належних умов функціонування судів і діяльності суддів, представляє суди у відносинах з іншими органами державної влади, органами місцевого самоврядування в межах повноважень, установлених законом [255].

Адміністративно-правовий статус Державної судової адміністрації України за своїм характером є забезпечувальним, оскільки вона наділена сукупністю організаційних, кадрових, технічних та інших важелів впливу на діяльність апарату суду [288, с. 9].

Згідно з Положенням про Державну судову адміністрацію України, ДСА України має своїм завданням організацію роботи з ведення судової статистики, діловодства та архіву; контроль стану діловодства в судах загальної юрисдикції; організацію комп'ютеризацію судів для здійснення судочинства, діловодства [255]. ДСА України відповідно до покладених на неї завдань: вивчає кадрові питання апарату судів, прогнозує потребу у

спеціалістах, здійснює замовлення на підготовку відповідних спеціалістів та забезпечує необхідні умови для підвищення кваліфікації працівників апарату судів, створює систему підвищення кваліфікації. Отже, саме ДСА України є *центральною суб'єктом формування кадрової політики в апаратах судів*. Інший, не менш важливий тезис, який впливає в контексті аналізу кадрових процедур в апаратах судів – взаємодія ДСА України та апаратів судів у контексті реалізації кадрової політики. У даному випадку можна виокремити цілком закономірну роль апаратів як *кадрово-оперативну*, а ДСА України – як *кадрово-адміністративну*.

Таким чином, ДСА України, як суб'єкт судового адміністрування в організаційних питаннях, зобов'язана звертати увагу на систематизацію норм щодо кадрового діловодства у судах шляхом їх узагальнення в межах відповідних методичних рекомендацій для працівників апаратів судів.

Розглядаючи апарат суду як замкнуту інституцію реалізації кадрових процедур, важко не відзначити його структуру та статус працівників. Так, система кадрового менеджменту в апаратах судів є досить розвиненою.

Специфічні особливості формування апарату судів встановлені в законодавчих нормах та окремих нормативно-правових актах. Слід погодитись із позицією П. Ю. Шпенової у тому, що Законом України «Про судоустрій і статус суддів» процедура формування кадрів апарату суду майже не врегульована, за винятком того, що закріплені 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 й загальні риси можливої структури апарату суду [289, с. 184]. Ключовий обсяг нормативних положень кадрових процесів вміщено в Положенні про апарат Верховного Суду України від 30 листопада 2017 року № 6 та у Типовому положенні про апарат суду від 08 лютого 2019 року № 131. Окрім цього, добір, трудові умови праці щодо помічників суддів встановлені в Положенні про помічника судді від 18 травня 2018 року № 21 [157]. З урахуванням чисельної кількості

відомчих нормативних положень, які регламентують різні за типами посади в апаратах судів та складності нормопроектної та погоджувальної діяльності в даному напрямі, є необхідність переосмислення статусу та систематизації нормативно-правового регулювання апарату суддів. Наприклад, прийняття Закону України «Про апарат суддів» є одним із подальших напрямів удосконалення, в тому числі, процедур кадрового менеджменту.

Діюча модель роботи апарату суду є досить подібною як до європейської, так і до американської. М. В. Вишневський виокремлює ключову *роль голови суду* у сфері регулювання діяльності апарату суду, яка здійснюється шляхом комбінації контрольних, організаційних, кадрових, заохочувальних та дисциплінарних повноважень відповідно до законодавства в контексті ефективної діяльності останнього та окремо його працівників. Натомість центральною посадою щодо внутрішнього регулювання діяльності апарату суду є керівник апарату, який має спеціальний адміністративно-правовий статус, що характеризує його як невід'ємну частину системи управління судовою установою та забезпечує можливість його реального впливу на процес функціонування та діяльності апарату конкретної судової установи. Саме на апарат суду покладається організаційне, інформаційнокомунікативне та матеріальне забезпечення судів, а також судових установ в цілому, всім необхідним для якісного і вчасного здійснення судочинства у відповідності до принципу верховенства права для створення належних умов щодо отримання фізичними і юридичними особами якісних та своєчасних адміністративно-судових послуг. При цьому, сутність адміністративно-правового регулювання діяльності апарату суду в Україні полягає у сукупності розпорядчої та виконавчої адміністративної діяльності системи керівного суб'єктного впливу, яка складається з двох блоків: внутрішнього (керівник судової установи і керівник апарату суду) та зовнішнього (Вища рада правосуддя, органи суддівського самоврядування та Державна судова адміністрація), що має регулятивний, охоронний, гарантійний, функціональний та

обслуговуючий характер по відношенню до реалізації основних завдань судової гілки влади в контексті діяльності конкретної судової установи [288, с. 8]. До речі, деякі кадрові повноваження керівника апарату суду виокремлено на рівні закону. До їх числа віднесено:

- несення персональної відповідальності за належне організаційне забезпечення суду, суддів та судового процесу;
- забезпечення функціонування Єдиної судової інформаційної (автоматизованої) системи, у якій обліковуються кадри судової установи;
- призначення на посади та звільнення з посад працівників апарату суду, застосування до них заохочення та накладення дисциплінарних стягнень [4].

Окрім цього, керівник апарату суду реалізує наступні функції, які безпосередньо стосуються працівників апарату суду:

- *нормативну (погоджувальну)*, що полягає у затвердженні посадових інструкцій для працівників апарату суддів, Положення про преміювання працівників апарату суду, Положення про порядок проходження у відповідному суді стажування осіб, які претендують на посаду помічника судді;
- *контрольну* – здійснює контроль за дотриманням працівниками апарату суду виконавської та службової дисципліни, посадових інструкцій, положень про структурні підрозділи апарату суду, положення про апарат суду, Правил внутрішнього службового розпорядку, Правил внутрішнього трудового розпорядку, Правил поведінки працівника суду, Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, правил техніки безпеки та вимог інших документів, які регламентують роботу суду;
- *організаційно-стратегічну*, що полягає у плануванні, прогнозуванні штатного розпису апарату суду, який розробляється з урахуванням особливостей організаційного забезпечення діяльності цих судів;

– *функцію роботодавця* для працівників апарату суду, які не є державними службовцями;

– *кваліфікаційну* – забезпечує підвищення кваліфікації державних службовців апарату суду, працівників патронатної служби, працівників, які виконують функції з обслуговування;

– *вищу дисциплінарну* – приймає управлінські рішення щодо накладення стягнень та застосування заохочень до працівників апарату суду, утворює дисциплінарну комісію з розгляду дисциплінарних справ стосовно державних службовців апарату суду;

– *фінансову* – встановлює надбавки, доплати та премії працівникам апарату суду [103].

Загалом, апарат вітчизняного суду включає посади, що охоплюються різними видами публічної служби, видами професійної діяльності та характером участі у судовому процесі: секретарі судового засідання, судові розпорядники, наукові консультанти, допоміжні державні службовці, інші співробітники із технічного, інформаційного обслуговування суду та суддів.

Діяльність працівників апарату суду регламентується законодавством про судоустрій та статус суддів, про державну службу, а також трудовим законодавством. Як узагальнює А.А. Іванищук, не підпадають під дію законодавства про державну службу лише секретарі-друкарки, діловоди, кур'єри, архіваріуси, завгоспи [290]. Таким чином, умови прийому, проходження служби, регулювання відповідальності, звільнення, оплата праці і т.д. є синергією адміністративних процедур різноманітного законодавства, із властивими таким нормативним актам засадами.

Слід погодитись з В.С. Декаленко у тому, що складна організаційно-штатна структура апарату відповідного суду дає змогу повною мірою реалізувати судову владу, забезпечити усебічний, повний і ефективний розгляд та вирішення різних категорій справ, здійснити контроль за дотриманням законності, підвищити професійну майстерність суддів, а також реалізувати кадрову політику щодо працівників, які опосередковано беруть

участь у здійсненні правосуддя [291, с. 21]. Також цікавим є твердження Ю.В. Юрченка, згідно з яким апарат адміністративних судів забезпечує справедливе й гуманне адміністративне судочинство, однак не безпосередньо, а шляхом створення суддям умов для ефективного здійснення судочинства [271, с. 55–56].

Як і в будь-якому органі публічної влади до *класичних* кадрових процесів, які в тому числі властиві для кадрів апарату суддів відносять:

- добір;
- підвищення кваліфікації;
- ведення дисциплінарних проваджень;
- звільнення з займаної посади;
- документальне супроводження відряджень, відпусток, лікарняних тощо;
- організація зборів (конференцій) державних службовців;
- врегулювання конфлікту інтересів;
- забезпечення інших видів та сфер трудової діяльності, в тому числі пенсійне супроводження.

Підвищення рівня професійної компетенції працівників апарату судів є важливою процедурою кадрового судового менеджменту.

Основна відмінність кваліфікації державних службовців судових органів від посадових осіб інших органів виконавчої влади – комбінація профільних знань у сфері судочинства та знань законодавства з питань державної служби, що передбачає необхідність оволодіння широким обсягом інформації.

Ключовим суб'єктом, відповідальним за підвищення кваліфікації працівників апарату суду, є Національна школа суддів України. Відповідно до п. 2.1 Регламенту Національної школи суддів України постійне підвищення кваліфікації працівників апаратів судів з метою оперативного і якісного забезпечення діяльності суду проводиться протягом їх усієї трудової діяльності, але не рідше одного разу на три роки, тривалістю до одного

тижня, окремим структурним підрозділом Національної школи суддів, що відповідає за підготовку працівників апаратів судів [227].

Підготовка працівників апаратів судів проводиться для таких категорій слухачів:

- працівників апаратів місцевих загальних судів;
- працівників апаратів місцевих господарських судів;
- працівників апаратів місцевих адміністративних судів;
- працівників апаратів апеляційних судів;
- працівників апаратів апеляційних господарських судів;
- працівників апаратів апеляційних адміністративних судів;
- працівників апарату Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ;
- працівників апарату Вищого господарського суду України;
- працівників апарату Вищого адміністративного суду України;
- працівників апарату Верховного Суду України;
- викладачів (тренерів) з числа досвідчених суддів та/або керівників апаратів судів, інших осіб, які мають високий рівень знань у відповідній галузі [227].

Процес підготовки суддів та працівників апаратів судів включає стадії: планування, організація, проведення підготовки, облік і контроль, зворотній зв'язок зі слухачами [227].

У результаті узагальнення планів підготовки працівників апаратів судів можна виокремити наступні *цільові блоки* кваліфікаційних знань та вмінь спеціалістів з питань персоналу місцевих (окружних) та апеляційних судів:

- повноваження керівника суду та голови суду у кадрових питаннях, їх розмежування;
- організація кадрової роботи в суді;
- штатний розпис та його нормативне супроводження;
- оцінювання персоналу;
- організація навичок управління часом (тайм-менеджмент);

конкурсні процедури в апаратах судів; процедури проведення спеціальної перевірки;

обслуговування службової кар'єри в суді, в тому числі ведення особових справ та дос'є суддів;

законодавство щодо регулювання діяльності посадових та службових осіб в судових органах;

захист персональних даних;

соціально-правовий захист;

регулювання трудової діяльності;

організація супроводження військового обліку;

табелювання робочого часу;

пенсійне законодавство;

організація підвищення кваліфікації;

співробітництво з Центром зайнятості;

формування посадових інструкцій тощо [292].

Одним із елементів працевлаштування в судові органи є підписання зобов'язання щодо дотримання правил поведінки працівника суду. Відповідно до прикінцевих положень Правил поведінки працівника суду, затвердженого рішенням Ради суддів від 06 лютого 2009 року № 33, Правила є додатковим ресурсом тлумачення посадових обов'язків працівників суду та частиною (доповненням) типових правил внутрішнього трудового розпорядку суду [293]. Дотримання стандартів поведінки працівників судових органів належить до етичних правил, виконання та контроль за якими є елементом кадрової політики. До таких стандартів віднесено:

– законність;

– професіоналізм (оперативність роботи, ввічливість, добрі навички усного спілкування, пунктуальність, виконання вимог ділового етикету, культура телефонних переговорів, робота в команді, постійне навчання, повага до інших, сумлінне виконання своїх обов'язків, ефективне використання робочого часу);

- справедливість та неупередженість;
- дотримання зовнішнього вигляду;
- виваженість;
- забезпечення конфіденційності інформації;
- розуміння та допомога;
- послідовність;
- запобігання конфлікту інтересів;
- дотримання обмежень у поведінці поза судом [293].

Отже, апарат суду є суб'єктом та об'єктом реалізації кадрових процедур у системі судового адміністрування.

Кадрова діяльність в апараті суду є елементом організаційного рівня забезпечення функціонування судової установи та роботи суддів в аспекті дієвості, безперебійності відправлення правосуддя.

Апарат суду відіграє не менш важливу роль у відправленні правосуддя, ніж судді. Організаційна, сервісна, технічна та методична підтримка працівників апарату судів є невід'ємним елементом не тільки процедури вирішення справи по суті, а й забезпечення інших не менш важливих функцій в системі судової влади, зокрема інформаційної, документальної, комунікативної тощо. Кадрові процеси в апаратах суддів є складовим елементом кадрового менеджменту в судових органах.

Зроблено висновок про те, що «організаційне» призначення апарату судів, яке вживається в законодавчих нормах з питань судоустрою, є дещо некоректним формулюванням його функціональної природи. Кадрова робота має бути окремим напрямом внутрішніх управлінських процесів в апаратах судів.

Апарати судів формуються відповідно до вимог щодо забезпечення роботи судів, виходячи із обсягу, структури та завдань відповідного суду, а також його юрисдикції. Так, виходячи із функцій апарату Верховного Суду, помітним є його *адміністративний* характер порівняно із функціями апарату інших судів загальної юрисдикції. Управлінський характер кадрової

діяльності апарату Верхового Суду щодо інших судів у питаннях кадрової діяльності можна визначити як формування засад кадрової політики в апаратах судів. Останні виконують *оперативні* кадрові функції.

Апарат суду необхідно розглядати як замкнуту інституцію реалізації кадрових процедур з урахуванням їх структури та статусу працівників. Умови прийому, проходження служби, регулювання відповідальності, звільнення, оплата праці є синергією адміністративних процедур різноманітного законодавства, із властивими таким нормативним актам засадами.

Супроводження відправлення правосуддя та організаційне забезпечення суду в обов'язковому порядку охоплює кадрові процеси, які мають чітко виражений об'єкт (предмет), обсяг кадрових повноважень та межі реалізації кадрових функцій. *Формальною особливістю таких процесів кадрових підрозділів та/або посадових осіб апарату судів є участь у кадровій політиці щодо суддів та управління людськими ресурсами самого апарату суду, тобто самозабезпечення.* Що стосується першої позиції, їй очевидно властивий сервісний підхід, який полягає у супроводженні службової діяльності в кар'єрі судді.

Процедура ведення особових справ суддів – це вид функціональної діяльності в апаратах судів, що здійснюється суб'єктом управлінської діяльності з метою фіксації службової діяльності та фактів в кар'єрі судді та є невід'ємним атрибутом будь-якої судової установи.

Процедура ведення автоматизованої системи обліку кадрів – це інформаційно-аналітичний процес кадрової діяльності, який призначений з метою систематизації, уніфікації, спрощення документарного кадрового діловодства та є нагальною вимогою часу. «Кадри», як об'єкт автоматизаційних процесів, необхідно розуміти з позиції обробки кадрової інформації.

ДСА України є центральним (стратегічним) суб'єктом формування кадрової політики в апаратах судів, який прямо впливає на методи та способи реалізації кадрових повноважень в апаратах суддів.

Керівник апарату суду реалізує наступні функції, які безпосередньо стосуються працівників апарату суду: нормативну (погоджувальну), контрольну, організаційно-стратегічну, функцію роботодавця, кваліфікаційну, вищу дисциплінарну, фінансову.

Підвищення рівня професійної компетенції працівників апарату судів є важливою процедурою кадрового судового менеджменту. Основна відмінність кваліфікації державних службовців судових органів від посадових осіб інших органів виконавчої влади – комбінація профільних знань у сфері судочинства та знань законодавства з питань державної служби, що передбачає необхідність оволодіння широким обсягом інформації.

З урахуванням чисельної кількості відомчих нормативних положень, які регламентують різні за типами посади в апаратах судів та складності нормопроектної й погоджувальної діяльності в даному напрямі існує необхідність у переосмисленні статусу та систематизації нормативно-правового регулювання апарату суддів. Наприклад, прийняття Закону України «Про апарат суддів» є одним із подальших напрямків удосконалення в тому числі процедур кадрового менеджменту.

4.3. Адміністративно-правове забезпечення професійної підготовки суддів

Сучасне реформування судової системи України передбачає системний підхід до процесів кадрового менеджменту в органах правосуддя. Професійне зростання суддів є прямим відображенням якості правосуддя, забезпечення втілення принципу верховенства права, законності в державі та дотримання Конституції України.

За таких умов професійна підготовка суддів в сучасній судовій системі повинна відповідати кращим ідеям судового урядування та, водночас, забезпечувати вимоги національного законодавства щодо обслуговування. Незважаючи на теоретичний та подекуди філософський контекст даного питання, значення фаховості та його адміністративно-правового механізму втілення має глибоке практичне застосування в кадровому менеджменті загалом не тільки для суддів, а й судової системи. Професійність судді та високі стандарти судового адміністрування розгляду, вирішення справ по суті, написання судового рішення відображаються на роботі помічників суддів, працівників апарату суддів.

Разом із тим актуальність висвітлення адміністративних засад кадрової роботи в судовій системі зумовлена не тільки динамікою нормопроектної роботи, а й необхідністю збереження правових традицій судівництва.

У системі судового адміністрування кадрова робота з суддями займає одне з основних напрямів, що безпосередньо засвідчують завдання із управління кадрами, які випливають із положень законодавства у сфері судоустрою.

Широка нормопроектна робота, численні законодавчі ініціативи, що спрямовані на розвиток правосуддя, потребують якісного доктринального супроводження. Теоретичні засади кадрової політики професійної підготовки суддів є засобом діагностики управлінських процесів. Тому

нагальним є вивчення адміністративно-правового забезпечення професійної підготовки суддів як невід'ємного елемента управління кадровою політикою в судових органах.

Розвиток законодавчих та підзаконних, інших настановчих, рекомендаційних положень щодо підготовки судді в національному судоустрої відбувався під впливом декількох факторів.

По-перше, європейська традиція судівництва, що передбачала поступову інтеграцію норм європейських організацій в національне правове поле.

По-друге, 2014–2015 роки ознаменувалися початком системної протидії корупції, що особливим чином зазнало інституційного впливу на процеси становлення незалежності правосуддя, підвищення неупередженості та прозорості процедур відбору, очищення суддів.

Джерелами адміністративно-правового забезпечення підготовки та підвищення кваліфікації суддів є сукупність законодавчих, підзаконних, відомчих, інших положень нормативного, рекомендаційного характеру, а також методичних матеріалів, що прийняті суб'єктами, які реалізують політику професійної підготовки судді в Україні та на міжнародній арені.

Прийняття Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02 червня 2016 року № 1402-VIII з-поміж іншого спрямовано на підвищення вимог та професійних стандартів до суддівського корпусу [294]. Зокрема, з цією метою на законодавчому рівні встановлено: процедури підготовки суддів (в тому числі спеціальної підготовки кандидатів у судді), обсяг годин кваліфікаційної освіти, оцінювання за результатами підготовки, статус та завдання Національної школи суддів, повноваження інших суб'єктів судового адміністрування щодо участі у професійній підготовці суддів [4]. Кодекс суддівської етики, який регламентує поведінку суддів в кращих стандартах судового урядування, встановлює етичні обов'язки із самовдосконалення професійної кваліфікації суддів.

Положення, що містяться в нормативних актах Національної школи суддів України, є безумовним джерелом адміністративно-правового забезпечення. Наприклад, Положення про підготовку та періодичне навчання суддів у Національній школі суддів України визначає порядок організації і проведення підготовки суддів для підтримання кваліфікації; періодичного навчання суддів з метою підвищення рівня кваліфікації; підготовки суддів, яких обрано на адміністративні посади; проведення курсів навчання, визначених кваліфікаційним або дисциплінарним органом за результатами кваліфікаційного або регулярного оцінювання; проведення додаткових курсів навчання за рекомендацією викладача (тренера) після проходження тренінгу в Національній школі суддів України і містить:

- поняття, принципи, форми підготовки суддів;
- порядок розробки та погодження планів, програм підготовки та підвищення кваліфікації;
- права та обов'язки суддів при проходженні процедур підготовки;
- фінансове та матеріальне забезпечення професійної освіти суддів [104].

Серед іншого, мета підготовки обумовлена її законодавчо закріпленими видами та полягає:

- для підготовки суддів – у необхідності підтримання на належному рівні та вдосконалення знань, умінь і навичок залежно від досвіду роботи, рівня і спеціалізації суду, а також індивідуальних потреб;
- для періодичного навчання суддів – у підвищенні рівня їх кваліфікації;
- для проведення курсів навчання, визначених кваліфікаційним органом за результатами кваліфікаційного або регулярного оцінювання чи на підставі рекомендації викладача (тренера) за результатами проходження тренінгу – у поглибленні знань у певній галузі (правовому інституті), визначеній кваліфікаційним органом чи викладачем (тренером) [104].

Настановчі та рекомендаційні положення міжнародних організацій у сфері правосуддя містять загальні стратегічні положення щодо інституційних засад підготовки суддів. Це, зокрема, висновки, настанови, рекомендації, резолюції:

- Ради Європи у сфері судочинства;
- Венеціанської комісії;
- Комітету міністрів Ради Європи;
- Консультативної ради європейських суддів;
- Міжнародної Асоціації суддів;
- Бюро з демократичних інститутів і прав людини ОБСЄ, а також окремі проекти Європейського Союзу;
- підрозділів ООН (зокрема, Економічна та Соціальна Рада, яка прийняла Бангалорські принципи поведінки суддів від 19 травня 2006 року).

Яскравим прикладом положення щодо інституційних засад підготовки суддів є Висновки № 4 (2003) Консультативної ради європейських суддів, у яких міститься чітка рекомендація, щоб у кожній країні *законодавство про статус суддів* передбачало підготовку суддів [183]. Із цього випливає одна із ключових особливостей правового забезпечення підготовки та підвищення кваліфікації суддів, відмінна від кадрової роботи інших осіб – *законодавче закріплення норм про кадрову роботу*. Такий стандарт, зокрема, стосується не тільки органів та інституцій, уповноважених на кадрову роботу, а й процедур підготовки суддів та підвищення ними кваліфікації. На наш погляд, закон не повинен детально описувати загалом усі кадрові процеси, а лише ті, які вимагають найбільшої суспільної уваги та є інституційним «стержнем» у формуванні судового корпусу та зайнятті ключових адміністративних посад в судовій системі.

Наукове та методологічне забезпечення також необхідно віднести до джерел правового забезпечення підготовки суддів. Доктринально праці та теоретичні надбання містять емпіричну й аналітичну складову, яка

обов'язкова для врахування при підготовці навчальних планів, аналізі результатів кваліфікаційних програм, аналізі здатності сприймати інформацію тощо.

При визначенні змісту професійної підготовки суддів та об'єкта його адміністративно-правового забезпечення в кадровому менеджменті судової гілки влади необхідно виходити із декількох важливих аспектів, що стосуються характеру професії суддів як особливої категорії публічних осіб.

Очевидно, що ключовим напрямом кваліфікаційної складової будь-якої програми підготовки судді є юриспруденція. У Висновках Першої експертної комісії Міжнародної Асоціації Суддів зазначається, що суддя повинен отримувати специфічні знання, які він не міг здобути ні в університеті, ні під час заняття іншою професією. Три аспекти суддівської освіти мають базувати на: юридичній освіті, спеціалізованих знаннях, знаннях соціально важливих питань [295]. У країнах романо-германського права не менш важливими є знання про процедури, не тільки галузеві, а й ті, що пов'язані із адмініструванням справи у суді. Дотримання строків, порядку прийняття, розгляду та ухвалення рішення демонструє організаційну спроможність суддів та водночас забезпечує прогнозованість процедури для її учасників.

На відміну від сфери публічного адміністрування, у якій кадрові процеси є її частиною, кадрова діяльність із професійного зростання суддів у судах не пов'язана зі здійсненням правосуддя як основного завдання судової гілки влади. В. В. Сердюк вважає, що діяльність судової влади не обмежується правосуддям, а потребує здійснення також і додаткових видів діяльності (для кадрового, інформаційно-аналітичного, наукового забезпечення), яку, водночас, не можна ставити на один рівень із правосуддям [296, с. 44]. У Рекомендаціях № R (2010) 12 Комітету міністрів Ради Європи міститься вказівка, що органи влади, які відповідають за організацію та функціонування судової системи, зобов'язані забезпечувати суддям умови, що дають їм змогу виконувати свою місію та досягати ефективності, захищаючи й поважаючи незалежність і неупередженість суддів [181].

Наприклад, законодавством з питань державної служби передбачається, що метою правового регулювання державної служби є забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби [94]. *Отже, підвищення стандартів професії судді більшою мірою не належить до мети правосуддя, а є лише засобом її досягнення.*

Фактор незалежності. Принципи професійної підготовки суддів у багатьох випадках мають багато спільного із засадами професійного зростання публічних осіб та державних службовців, високий рівень фаху для яких не менш важливий. Натомість, судді є особливою категорією публічних осіб, статус яких досить різниться від інших суб'єктів, уповноважених на реалізацію функцій держави. Державні службовці органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, службові особи правоохоронних органів наділені меншою автономією, вони більш підзвітні та підконтрольні в рамках системи ієрархічного устрою.

Слід погодитись із позицією Л.Д. Оліфіренка та Т. М. Віктора у тому, що кадровий менеджмент суду, як складний, багатосторонній та специфічний аспект судової влади, ґрунтується на основоположних принципах державного управління, закладених у нормах адміністративного права, зокрема, принципах єдності та оперативної самостійності у прийнятті рішень, відповідальності за їх результати [107]. Разом із тим перешкодою цілковитій інтеграції класичних принципів кадрового менеджменту в професійній підготовці судових органів є незалежність суду, суддів та допоміжних органів, які приймають кадрові рішення.

У Висновку № 4 (2003) Консультативної ради європейських суддів зазначається, що будь-який орган, відповідальний за нагляд за якістю програми підготовки, повинен бути незалежним від виконавчої та законодавчої гілок влади [183]. Аналогічне твердження міститься у Висновках Першої експертної комісії Міжнародної Асоціації Суддів: «навчання суддів не має відкривати шлях для здійснення впливу на них.

Тобто, навчання має бути організовано самою судовою владою чи під її контролем, чи за порадами суддів» [295].

За таким застереженням, *першою відмінністю* є недопущення впливу будь-яких інших інституцій підготовки державного апарату на суддів.

Національна школа суддів України відповідно до ст. 89 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» проводить підготовку суддів для підтримання кваліфікації відповідно до необхідності вдосконалення їх знань, вмінь і навичок залежно від досвіду роботи суддів, рівня й спеціалізації суду, де вони працюють, а також з урахуванням їх індивідуальних потреб [4]. Для гарантування незалежності органу, відповідального за підготовку суддів, у склад такого органу повинні обов'язково входити судді [181]. Згідно зі ст. 104 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» Національна школа суддів України є державною установою зі спеціальним статусом у системі правосуддя, яка утворюється при Вищій кваліфікаційній комісії суддів України і здійснює свою діяльність відповідно до цього Закону та статуту, затвердженого Вищою кваліфікаційною комісією суддів України [4]. З урахуванням цього можна констатувати, що правовий статус Національної школи суддів більшою мірою відповідає рекомендаціям Європейської Хартії про статус суддів стосовно покладання обов'язків щодо підготовки суддів не на Міністерство юстиції чи відповідальний перед законодавчою або виконавчою гілками влади, а на саму судову владу або інший незалежний орган. Об'єднання суддів можуть також відігравати важливу роль у заохоченні та сприянні навчанню, працюючи разом із судовим або іншим, безпосередньо відповідальним за це органом [8].

Завдання Національної школи суддів України, як суб'єкта фахової підготовки суддів, визначені у ст. 105 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», а також деталізовані у Регламенті [227] та Статуті Національної школи суддів України [297]. Зокрема, виокремлюються *види професійних підготовчих процедур*:

– спеціальна підготовка кандидатів на посаду судді;

- підготовка суддів, у тому числі обраних на адміністративні посади в судах;
- періодичне навчання суддів;
- проведення навчальних курсів, визначених кваліфікаційним або дисциплінарним органом, для підвищення кваліфікації суддів, які тимчасово відсторонені від здійснення правосуддя [4].

Слід погодитись із позицією С. В. Ніколайчука про загальнодержавне значення Національної школи суддів, адже формування корпусу професійних суддів є запорукою не тільки підвищення якості здійснення правосуддя, а й створення компетентної незалежної судової системи, як гаранта прав і свобод людини і громадянина [298, с. 333].

Водночас необхідно погодитись із тим, що незалежність судової влади наділяє суддів усіх рівнів не тільки правами на високу професійну підготовку, а й покладає на них етичні обов'язки із *самовдосконалення*. Як вважає Консультативна рада європейських суддів, самоосвіта включає обов'язок виконувати суддівську роботу професійно та старанно, підтримувати та покращувати професійну кваліфікацію за допомогою самостійного навчання [183].

Аналогічне положення знайшло своє відображення і в Кодексі суддівської етики, де у ст. 7 зазначається, що суддя повинен старанно й неупереджено виконувати покладені на нього обов'язки та вживати заходів для поглиблення своїх знань і вдосконалення практичних навичок [226].

Самоосвіта і здатність до професійного зростання характерна для кожного судді у своїй мірі. Неможливість охопити знання із усіх сфер правосуддя вимагає від суддів набути якості, які властиві менеджерам та фахівцям із комунікації. Слід погодитись із позицією авторів посібника «Бути суддею», які вказали, що у суддівська підготовка – це передусім навчання через спілкування та обмін досвідом [203, с. 175]. Окрім цього, простежується чітка градація напрямів самоосвіти на навчання:

– *теоретичний* – уміння застосовувати теоретичні знання, робити умовиводи, аналізувати факти, події, резюмувати. Охоплює і розвиток навичок у науковій діяльності;

– *практичний* – правоусвідомлюючий, спрямований на розвиток здібностей тлумачити норми права, грамотно та ґрунтовно писати судові рішення;

– *психологічний* – спрямований на формування самообмежень, самоконтролю, розуміння етичних норм, подолання стресів та професійної деформації;

– *комунікативний* – розвиток навичок до спілкування, обміну досвідом, пошук джерел для необхідних відомостей.

Отже, незалежність як принцип судочинства вимагає певної інституційної замкненості суб'єктів у реалізації кадрових процесів, особливо підготовки та підвищення кваліфікації суддів з метою недопущення необґрунтованого тиску на їх відбір, оцінку здатності чинити правосуддя.

Фактор індивідуальності. Професійна підготовка державних службовців, публічних осіб чи працівників правоохоронних органів у будь-якому випадку зорієнтована специфікою діяльності, характером повноважень, посадою. Втім, судді є особливою категорією публічного апарату, і на відміну від інших, де застосовують відомчий характер підготовки, для суддів важливий чинник *індивідуальності*. У Висновку № 3 (2002) Консультативної ради європейських суддів відмічається, що суддям довірені повноваження і вони працюють у сферах, які торкаються самої суті людського життя [183]. Рішення суддів можуть справляти ключовий вплив інколи і на долю людини, що потребує вироблення у них здібностей критичного мислення та аналізу подій правовими категоріями. Це вимагає певного рівня філософського світогляду, формування якого відбувається не виключно інструктивними положеннями нормативних актів, а й здатністю тлумачити норми права у широкий спосіб.

Спрямування на індивідуальність у професійній підготовці суддів простежується і у правовому забезпеченні. Частиною 3 ст. 89 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» передбачається, що Національна школа суддів України проводить підготовку суддів для підтримання кваліфікації відповідно до необхідності вдосконалення *їх знань, вмінь і навичок* залежно від досвіду роботи суддів, рівня і спеціалізації суду, де вони працюють, а також з урахуванням *їх індивідуальних потреб* [4].

Серед принципів підготовки та періодичного навчання суддів у Положенні про підготовку та періодичне навчання суддів у Національній школі суддів України міститься ініціативність та заінтересованість суддів у підвищенні їх професійного рівня [104]. Увага до індивідуальності в професійному зростанні пояснюється великим обсягом дискреційних повноважень, які характерні для професії судді.

Значні вимоги до професіоналізму, поведінки та високий рівень відповідальності потребують відповідного високоякісного кадрового обслуговування, що позначається на роботі органів та інституцій, які виконують кадрові функції із професійної підготовки суддів. У Висновку № 4 (2003) Консультативної ради європейських суддів наведено зобов'язання держав та національних органів забезпечити високий рівень професійної компетентності суддів [183]. Подібне положення міститься і в Європейській Хартії про статус суддів, де у п. 2.3 передбачено забезпечення належної підготовки за державний кошт кандидатів, відібраних для ефективного виконання обов'язків судді [299].

У Висновку № 4 (2003) Консультативної ради європейських суддів (п. 11) звертається увага на те, що держава має обов'язок забезпечити судову владу або інший незалежний орган, відповідальний за організацію та нагляд за підготовкою суддів, необхідними засобами й покривати витрати суддів та інших осіб, що залучаються [183].

Отже, зважаючи на наведені вище характеристики професії судді, необхідно відмітити, що об'єктом адміністративно-правового забезпечення

професійної підготовки суддів є підвищення (удосконалення) індивідуальних якостей, здібностей та вмінь суддів (кандидатів у на посади суддів) чинити правосуддя. При цьому формами такої реалізації є:

а) самовдосконалення професійного фаху як виконання обов'язку суддями;

б) діяльність уповноважених інституцій, установ щодо надання високоякісного освітньо-кваліфікаційного сервісу: залучення професійних експертів, розробка програм, забезпечення обміну досвідом тощо.

Мета професійної підготовки суддів розкривається через реалізацію повноважень суб'єктами кваліфікаційної діяльності. Розглядаючи підготовку суддів як системний діяльнісний феномен, виходячи із завдань правосуддя, можна виокремити наступні завдання підготовки суддів:

– підвищення здатності чинити правосуддя, прийняття справедливих та обґрунтованих рішень;

– наукове супроводження судової діяльності;

- розвиток комунікативного потенціалу суддів, обмін досвідом, в тому числі міжнародним;

– судова експертиза положень проєктів законів та нормативно-правових актів на предмет впливу на права та свободи осіб;

– виявлення інституційних проблем у судовій діяльності;

– підвищення якості та забезпечення єдності судової процедури.

Загалом принципи кадрової роботи в судовій системі відображають найбільш значущі, фундаментальні ідеї, настанови, що визначають специфіку застосування положень нормативних актів з підвищення кваліфікації суддів. В. Волошко вважає, що принципами публічної служби є об'єктивно властиві цьому виду суспільної діяльності відправні засади, незаперечні вимоги, які ставляться перед суб'єктами здійснення правової охорони, що виражають найважливіші закономірності цього типу відносин і відрізняються універсальністю, вищою імперативністю, загальною значимістю та стабільністю [300].

Судовий кадровий менеджмент є комплексом взаємопов'язаних організаційних і соціально-психологічних методів, які забезпечують ефективність діяльності суду, моделюють норми та принципи відносин в апараті суду, безпосередньо впливаючи на ефективне функціонування судової системи, зумовлюючи оптимізацію взаємозв'язків між законодавчою та виконавчою владою на засадах додержання гарантій незалежності та самостійності судової системи [107].

Розглядаючи принципи підвищення кваліфікації суддів як елемент адміністративно-правового забезпечення, необхідно підкреслити, що сучасний тлумачний словник термін «принцип» визначає як основне вихідне положення якої-небудь наукової системи, теорії, ідеологічного напрямку, основний закон якої-небудь точної науки, особливість, покладену в основу створення або здійснення чого-небудь, спосіб створення або здійснення чогось, переконання, норму, правило, яким керується хто-небудь у житті, поведінці [301].

Принципи кадрової роботи в судовій системі – це керівні засади та ідеї, що відображають синергію діяльності із кадрового менеджменту у сфері судового адміністрування та положень законодавчих, підзаконних нормативних актів, спрямовані на формування високоякісного суддівського корпусу та апарату органів, що забезпечують здійснення правосуддя.

Слід погодитись із О. Ф. Скакун у тому, що принципи – це об'єктивно властиві праву відправні начала, незаперечні вимоги, які висуваються до учасників суспільних відносин з метою гармонічного поєднання індивідуальних, групових і громадських інтересів [70, с. 221].

Отже, принципи професійної підготовки суддів в судовій системі належать до роду принципів судового адміністрування. *До інших ознак діяльності професійної підготовки суддів, що регулюються нормами адміністративного права, можна віднести:*

- відображення в напрямках та формах роботи із суддями;

- встановлений правовий статус і межі компетенції органів та інституцій, що реалізують кадрові процедури;
- сприяння утвердженню незалежної та індивідуально орієнтованої політики професійного зростання суддів;
- спрямування на утвердження кращих стандартів ухвалення правосудних рішень.

Загальноправові принципи кадрової роботи спрямовані на забезпечення системи судового адміністрування висококваліфікованими кадрами, їх професійного зростання. До таких принципів можна віднести:

- законність;
- верховенство права;
- рівність;
- гласність;
- публічність;
- неупередженість (недопустимість існування конфлікту інтересів).

Зазначені принципи характеризують універсальне правове бачення із реалізації адміністративно-правового забезпечення професійної підготовки суддів.

Спеціальними є принципи підготовки суддів окремими суб'єктами, виходячи із завдань та повноважень останніх. Наприклад, у Національній школі суддів такими принципами є:

- різнобічність та комплексність, орієнтованість на опанування всіма необхідними вміннями і навичками, властивими професії судді;
- періодичність підготовки з метою підвищення рівня кваліфікації;
- проведення підготовки відповідно до кращого світового досвіду з урахуванням міжнародних стандартів у сфері судочинства;
- єдність (уніфікованість), тобто проведення підготовки на підставі стандартизованих програм;

- практична спрямованість, зокрема через формування програм, виходячи із суддівських компетенцій (знань, умінь та навичок, властивих професії судді);
- забезпечення високої якості та наукової обґрунтованості; сучасність змісту, періодичне оновлення навчальних програм і курсів та удосконалення методик викладання;
- ініціативність та заінтересованість суддів у підвищенні професійного рівня;
- координація діяльності всіх складових процесу підготовки; використання новітніх ІТ-досягнень у процесі підготовки;
- безперервність суддівської освіти (навчання впродовж життя) [104].

Ефективність адміністративної моделі професійної підготовки суддів є дієвою за умови комбінації методів ефективного судового кадрового менеджменту та вимог законодавства, які встановлюються до конкретних посад суддів судових органів та фахової спеціалізації судді.

З урахуванням цього, підходами до класифікації видів кадрової роботи щодо професійної підготовки суддів є наступні:

- *за видом процедур*: академічна підготовка, попередня підготовка, підвищення кваліфікації, спеціальна підготовка;
- *за правовим статусом суб'єктів, що піддані кадровим процедурам в судових органах*: кандидати на посади суддів; судді, які призначені на посади в суди (судді судів загальної юрисдикції та судді судів конституційної юрисдикції); судді, які обіймають адміністративні посади в судових органах.

Забезпечення кадрової участі у високоякісній підготовці та перепідготовці суддів тягне за собою ще *добровільність*. У Висновку № 4 (2003) Консультативної ради європейських суддів це тлумачиться з позиції того, що пропонована підготовка суддів повинна бути достатньо привабливою, щоб у судді виникало бажання брати в ній участь, оскільки добровільна участь є найкращою гарантією ефективності. Слід сприяти тому,

щоб кожен суддя усвідомлював, що його етичним обов'язком є підтримання та оновлення своїх знань [183].

Наступна ознака кадрової роботи, об'єктом якої є фах суддів – це *принцип колегіальності та комплексності прийняття ключових рішень за результатами підготовки та підвищення кваліфікації суддями*. У більшості випадків це має місце при проведенні оцінювання суддів. При цьому, принциповим моментом є розмежування видів оцінок, які можуть застосовуватися для суддів.

Перший вид – оцінювання кваліфікаційне, яке проводиться Вищою кваліфікаційною комісією суддів України з метою визначення здатності судді (кандидата на посаду судді) здійснювати правосуддя у відповідному суді за визначеними законом критеріями [4].

Незважаючи на те, що дана оцінка стосується здебільшого кандидатів на посади в судді, у Положенні про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та засоби їх встановлення, що затверджене рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 03 листопада 2016 року № 143/зп-16, відповідність судді критерію професійної компетентності оцінюється в тому числі за показником діяльності щодо підвищення фахового рівня [261]. Об'єктом оцінки на виконання критерію підвищення професійної кваліфікації є:

- факти участі у програмах підготовки та підвищення кваліфікації судді упродовж перебування на посаді;
- здійснення наукової та викладацької діяльності; участь у законопроектній роботі;
- наявність наукових публікацій у сфері права;
- участь у професійних заходах (дискусіях, круглих столах, конференціях тощо);
- наявність наукового ступеня, вченого звання [261].

Суб'єктом оцінювання є члени Вищої кваліфікаційної комісії суддів та Громадської ради доброчесності, яка входить до складу Комісії.

Другий вид – регулярне оцінювання судді, яке проводиться упродовж перебування на посаді з метою виявлення індивідуальних потреб судді щодо вдосконалення, стимулювання його до підтримання кваліфікації на належному рівні та професійного зростання [4].

Суб'єктами оцінювання згідно із законодавством про судоустрій і статус суддів є викладачі (тренери) Національної школи суддів України за результатами підготовки шляхом заповнення анкети; інші судді відповідного суду шляхом анкетування; сам суддя шляхом заповнення анкети самооцінки; громадські об'єднання шляхом незалежного оцінювання роботи судді у судових засіданнях [4].

Оцінювання є важливою процедурою в процесі професійної підготовки суддів, адже завдяки йому забезпечується моніторинг здатності чинити правосуддя. Втім, правове значення результатів оцінювання є двояким. З одного боку, воно впливає на подальшу кар'єру судді, а тому процедура оцінювання повинна суворо гарантувати недопущення упередженості. Наприклад, у Висновку № 17 (2014) Консультативної ради європейських суддів зазначається, що суддя, який проходить оцінювання, повинен бути поінформований про те, хто є оцінювачами та мати право ініціювати заміну будь-якого оцінювача, якого можна об'єктивно вважати упередженим [302].

З другого боку, мета оцінки – не контроль професійної діяльності судді, а мотивація до саморозвитку. Така позиція чітко висвітлена у п. 13 Висновків «Оцінювання роботи суддів» Міжнародної Асоціації Суддів, зокрема у тому світлі, що «процедура оцінки діяльності суддів може бути засобом, що дозволяє привернути увагу суддів до необхідності самоконтролю, визначити можливі напрямки в удосконаленні роботи, та може допомогти впевнитися у кандидатах на підвищення» [303].

У результаті проведеного дослідження, можна зробити такі висновки.

Об'єктом адміністративно-правового забезпечення професійної підготовки суддів є підвищення (удосконалення) індивідуальних якостей, здібностей та вмінь суддів (кандидатів у на посади суддів) чинити правосуддя. При цьому формами такої реалізації є:

а) самовдосконалення професійного фаху як виконання обов'язку суддями;

б) діяльність уповноважених інституцій, установ щодо надання високоякісного освітньо-кваліфікаційного сервісу: залучення професійних експертів, розробка програм, забезпечення обміну досвідом тощо.

Мета професійної підготовки суддів розкривається через реалізацію повноважень суб'єктами кваліфікаційної діяльності. Розглядаючи підготовку суддів як системний діяльнісний феномен та виходячи із завдань правосуддя, можна виокремити наступні завдання підготовки суддів:

– підвищення здатності чинити правосуддя, прийняття справедливих та обґрунтованих рішень;

– наукове супроводження судової діяльності;

– розвиток комунікативного потенціалу суддів, обмін досвідом, в тому числі міжнародним;

– судова експертиза положень проєктів законів та нормативно-правових актів на предмет впливу на права та свободи осіб;

– виявлення інституційних проблем в судовій діяльності;

– підвищення якості та забезпечення єдності судової процедури;

– розвиток незалежності, індивідуальності та самоврядних процесів.

Джерелами адміністративно-правового забезпечення підготовки та підвищення кваліфікації суддів є сукупність законодавчих, підзаконних, відомчих, інших положень нормативного, рекомендаційного характеру, а також методичних матеріалів, що прийняті суб'єктами, які реалізують політику професійної підготовки судді в Україні та на міжнародній арені.

До ознак діяльності професійної підготовки суддів, що регулюється нормами адміністративного права, можна віднести:

- відображення у напрямках та формах роботи із суддями;
- встановлення правового статусу і меж компетенції органів та інституцій, що реалізують кадрові процедури;
- сприяння утвердженню незалежної та індивідуально орієнтованої політики професійного зростання суддів;
- спрямування на утвердження кращих стандартів ухвалення правосудних рішень.

Яскравим прикладом інтеграції міжнародних положень щодо інституційних засад підготовки суддів є Висновки № 4 (2003) Консультативної ради європейських суддів, у яких міститься чітка рекомендація, щоб у кожній країні *законодавство про статус суддів* передбачало підготовку суддів.

Незалежність як принцип судочинства вимагає *певної інституційної замкненості* суб'єктів у реалізації кадрових процесів, особливо підготовки та підвищення кваліфікації суддів з метою недопущення необґрунтованого тиску на відбір, оцінку здатності чинити правосуддя.

Принцип незалежності судової влади наділяє суддів усіх рівнів не тільки правами на високу професійну підготовку, а й покладає етичні обов'язки із *самовдосконалення*.

Розвиток законодавчих та підзаконних, інших настановчих, рекомендаційних положень щодо підготовки судді в національному судоустрою відбувалось під впливом декількох факторів. По-перше, європейська традиція судівництва, що передбачала поступову інтеграцію норм європейських організацій в національне правове поле. По-друге, 2014–2015 роки ознаменувався початком системної протидії корупції, що особливим чином зазнало інституційного впливу на процеси становлення незалежності правосуддя, підвищення неупередженості та прозорості процедур відбору, очищення суддів.

Обґрунтовується, що професійна підготовка суддів у будь-якому випадку зорієнтована на індивідуальність, що пов'язано зі специфікою

діяльності, характером дискреційних повноважень. Рішення суддів можуть справляти ключовий вплив інколи і на долю людини, що потребує вироблення у них здібностей критичного мислення та аналізу подій правовими категоріями. Це вимагає певного рівня філософського світогляду, формування якого відбувається не виключно інструктивними положеннями нормативних актів, а й здатністю тлумачити норми права у широкий спосіб.

Ефективність адміністративної моделі професійної підготовки суддів є дієвою за умови комбінації методів ефективного судового кадрового менеджменту та вимог законодавства, які встановлюються до конкретних посад суддів судових органах та фахової спеціалізації судді.

Оцінювання є важливою процедурою в процесі професійної підготовки суддів, адже завдяки йому забезпечується моніторинг здатності чинити правосуддя. Втім, правове значення результатів оцінювання є двояким. З одного боку, воно впливає на подальшу кар'єру судді, а тому процедура оцінювання повинна суворо гарантувати недопущення упередженості. З другого боку, мета оцінки – не контроль професійної діяльності судді, а мотивація до саморозвитку.

4.4. Особливості державної служби в судовій системі

На шляху до європейської інтеграції в Україні відбувається інтенсивна модернізація вітчизняного законодавства на основі європейських стандартів. У системі реформаційних перетворень багатогранної системи вітчизняного законодавства важливе місце займає реформування правового регулювання державної служби як одного із базових державних інститутів. Це стосується й публічної служби в органах судової влади. Безсумнівно, від якості організаційно-правового забезпечення функціонування інституту державної служби в органах судової влади, високого рівня професіоналізму суддів, відповідального ставлення суддів до виконання своїх обов'язків, дотримання принципу верховенства права під час здійснення правосуддя, демократичних перетворень у нашому суспільстві багато в чому залежить успіх реформаторських процесів у системі судочинства.

У державі, яка прагне стати демократичною та правовою, судова влада має бути незалежною та авторитетною. Досягнути цього можна не тільки шляхом підвищення якості принципів реалізації правосуддя, а й шляхом реформування державної служби, приведення її до стандартів країн європейської спільноти. Раціонально побудована та ефективна система державної служби є умовою незалежності, високого авторитету представників судової влади в суспільстві. Сьогодні актуальними є питання розвитку судової влади, якому приділяється значна увага. Особливо це стосується правового статусу судді та особливостей проходження ним державної служби. Значну кількість наукових досліджень присвячено проблемам реформування державної служби в судовій системі, проте єдиних стандартів, що стосуються державної служби, її видів, ознак, донині не розроблено. Водночас паралельно реформується законодавство про судову систему, суддів, статус, гарантії тощо. Тому актуальним є питання

дослідження базових теоретичних характеристик державної служби в органах судової влади.

Слід зазначити, що питанням правового регулювання державної служби в судовій системі приділялася певна увага в юридичній науці, насамперед у теорії адміністративного права, зокрема на рівні дисертаційних досліджень (Д. В. Балух, Л. Р. Біла-Тіунова, Ю. Р. Битяк, Л. М. Корнута, О. М. Стець та ін. (див., наприклад, [304–311])).

Значимість державної служби пов'язується з її роллю в реалізації функцій держави, її органів, усього державного апарату. Концепція адміністративної реформи в Україні, програмні документи Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України передбачають розбудову нової сучасної моделі державної служби, модернізацію її відповідно до світових стандартів. Метою реформування цього інституту є становлення справді професійної, високоефективної, стабільної та авторитетної державної служби. Для успішної реалізації зазначених цілей і завдань вона повинна будуватися на таких принципах: верховенства права та законності; пріоритету прав і свобод людини та громадянина; гласності та зовнішнього контролю; рівного доступу громадян до державної служби; єдності вимог, що ставляться до державної служби; професіоналізму й компетентності, етичності; обов'язковості рішень вищих посадових осіб і державних органів; персональної відповідальності за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків і службової дисципліни; політичної нейтральності та стабільності; соціальної захищеності державних службовців; поєднання державних і регіональних інтересів [310, с. 4].

Основними цілями і завданнями державної служби в Україні є сприяння незмінності конституційного ладу, створення умов для розвитку відкритого громадянського суспільства, захист прав та свобод людини і громадянина, а також забезпечення результативної та стабільної діяльності органів державної влади відповідно до їх завдань, повноважень і компетенції на конституційних засадах. Державна служба є ключовим елементом системи

державного управління, від ефективного функціонування якого залежить додержання конституційних прав і свобод громадян, послідовний і сталий розвиток країни. Водночас, і сама державна служба є об'єктом державного управління, об'єктом цілеспрямованого організаційно-владного впливу відповідних державних органів та посадових осіб. Особливого значення питання управління державною службою набувають у контексті адаптації цього правового інституту до стандартів Європейського союзу. Діюча система державної служби в Україні і, насамперед, управління державною службою, мають суттєві проблеми і прогалини, які потребують негайного організаційно-правового вирішення: удосконалення законодавства щодо проведення єдиної політики у сфері державної служби; підвищення ефективності та удосконалення системи управління державною службою; впровадження єдиної системи оцінювання та стимулювання роботи державних службовців; суміщення політичних і адміністративних повноважень у межах однієї посади; надання державних послуг та забезпечення нормативного врегулювання вимог професійної етики державних службовців; удосконалення системи підготовки кадрового потенціалу державної служби; врегулювання процедурних питань проходження державної служби; посилення протидії проявам корупції, бюрократизму і корпоративності та ін [309, с. 3]. Законодавча дефініція «державна служба» зазначена у ст. 1 Закону України «Про державну службу», відповідно до якої це публічна, професійна та політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо:

- 1) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, зокрема розроблення та проведення експертизи проєктів програм, концепцій, стратегій, проєктів законів та інших нормативно-правових актів, проєктів міжнародних договорів;

2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів;

3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг;

4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства;

5) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням;

6) управління персоналом державних органів;

7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством [94].

Науковий аналіз зазначеного визначення дає змогу виділити наступні характерні ознаки державної служби, а також служби в органах судової влади, як особливої форми державної служби.

По-перше, це державна діяльність, оскільки вона здійснюється в органах державної влади, а також від імені та за дорученням держави. Це відрізняє її від служби в органах місцевого самоврядування, адже в Україні є також інститут муніципальної служби, який функціонує відповідно на муніципальному рівні, і тому одним із принципів державної служби є її взаємозв'язок з муніципальною службою [312].

Згідно з положеннями Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [4] Судова влада в Україні відповідно до конституційних засад поділу влади здійснюється незалежними та безсторонніми судами, утвореними законом. Судову владу реалізують судді та, у визначених законом випадках, присяжні шляхом здійснення правосуддя у рамках відповідних судових процедур. Суд, здійснюючи правосуддя на засадах верховенства права, забезпечує кожному право на справедливий суд та повагу до інших прав і свобод, гарантованих Конституцією і законами України, а також міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною

Радою України. Отже, державна служба в судовій системі – це служба в органах державної влади.

По-друге, це професійна діяльність громадян. Будь-яка професія передбачає наявність відповідної освіти та спеціальності. Це правило поширюється і на інститут державної служби. Закон України «Про державну службу» одним із основних принципів побудови та функціонування державної служби якраз і називає принцип професіоналізму та компетентності державних службовців [94]. Законом України «Про судоустрій і статус суддів» встановлено низку професійних критеріїв відбору для осіб, які претендують на зайняття посади судді [4]. Зокрема, на посаду судді може бути призначений громадянин України, не молодший 30 та не старший 65 років, який має вищу юридичну освіту і стаж професійної діяльності у сфері права щонайменше п'ять років, є компетентним, добросовісним та володіє державною мовою. Не може бути призначений суддею громадянин, який: визнаний судом обмежено дієздатним або недієздатним; має хронічні психічні чи інші захворювання, що перешкоджають виконанню функцій зі здійснення правосуддя; має незняту чи непогашену судимість.

Не може претендувати на посаду судді особа, до якої згідно із законом застосовується заборона обіймати відповідну посаду. Не може претендувати на посаду судді також особа, яку було раніше звільнено з посади судді за вчинення істотного дисциплінарного проступку, грубе чи систематичне нехтування обов'язками, що є несумісним зі статусом судді або виявило його невідповідність займаній посаді, порушення вимог щодо несумісності, порушення обов'язку підтвердити законність джерела походження майна або у зв'язку із набранням законної сили обвинувальним вироком щодо такої особи, крім випадків визнання в судовому порядку протиправним рішення про звільнення з цих підстав або скасування обвинувального вироку суду. Не може претендувати на посаду судді також особа, яку було раніше звільнено з посади судді за результатами кваліфікаційного оцінювання.

Аналіз норм спеціалізованого законодавства про судоустрій і статус суддів свідчить про те, що для державних службовців у судовій системі встановлені більш жорсткі критерії професійного відбору, ніж для державних та муніципальних службовців у інших галузях.

По-третє, основним завданням державної служби є забезпечення виконання повноважень органів державної влади. Державні службовці виконують свої обов'язки не для себе і не для своїх керівників, а для суспільства і для держави. Також дана ознака підкреслює той момент, що це завдання виконують лише особи, які займають саме посади державної служби, а не державні посади (поняття «посада державної служби» і «державна посада» мають різне значення). Тому правосуддя в Україні здійснюється виключно судами та відповідно до визначених законом процедур судочинства. Делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються. Особи, які привласнили функції суду, несуть відповідальність, установлену законом. Народ бере участь у здійсненні правосуддя через присяжних.

По-четверте, державна служба здійснюється відкрито, гласно, вона має офіційний характер. Дана ознака підкреслюється таким принципом, як відкритість державної служби та її доступність громадському контролю, об'єктивне інформування суспільства про діяльність державних службовців [313].

Доказом цього може служити, наприклад, той момент, що практично всі органи влади мають офіційні Інтернет-ресурси, на яких висвітлюється їх діяльність, зокрема, публікуються прийняті ними нормативно-правові акти та звіти про їх діяльність. Також кожен громадянин може звернутися в органи управління з пропозицією або скаргою не тільки безпосередньо, а й за допомогою телефонного зв'язку, а також скориставшись послугами поштового зв'язку, в тому числі й електронною поштою. У системі судочинства принцип гласності і відкритості означає, що судові рішення, судові засідання та інформація щодо справ, які розглядаються судом, є

відкритими, крім випадків, установлених законом. Ніхто не може бути обмежений у праві на отримання в суді усної або письмової інформації про результати розгляду його судової справи. Будь-яка особа має право на вільний доступ до судового рішення в порядку, встановленому законом.

Інформація про суд, який розглядає справу, сторони спору та предмет позову, дату надходження позовної заяви, апеляційної, касаційної скарги, заяви про перегляд судового рішення, стадії розгляду справи, місце, дату і час судового засідання, рух справи з одного суду до іншого є відкритою та має бути невідкладно оприлюдненою на офіційному вебпорталі судової влади України, крім випадків, установлених законом.

Розгляд справ у судах відбувається відкрито, крім випадків, установлених законом. У відкритому судовому засіданні мають право бути присутніми будь-які особи. У разі вчинення особою дій, що свідчать про неповагу до суду або учасників судового процесу, така особа за вмотивованим судовим рішенням може бути видалена із зали судового засідання.

Особи, присутні в залі судового засідання, представники засобів масової інформації можуть проводити в залі судового засідання фотозйомку, відео- та аудіозапис з використанням портативних відео- та аудіотехнічних засобів без отримання окремого дозволу суду, але з урахуванням обмежень, встановлених законом. Трансляція судового засідання здійснюється з дозволу суду. Якщо всі учасники справи беруть участь у судовому засіданні в режимі відеоконференції, здійснюється транслявання перебігу судового засідання в мережі Інтернет в обов'язковому порядку.

Проведення в залі судового засідання фотозйомки, відеозапису, а також трансляція судового засідання повинні здійснюватися без створення перешкод у веденні засідання та здійсненні учасниками судового процесу їхніх процесуальних прав. Суд може визначити місце в залі судових засідань, з якого має проводитися фотозйомка, відеозапис. Розгляд справи у закритому судовому засіданні допускається за вмотивованим рішенням суду виключно

у випадках, визначених законом. При розгляді справ перебіг судового процесу фіксується технічними засобами в порядку, встановленому законом.

Учасникам судового процесу на підставі судового рішення забезпечується можливість брати участь у судовому засіданні в режимі відеоконференції у порядку, встановленому законом. Обов'язок забезпечити проведення відеоконференції покладається на суд, який отримав судові рішення про проведення відеоконференції, незалежно від спеціалізації та інстанції суду, що прийняв таке рішення.

Судові засідання проводяться виключно в спеціально обладнаному для цього приміщенні суду – залі засідань, яке придатне для розміщення сторін та інших учасників судового процесу і дає змогу реалізовувати надані їм процесуальні права й виконувати процесуальні обов'язки [4].

По-п'яте, оплата праці державних службовців, у тому числі і службовців судової системи, оплачується з державного бюджету. Держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи.

За результатами роботи та щорічного оцінювання службової діяльності державним службовцям можуть встановлюватися премії. До премій державного службовця належать: премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності; місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу.

Джерелом формування фонду оплати праці державних службовців є державний бюджет. Фонд оплати праці державних службовців формується за рахунок коштів державного бюджету, а також коштів, які надходять до державного бюджету в рамках програм допомоги Європейського Союзу, урядів іноземних держав, міжнародних організацій, донорських установ. Скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення посадових окладів та надбавок до них.

Заробітна плата судді також складається з посадового окладу, доплати до посадового окладу за кваліфікаційний клас і вислугу років, а також інших індивідуальних надбавок, встановлених судді на підставі відповідних правових актів

По-шосте, вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу. Прийняття громадян України на посади державної служби без проведення конкурсу забороняється. Особа, яка вступає на посаду державної служби вперше, набуває статусу державного службовця з дня публічного складення нею Присяги державного службовця, а особа, яка призначається на посаду державної служби повторно, – з дня призначення на посаду.

Якщо звернутися до Закону України «Про судоустрій і статус судів» [4], яким регулюється порядок призначення на посади в органи судової влади та Закону України «Про Вищу раду правосуддя» від 21 грудня 2016 року [27], то залучення на державну службу відбувається шляхом прийняття адміністративно-правового акта (наприклад, видання указу Президента України про призначення на посаду судді) або проведення виборів (наприклад формування корпусу Вищої ради правосуддя).

I, насамкінець, порядок припинення державної служби.

Державна служба припиняється:

- 1) у разі втрати права на державну службу або його обмеження;
- 2) у разі закінчення строку призначення на посаду державної служби;
- 3) за ініціативою державного службовця або за угодою сторін;
- 4) за ініціативою суб'єкта призначення;
- 5) у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін;
- 6) у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов;
- 7) у разі досягнення державним службовцем 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом;

8) у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади». Порядок припинення повноважень судді регламентовано ст. 126 Конституції України. Відповідно неї повноваження судді припиняються у разі: 1) досягнення суддею 65 років; 2) припинення громадянства України або набуття суддею громадянства іншої держави; 3) набрання законної сили рішенням суду про визнання судді безвісно відсутнім або оголошення померлим, визнання недієздатним або обмежено дієздатним; 4) смерті судді; 5) набрання законної сили обвинувальним вироком щодо судді за вчинення ним злочину.

Виходячи з вищенаведеного, під державною службою в органах судової влади слід розуміти політично нейтральну, професійну службу на посаді судді та судах, в інших органах суддівського врядування, інших державних органах та установах системи правосуддя задля організації та забезпечення діяльності судів та суддів. Ознаками державної служби в органах судової влади є державна спрямованість, високий рівень професіоналізму, гласність і відкритість, порядок призначення на посаду, те, що вона відбувається шляхом видання адміністративного акта або виборів, зайняття посади судді або в органі судової влади, постійність та професійна основа виконання функцій та завдань судді або органу судової влади, спрямованість на задоволення публічних інтересів.

Зважаючи на очевидні позитивні зрушення у реформуванні судової системи, на наш погляд, у діяльності судових органів ще існує низка проблемних питань, що пов'язані з особливістю проходження державної служби в судових органах, які вимагають якісно нового підходу щодо удосконалення правового регулювання прав та обов'язків державних службовців органів суду.

Правове регулювання службової діяльності в судовій системі не здійснюється за допомогою особливих, специфічних для даної сфери, спеціальних нормативно-правових актів. У цілому діяльність громадян, які займають посади в судових органах, регламентується загальними для всіх

державних службовців законами та актами підзаконної нормотворчості. Проте з упевненістю можна сказати, що законодавство в цій сфері з плином часу продовжує розвиватися і вдосконалюватися.

Оскільки саме апарат суду забезпечує безперервну і безперебійну діяльність суддів щодо здійснення правосуддя. Тим самим державні службовці апаратів судів беруть участь у здійсненні судочинства, починаючи від прийому заяви і закінчуючи видачею виконавчого листа, а в деяких випадках – здійсненням контролю виконання рішення суду. Професійна робота державних службовців апарату суду, створюючи умови для своєчасного розгляду та вирішення справ, значною мірою сприяє ефективності та якості правосуддя. Кожен орган державної влади має державних службовців, специфіка діяльності яких органічно пов'язана зі статусом органу державної влади. Стосовно органів судової системи, специфіка державної служби в апараті суду полягає насамперед у тому, що державні службовці не здійснюють функції судової влади, зокрема, головну функцію – правосуддя. Діяльність державних службовців апарату суду має на меті забезпечити належне обслуговування діяльності суддів зі здійснення правосуддя – фінансове, матеріально-технічне забезпечення, вирішення організаційних питань, інформаційне, юридичне обслуговування. У цілому ця діяльність може бути охарактеризована як допоміжна щодо функції правосуддя. Разом із тим служба в судах, для більшості осіб, які здійснюють свою діяльність на відповідних посадах, зумовлює необхідність високої кваліфікації в сфері юриспруденції, як правило, наявність вищої юридичної освіти. На жаль, законодавство про державну службу цієї специфіки не враховує.

Оскільки більшу частину державних службовців становлять особи, які здійснюють свою діяльність в органах виконавчої влади, законодавець віддає перевагу регулювання специфіки роботи державної служби саме в органах виконавчої влади. Це знаходить вияв як у формуванні принципів, прав і

обов'язків службовців, так і у вирішенні питань про проходження державної служби.

Не менш важливою є необхідність врахування співвідношення статусу судді і статусу державного службовця, покликаного забезпечувати реалізацію суддею його повноважень зі здійснення правосуддя і виконувати лише допоміжні функції при строгому дотриманні вимозі невторчання у здійснення правосуддя і принципу незалежності суддів. Інакше кажучи, законодавець повинен враховувати різні аспекти розподілу державних службовців апаратів судів за категоріями і рангами, маючи на увазі при цьому особливе процесуальне становище, наприклад, секретарів судових засідань, а також положення помічників суддів та інших працівників апарату, до яких повинні пред'являтися підвищені додаткові вимоги та водночас належне матеріальне забезпечення.

Аналіз масиву нормативно-правових актів, що регламентують державну службу в Україні, дає змогу зробити висновок про те, що законодавство про державну службу не враховує повною мірою особливостей роботи державних службовців в апаратах судів і в цілому, у всій галузі судової влади. Так, наприклад, залишається проблемним аспектом професійна підготовка судових службовців. Якщо провести аналогію з військовослужбовцями, які проходять підготовку в спеціалізованих навчальних закладах, то доцільно звернути увагу і на питання якісної професійної підготовки службовців судових органів у відповідних навчальних закладах.

Особливістю правового статусу державних службовців апарату суду є те, що тільки вони залучені в процес реалізації правосуддя, починаючи від прийняття заяви і до видачі виконавчих документів. У процесі підготовки процесуальних документів тільки державні службовці апарату суду стають суб'єктами процесуальних правовідносин, які несуть індивідуальну відповідальність. На державних службовців апарату суду покладено функції, пов'язані із забезпеченням відкритості та прозорості судового процесу. З огляду на специфіку та особливості проходження державної служби в

судовій системі, необхідність підвищення її значущості, цілеспрямовано відзначити судову службу як окремий напрям державної служби в Україні.

На жаль, законодавством не встановлено особливості державної служби у суді, особливі вимоги до здібностей та рівня кваліфікації працівників апарату суду порівняно з іншими державними службовцями і навіть не дається перелік посад апарату суду, які необхідно відносити до державної служби. Основна позитивна новела чинного законодавства полягає у створенні Комісії з питань вищого корпусу державної служби в системі правосуддя під керівництвом Вищої ради правосуддя. Так рішенням Вищої ради правосуддя від 18 травня 2017 року № 1172/0/15-17 було затверджено Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби в системі правосуддя. У ньому, зокрема, зазначено, що Комісія, у межах своїх повноважень, проводить у порядку, встановленому Положенням про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя, конкурс на зайняття вакантних посад державної служби категорії «А» в системі правосуддя та вносить суб'єкту призначення пропозиції щодо переможця конкурсу та другого за результатами конкурсу кандидата на вакантну посаду; розглядає пропозиції та надає згоду на дострокове звільнення з посади за ініціативою суб'єкта призначення державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А» в системі правосуддя, та повідомляє про своє рішення суб'єкта призначення і НАДС; вносить пропозиції суб'єкту призначення щодо переведення державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А» в системі правосуддя, на рівнозначну або нижчу посаду до іншого державного органу в системі правосуддя у випадках, передбачених ст. 34 Закону України «Про державну службу»; здійснює дисциплінарні провадження щодо державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А» в системі правосуддя, та вносить суб'єкту призначення пропозиції за наслідками дисциплінарного провадження [314].

Проте спеціальних нормативно-правових актів, які регламентують особливості правового статусу державних службовців суду, в Україні не розроблено. Базовим для них залишається Закон України «Про державну службу» [94]. Саме тому питання про зміст і структуру правового статусу державних службовців у судовій системі залишається дискусійним. Як вказує О. І. Бедний, розрізняються елементи правового статусу службовця, закріплені в статусі відповідної посади (посадові права та обов'язки, кваліфікаційні вимоги, посадовий оклад), та елементи правового статусу службовця, не закріплені в статусі відповідної посади (загальні права та обов'язки, обмеження і заборони, відповідальність). Серед елементів другої групи виділяються ті, що поширюються на всіх службовців, та ті, що поширюються на їх певне коло [315, с. 10].

На наш погляд, насамперед доцільно вести мову про службу правосуб'єктність працівників системи правосуддя, яка є поєднанням їх службової правоздатності та службової дієздатності. Вони виникають одночасно з прийняттям адміністративного акта, що фіксує момент виникнення службових правовідносин і визначає комплекс владно-управлінських функцій, виконання яких покладається на відповідну особу.

На думку автора, до елементів правового статусу службовців судової системи варто зарахувати права, обов'язки, обмеження, гарантії, відповідальність, а також стандарти етичної поведінки.

Правовий статус державних службовців, з одного боку, знаходить прояв у правах та посадових обов'язках посадової особи, а з другого – служить фундаментом для реалізації службових повноважень та функцій. Службові права визначають обсяг посадових обов'язків, які створюють умови для їх виконання. Тому, з метою удосконалення механізму реалізації державними службовцями судової системи службових завдань у процесі правової регламентації, слід чітко розмежовувати посадові обов'язки і права, що допоможе виявити межі правомірної службової діяльності.

Не менш важливим елементом правового статусу особи, яка займає посаду в органах судової влади, є етичні вимоги до службової поведінки, що закріплюються у відповідних нормативних актах і сприяють професійному, якісному виконанню службових завдань у сфері судочинства. Правова регламентація етики поведінки посадової особи дає змогу визначати межі адміністративного розсуду, елементи якого завжди присутні в діяльності державних службовців, а це має важливе значення у забезпеченні процесуальних прав, свобод і законних інтересів фізичних та юридичних осіб. Зазначене питання не може бути врегульованим на рівні підзаконних нормативно-правових актів, а вимагає законодавчого закріплення.

Наступним елементом правового статусу державних службовців судової системи, який потребує додаткової регламентації, є законодавчі обмеження і заборони. Аналіз проблематики правового регулювання обмежень і заборон у діяльності посадових осіб дає змогу стверджувати, що вони законодавчо встановлюються на час проходження служби, а також після її завершення і спрямовані на забезпечення правомірного користування службовими правами. Обмеження й заборони становлять цілісну категорію – «правообмеження діяльності посадової особи» [316].

Характеризуючи законодавчі обмеження як елемент правового статусу посадової особи в системі судоустрою, можна виділити такі основні ознаки: метою їх встановлення є забезпечення ефективної реалізації службових повноважень; змістом є обмеження окремих прав і свобод; правовою основою встановлення обмежень та заборон виступає виключно законодавчий акт; термін їх дії поширюється на весь період виконання службових повноважень, а також певний період після звільнення з державної служби (обмеження антикорупційного змісту).

Обмеження для державних службовців встановлюються на визначений законодавством строк з метою попередження правопорушень, пов'язаних з виконанням службових повноважень. Законодавчі заборони мають абсолютний характер, виникають одночасно зі вступом посадової особи у

службово-правові відносини та діють до моменту звільнення. Обмеження й заборони зумовлюють особливий механізм реалізації права на державну службу, основне завдання якої – створення умов для здійснення судочинства, а також захисту прав та законних інтересів громадян. Передусім це стосується посадових осіб апарату суду, які повинні створити належні умови для судового захисту конституційних прав і свобод громадян.

Окрему групу обмежень і заборон становлять обмеження, встановлені положеннями Закону України «Про запобігання корупції». Виходячи із змісту законодавчого визначення корупції, ст. ст. 22–27 зазначеного Закону встановлено правові обмеження стосовно діяльності осіб, уповноважених на виконання завдань і функцій держави, щодо: використання службових повноважень; сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності; подарунків; підпорядкування близьких осіб та обмеження, які діють після звільнення з державної служби [96].

Зокрема, особам, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням завдань і функцій держави, забороняється: протягом року з дня припинення відповідної діяльності укладати трудові договори (контракти) або вчиняти правочини у сфері підприємницької діяльності з юридичними особами приватного права або фізичними особами – підприємцями, якщо зазначені особи протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб – підприємців; розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію, яка стала їм відома у зв'язку з виконанням службових повноважень; протягом року з дня припинення відповідної діяльності представляти інтереси будь-якої особи у справах (у тому числі в тих, що розглядаються в судах), у яких іншою стороною є орган, підприємство, установа, організація, в якому (яких) вони працювали на момент припинення зазначеної діяльності [96].

Останнім, але не менш важливим елементом, правового статусу державного службовця в судовій системі є юридична відповідальність. Щоб з'ясувати сутність та роль юридичної відповідальності посадових осіб в органах судочинства України, необхідно визначити її мету та проаналізувати функції і види. Юридична відповідальність, у формі застосування примусових заходів є засобом самозахисту держави від шкоди, заподіяної діями або бездіяльністю державних службовців. Застосування заходів юридичної відповідальності має на меті покарання правопорушника, попередження майбутніх правопорушень, відновлення порушеного порядку, а також відшкодування шкоди, завданої правопорушенням. Існує ряд критеріїв класифікації юридичної відповідальності, а саме: залежно від кількості правопорушників вона буває: а) індивідуальною; б) колективною; залежно від виконуваних функцій: а) правовідновлююча; б) штрафна; за суб'єктом скоєння правопорушення: а) загальна; б) спеціальна; залежно від галузевої належності розрізняють такі види юридичної відповідальності: конституційно-правову, матеріальну, кримінальну, адміністративну та дисциплінарну [96].

Отже, правовий статус державного службовця в судовій системі становить сукупність встановлених законодавчими нормами функцій, повноважень, прав і обов'язків, правових обмежень, етичних стандартів у сукупності з підставами та порядком виникнення їх службової правосуб'єктності, а також юридичної відповідальності в аналізованій сфері. Важливість зазначеної проблематики зумовлена тим, що на державних службовців судової системи покладено низку зобов'язань у сфері державної політики, основна мета яких – забезпечення справедливості, а саме правового захисту прав, свобод і законних інтересів фізичних і юридичних осіб, адже боротьба за справедливість нині відбувається майже в усіх основоположних сферах життєдіяльності суспільства. Запобігання порушенням і припинення порушень прав і свобод громадян, а також їх відновлення є важливим чинником, який допоможе у формуванні правової свідомості громадян.

Висновки до розділу

1. Синергія кадрових відносин, діяльності спеціально уповноважених суб'єктів у сфері кадрової політики та нормативно-правових актів, якими регулюється судове адміністрування в частині реалізації кадрової функції, проявляється в кадрових процесах або процедурах. Відмінність термінів «процеси», «процедури» має суто формалістичне уявлення, виходячи з того, що процедуру вважають більш деталізованим описом дій.

Суддівське самоврядування, що спрямоване на утвердження незалежності як окремого судді, так і системи судової влади загалом, є відмінним від класичного уявлення організаційних процедур управління, що було властиве радянській системі судоустрою. Таким чином, механізм кадрового адміністрування в судовій системі передбачає вплив різних за структурою внутрішніх інституцій – як самоврядних (органи суддівського самоврядування), так і квазіадміністративних «напівсамоврядних» (органи судового врядування).

2. Узагальнюючи ідею самоврядування, необхідно виокремити декілька властивих їй ознак:

- колегіальність у прийнятті рішень;
- прийняття рішень виключно суб'єктами, компетенція яких поширюється на предмет відносин;
- колективна (спільна) відповідальність усіх членів органу самоврядування тощо.

В Україні діє багатосуб'єктна модель організації суддівського самоврядування. Законодавством передбачено наступні організаційні форми суддівського самоврядування: збори суддів, Рада суддів України, з'їзд суддів України.

Органи суддівського врядування є невід'ємними учасниками кадрових процесів, діяльність яких спрямована на забезпечення єдності у підходах до реалізації ключових напрямів кадрового менеджменту в судовій системі загалом.

3. Повноваження Ради суддів України у кадрових процесах, відповідно до Розділу II Положення про Раду суддів України, можна класифікувати на самостійні, тобто ті, що належать до виключного відання, та погоджувальні, які приймаються спільно з іншими органами.

Рада суддів України активно позиціонує себе як протекторат суддів та висвітлює кадрові проблеми у судовій системі у вищих ешелонах влади. Кадрові питання локального характеру вирішуються на зібраннях зборів суддів відповідного суду, на якому обговорюють внутрішню діяльність цього суду та приймають колективні рішення.

Помітною є участь суддівського самоврядування при вирішенні кадрових завдань та прийнятті кадрових рішень на всіх рівнях судової системи. Напрямом удосконаленням кадрової функції в діяльності органів суддівського самоврядування є розширення повноважень зазначених органів та максимізація участі у кадровому «житті» як суддів, так і апарату державних службовців.

Враховуючи той факт, що органи суддівського самоврядування є спільними для усіх видів судочинства, їх роль також простежується як *об'єднуюча у сфері кадрової політики в системі судової влади.*

4. Суддівське самоврядування здатне забезпечити єдиний підхід до вироблення:

- напрямів кадрового менеджменту;
- забезпечення прав та інтересів суддів, їх професійного зростання;
- меж дисциплінарної відповідальності суддів;
- організаційного механізму забезпечення незалежності суддів тощо.

Встановлено відмінність реалізації кадрової функції органів суддівського врядування та самоврядування: забезпечення захисту прав та

інтересів суддів органами самоврядування має «профспілкову» природу, при якій судді забезпечують захист суддів. Натомість органи суддівського врядування здійснюють процедури, які позбавлені конфлікту кадрових інтересів.

Органи суддівського врядування мають більше спільного із категоріями «управління», «організація». Проте цілковитого значення адміністрації ні один орган судового врядування на сьогоднішній день не набуває, оскільки участь у роботі органів врядування беруть частково й судді.

5. У результаті внесених законодавчих змін до законодавства про судоустрій і статус суддів, пов'язаних із повноваженням Вищої ради правосуддя щодо призначення та звільнення з посад членів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, дискреція ключових кадрових повноважень була посунута в сторону органів врядування. Оскільки Вища кваліфікаційна комісія суддів є «фільтром» кандидатів на посади суддів в суди, таким чином концентрується ключовий вплив на кадрові процеси добору, призначення та звільнення суддів у Вищій раді правосуддя. На наш погляд, утвердження незалежності в судових органах потребує посилення ролі органів суддівського самоврядування на кадрових процедурах. Таким чином, положення Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та деяких законів України щодо діяльності органів суддівського врядування» від 16 жовтня 2019 року № 193-IX мають бути переглянуті щодо «надмірних» кадрових повноважень Вищої ради правосуддя.

6. Апарат суду відіграє не менш важливу роль у відправленні правосуддя, ніж судді. Організаційна, сервісна, технічна та методична підтримка працівників апарату судів є невід'ємним елементом не тільки процедури вирішення справи по суті, а й забезпечення інших не менш важливих функцій в системі судової влади, зокрема інформаційної, документальної, комунікативної тощо. Кадрові процеси в апаратах суддів є складовим елементом кадрового менеджменту в судових органах.

Зроблено висновок про те, що «організаційне» призначення апарату судів, що вживається в законодавчих нормах з питань судоустрою, є дещо некоректним формулюванням щодо його функціональної природи. Кадрова робота має бути окремим напрямом внутрішніх управлінських процесів в апаратах судів.

Апарати судів формуються відповідно до вимог стосовно забезпечення роботи судів, виходячи із обсягу, структури та завдань відповідного суду, а також його юрисдикції. Так, виходячи із функцій апарату Верховного Суду, помітним є його *адміністративний* характер порівняно із функціями апарату інших судів загальної юрисдикції. Управлінський характер кадрової діяльності апарату Верховного Суду України щодо інших судів у питаннях кадрової діяльності можна визначити як формування засад кадрової політики в апаратах судів. Останні виконують *оперативні* кадрові функції.

7. Апарат суду необхідно розглядати як замкнуту інституцію реалізації кадрових процедур з урахуванням їх структури та статусу працівників. Умови прийому, проходження служби, регулювання відповідальності, звільнення, оплата праці є синергією адміністративних процедур різноманітного законодавства, із властивими таким нормативним актам засадам.

Супроводження відправлення правосуддя та організаційне забезпечення суду в обов'язковому порядку охоплює кадрові процеси, які мають чітко виражений об'єкт (предмет), обсяг кадрових повноважень та межі реалізації кадрових функцій. *Формальною особливістю таких процесів кадрових підрозділів та/або посадових осіб апарату судів є участь у кадровій політиці щодо суддів та управління людськими ресурсами самого апарату суду, тобто самозабезпечення.* Що стосується першої позиції, їй очевидно властивий сервісний підхід, який полягає у супроводженні службової діяльності в кар'єрі судді.

Процедура ведення особових справ суддів – це вид функціональної діяльності в апаратах судів, що здійснюється суб'єктом управлінської

діяльності з метою фіксації службової діяльності та фактів у кар'єрі судді та є невід'ємним атрибутом будь-якої судової установи.

8. Процедура ведення автоматизованої системи обліку кадрів – це інформаційно-аналітичний процес кадрової діяльності, який призначений з метою систематизації, уніфікації, спрощення документарного кадрового діловодства та є нагальною вимогою часу. «Кадри», як об'єкт автоматизаційних процесів, необхідно розуміти з позиції обробки кадрової інформації.

ДСА України є центральним (стратегічним) суб'єктом формування кадрової політики в апаратах судів, який прямо впливає на методи та способи реалізації кадрових повноважень в апаратах суддів.

Керівник апарату суду реалізує наступні функції, які безпосередньо стосуються працівників апарату суду: нормативну (погоджувальну), контрольну, організаційно-стратегічну, функцію роботодавця, кваліфікаційну, вищу дисциплінарну, фінансову.

9. Підвищення рівня професійної компетенції працівників апарату судів є важливою процедурою кадрового судового менеджменту. Основна відмінність кваліфікації державних службовців судових органів від посадових осіб інших органів виконавчої влади – комбінація профільних знань у сфері судочинства та знань законодавства з питань державної служби, що передбачає необхідність оволодіння широким обсягом інформації.

З урахуванням численної кількості відомчих нормативних положень, які регламентують різні за типами посади в апаратах судів та складності нормопроектної і погоджувальної діяльності в даному напрямі, є необхідність переосмислення статусу та систематизації нормативно-правового регулювання апарату суддів. Наприклад, прийняття Закону України «Про апарат суддів» є одним із подальших напрямів удосконалення в тому числі процедур кадрового менеджменту.

10. Об'єктом адміністративно-правового забезпечення професійної підготовки суддів є підвищення (удосконалення) індивідуальних якостей,

здібностей та вмінь суддів (кандидатів у на посади суддів) чинити правосуддя. При цьому формами такої реалізації є:

а) самовдосконалення професійного фаху як виконання обов'язку судьями;

б) діяльність уповноважених інституцій, установ щодо надання високоякісного освітньо-кваліфікаційного сервісу: залучення професійних експертів, розробка програм, забезпечення обміну досвідом тощо.

11. Мета професійної підготовки суддів розкривається через реалізацію повноважень суб'єктами кваліфікаційної діяльності. Розглядаючи підготовку суддів як системний діяльнісний феномен та виходячи із завдань правосуддя, можна виокремити наступні завдання підготовки суддів:

– підвищення здатності чинити правосуддя, прийняття справедливих та обґрунтованих рішень;

– наукове супроводження судової діяльності;

– розвиток комунікативного потенціалу суддів, обмін досвідом, в тому числі міжнародним;

– судова експертиза положень проєктів законів та нормативно-правових актів на предмет впливу на права та свободи осіб;

– виявлення інституційних проблем у судовій діяльності;

– підвищення якості та забезпечення єдності судової процедури;

– розвиток незалежності, індивідуальності та самоврядних процесів.

12. Джерелами адміністративно-правового забезпечення підготовки та підвищення кваліфікації суддів є сукупність законодавчих, підзаконних, відомчих, інших положень нормативного, рекомендаційного характеру, а також методичних матеріалів, що прийняті суб'єктами, які реалізують політику професійної підготовки судді в Україні та на міжнародній арені.

До ознак діяльності професійної підготовки суддів, що регулюється нормами адміністративного права, можна віднести:

- відображення у напрямках та формах роботи із судьями;

- встановлення правового статусу і межі компетенції органів та інституцій, що реалізують кадрові процедури;
- сприяння утвердженню незалежної та індивідуально орієнтованої політики професійного зростання суддів;
- спрямування на утвердження кращих стандартів ухвалення правосудних рішень.

Настановчі та рекомендаційні положення міжнародних організацій у сфері правосуддя містять загальні стратегічні положення щодо інституційних засад підготовки суддів. Це, зокрема, висновки, настанови, рекомендації, резолюції:

- Ради Європи у сфері судочинства;
- Венеціанської комісії;
- Комітету міністрів Ради Європи;
- Консультативної ради європейських суддів;
- Міжнародної Асоціації суддів;
- Бюро з демократичних інститутів і прав людини ОБСЄ;
- окремих проєктів Європейського Союзу;
- підрозділів ООН (зокрема Економічна та Соціальна Рада, яка прийняла Бангалорські принципи поведінки суддів від 19 травня 2006 року).

Яскравим прикладом інтеграції міжнародних положень щодо інституційних засад підготовки суддів є Висновки № 4 (2003) Консультативної ради європейських суддів, у яких міститься чітка рекомендація, щоб у кожній країні законодавство про статус суддів передбачало підготовку суддів.

13. Незалежність як принцип судочинства вимагає певної інституційної замкненості суб'єктів у реалізації кадрових процесів, особливо підготовки та підвищення кваліфікації суддів з метою недопущення необґрунтованого тиску на відбір, оцінку здатності чинити правосуддя.

Принцип незалежності судової влади наділяє суддів усіх рівнів не тільки правами на високу професійну підготовку, а й покладає етичні обов'язки із *самовдосконалення*.

14. Простежується чітка градація напрямів самоосвіти на навчання:

– *теоретичний* – розвиток умінь застосовувати теоретичні знання, робити умовиводи, аналізувати факти, події, резюмувати. Охоплює і розвиток навичок у науковій діяльності;

– *практичний* – правоусвідомлюючий, спрямований на розвиток здібностей тлумачити норми права, грамотно та ґрунтовно писати судові рішення;

– *психологічний* – спрямований на формування самообмежень, самоконтролю, розуміння етичних норм, подолання стресів та професійної деформації. Мета – забезпечення довіри до суддів як прикладу для професійного та морального наслідування;

– *комунікативний* – зумовлює розвиток навичок до спілкування, обміну досвідом, пошуку джерел необхідних відомостей в результаті соціальних контактів.

15. Розвиток законодавчих та підзаконних, інших настановчих, рекомендаційних положень щодо підготовки судді в національному судоустроєві відбувалось під впливом декількох факторів. По-перше, європейська традиція судівництва, що передбачала поступову інтеграцію норм європейських організацій в національне правове поле. По-друге, 2014–2015 роки ознаменувались початком системної протидії корупції, що особливим чином зазнало інституційного впливу на процеси становлення незалежності правосуддя, підвищення неупередженості та прозорості процедур відбору, очищення суддів.

Обґрунтовується, що професійна підготовка суддів в будь-якому випадку зорієнтована на індивідуальність, що пов'язано із специфікою діяльності, характером дискреційних повноважень. Рішення суддів можуть справляти ключовий вплив інколи й на долю людини, що потребує

вироблення у них здібностей критичного мислення та аналізу подій правовими категоріями. Це вимагає певного рівня філософського світогляду, формування якого відбувається не виключно інструктивними положеннями нормативних актів, а й здатністю тлумачити норми права у широкий спосіб.

16. Ефективність адміністративної моделі професійної підготовки суддів є дієвою за умови комбінації методів ефективного судового кадрового менеджменту та вимог законодавства, які встановлюються до конкретних посад суддів судових органах та фахової спеціалізації судді.

З урахуванням цього підходами до класифікації видів кадрової роботи щодо професійної підготовки суддів є наступні:

- *за видом процедур*: академічна підготовка, попередня підготовка, підвищення кваліфікації, спеціальна підготовка;

- *за правовим статусом суб'єктів, що піддані кадровим процедурам в судових органах*: кандидати на посади суддів; судді, які призначені на посади в суди (судді судів загальної юрисдикції та судді судів конституційної юрисдикції); судді, які обіймають адміністративні посади в судових органах.

17. Оцінювання є важливою процедурою в процесі професійної підготовки суддів, адже завдяки йому забезпечується моніторинг здатності чинити правосуддя. Втім, правове значення результатів оцінювання є двояким. З одного боку, воно впливає на подальшу кар'єру судді, а тому процедура оцінювання повинна суворо гарантувати недопущення упередженості. З другого боку, мета оцінки – не контроль професійної діяльності судді, а мотивація до саморозвитку.

18. Правовий статус державного службовця в судовій системі становить сукупність встановлених законодавчими нормами функцій, повноважень, прав і обов'язків, правових обмежень, етичних стандартів у поєднанні з підставами та порядком виникнення їх службової правосуб'єктності, а також юридичної відповідальності в аналізованій сфері. Важливість зазначеної проблематики зумовлена тим, що на державних службовців судової системи покладено низку зобов'язань у сфері державної політики, основна мета яких

– забезпечення справедливості, а саме правового захисту прав, свобод і законних інтересів фізичних і юридичних осіб, адже боротьба за справедливість нині відбувається майже в усіх основоположних сферах життєдіяльності суспільства. Запобігання порушенням і припинення порушень прав і свобод громадян, а також їх відновлення є важливим актуальним чинником, який допоможе у формуванні правової свідомості громадян. Під державною службою в органах судової влади слід розуміти політично нейтральну, професійну службу на посаді судді та в судах, в інших органах суддівського врядування, інших державних органах та установах системи правосуддя задля організації та забезпечення діяльності судів та суддів.

Ознаками державної служби в органах судової влади є державна спрямованість, високий рівень професіоналізму, гласність і відкритість, порядок призначення на посаду, те, що вона відбувається шляхом видання адміністративного акта або виборів, зайняття посади судді або в органі судової влади, постійність та професійна основа виконання функцій і завдань судді або органу судової влади, спрямованість на задоволення публічних інтересів.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження сформульовано наступні висновки:

1. Виокремлено такі етапи реформування адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи:

– перший етап – від прийняття Декларації про державний суверенітет України 16 липня 1991 року до прийняття Конституції України 28 червня 1996 року – етап формування адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи України;

– другий етап – прийняття Основного Закону України 28 червня 1996 року – закріплення основ адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи України в Основному Законі України;

– третій етап – проведення «малої судової реформи», що тривав з 21 червня 2001 року до травня 2006 року – приведення інших нормативно-правових актів у відповідність до Основного Закону України;

– четвертий етап розпочався з розробленням Концепції вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів 10 травня 2006 року та тривав до прийняття Закону України «Про судоустрій і статус суддів» 27 липня 2010 року – вибір та фіксація на законодавчому рівні євроінтеграційного спрямування України;

– п'ятий етап – від прийняття Закону України «Про судоустрій і статус суддів» 27 липня 2010 року до 2015 року – незважаючи на задекларований євроінтеграційний напрям подальшого розвитку судової системи України, прийнятим законом встановлювалося чимало політичних важелів впливу на судову систему в цілому, у тому числі й на здійснення адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур зокрема;

– шостий етап – розпочався із схваленням Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015 Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» та тривав до серпня 2019 року – під час цього етапу було задекларовано

необхідність реалізації судової реформи та прийнято низку нормативно-правових і правових актів, спрямованих на впровадження євроінтеграційних процесів та оновлення суддівського корпусу;

– сьомий етап – з серпня 2019 року й донині – прийнято зміни до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та деяких законів України щодо діяльності органів суддівського врядування, що спрямовані насамперед на оновлення суддівського корпусу на засадах доброчесності та етики.

2. Аналізуючи норми Закону України «Про судоустрій і статус суддів» резюмовано, що виборність як гарантія прозорості й справедливості гарантується при обранні тих органів, які відповідальні за формування суддівського корпусу (Вища рада правосуддя, Вища кваліфікаційна комісія суддів України), а участь громадськості у доборі суддів та оцінюванні їх професійної діяльності також забезпечується передбаченими у ст. 87 указанного Закону повноваженнями Громадської ради доброчесності. Таким чином, зроблено висновок про те, що норми сучасного регуляторного закону про судоустрій є прогресивними, такими, що увібрали в себе кращі традиції найрозвиненіших зарубіжних держав.

Провівши аналіз зарубіжного досвіду, зазначається, що виборність суддів для пересічного громадянина виглядає прозорішим і справедливим шляхом формування суддівського корпусу в державі. Проте виборність суддів, незважаючи на потенційну успішність цієї форми комплектування суддівського корпусу, потребує суттєвого обґрунтування, зважаючи на відсутність належного механізму, чіткого уявлення про її результати та ризику.

3. Правове регулювання кадрової роботи в судовій системі можна визначити як систему нормативно-правових актів різної юридичної сили та локалізації впливу, що визначають сукупність адміністративних процедур, спрямованих на врегулювання кадрових процесів (формування суддівського корпусу, функціонування різних категорій персоналу судів, робота над підвищенням професійного рівня тощо), від ефективності яких залежить

якість організації суду як управлінської структури, а в кінцевому результаті – якість судочинства в Україні.

4. Функціями кадрової роботи судових органів є напрями роботи з кадрами (персоналом) судових органів, що виражаються у процесах професійної орієнтації, прогнозування й планування кадрових потреб, добору, підготовки та розстановки кадрів.

До функцій кадрової роботи у судовій системі належать: підбір кадрів, тобто комплектування судових органів висококваліфікованими фахівцями; аналіз стану роботи з відбору, розстановки, зміцнення та збереження професійних кадрів; планування потреб судових органів; організація роботи суду полягає в тому, що вона формує структуру судової установи; контроль – це процес забезпечення досягнення цілей організації, який необхідний для з'ясування і вирішення кадрових проблем.

Принципи кадрової роботи судів – це зумовлені об'єктивним розвитком суспільних відносин, закріплені у нормативно-правових актах беззаперечні вимоги, які відображають сутність кадрового забезпечення судів, визначають його форми й методи, покликані реалізувати судами функції держави, що виражаються у здійсненні правосуддя, захисті прав, свобод людини й громадянина.

Запропоновано поділяти принципи кадрової роботи судів на: 1) загальні принципи – це ті, що є системою координат, у межах яких діють правові явища в державі, і виходять із загальних принципів права, 2) загальноуправлінські – на яких базується управлінська діяльність, 3) спеціально-управлінські – на яких базується кадрова робота.

5. За результатами аналізу доктринальних підходів до поняття «оцінювання діяльності» з'ясовано, що воно характеризується поліваріантністю підходів до його тлумачення науковцями, у зв'язку із чим запропоновано тлумачити дефініцію «оцінювання діяльності» як процедуру щодо визначення відповідності виконаних конкретним працівником завдань

та їх якості до попередньо установлених критеріїв оцінювання, показників тощо.

Дослідивши критерії оцінювання судді, визначених проєктом Порядку і методології регулярного оцінювання та самооцінювання судді, установлено, що вони є дещо декларативними, а включені до них елементи оцінювання подекуди є такими, що взагалі не можуть бути застосовані до оцінювання діяльності судді, оскільки можуть мати суб'єктивний характер, як-от оцінка «уміння слухати і чути» чи «використання доброзичливої мови» тощо.

Запропоновано внести такі зміни до законодавства:

1) частини першу та другу ст. 90 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» викласти у такій редакції:

«1. Регулярне оцінювання судді упродовж перебування на посаді проводиться з метою визначення напрямів підвищення кваліфікації судді та рівня професійної діяльності.

2. Регулярне оцінювання судді проводиться:

1) викладачами (тренерами) Національної школи суддів України за результатами підготовки шляхом заповнення анкети та самооцінювання – для визначення напрямів підвищення кваліфікації судді;

2) іншими суддями відповідного суду разом із громадськими об'єднаннями.

Основними критеріями такого оцінювання є:

- кількість справ (навантаження);
- правова компетенція (дотримання суддею правил судочинства і прав учасників процесу, об'єктивність розгляду, аргументованість підготовки рішень);
- етика та доброчесність.».

2) частину першу ст. 91 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» викласти у такій редакції:

«1. Результати регулярного оцінювання мають значення для подальшого кар'єрного зростання та рівня оплати праці.».

Також наголошено на необхідності розроблення чітких критеріїв регулярного оцінювання, його етапів.

Констатовано, що оцінювання діяльності державних службовців апарату суду, зокрема сама процедура здійснення оцінювання, його етапи, склад учасників, права державних службовців, порядок оскарження тощо є достатньо конкретизованими. Водночас запропоновано здійснювати оцінку не трьох-п'яти завдань, як це передбачено правовими актами, а основних трьох-п'яти напрямів діяльності, відповідно до посадових інструкцій конкретного державного службовця. Таким чином, на етапі формування результатів оцінювання можна буде вибірково переглядати кілька відпрацьованих матеріалів за установлений строк та аналізувати їх щодо якості підготовки, визначення компетентності службовця, його ефективності та результативності.

Установлено, що незважаючи на те, що роль помічника судді є значною, оцінювання діяльності помічників суду чинним законодавством України не передбачено. Обґрунтовано, що належне оцінювання діяльності помічника судді може мати вплив на його подальшу кар'єру, визначення напрямів для підвищення його кваліфікації та професійного розвитку, на його оплату праці тощо. Запропоновано внести зміни до Положення про помічника судді, яке затверджене рішенням Ради суддів України від 18 травня 2018 року № 21, зокрема у частині доповнення розділом «Оцінювання діяльності помічника судді» та деталізацією критеріїв такого оцінювання.

6. Добір кадрів до судової системи України, запропоновано тлумачити як систему адміністративних процедур щодо набору, підбору та призначення суддів, які, у свою чергу, мають нормативно визначені складові та порядок їх здійснення.

Запропоновано внести такі зміни до Закону України від 02 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів»:

1) ст. 70 викласти у такій редакції:

«Стаття 70. Порядок добору кадрів до судової системи України

1. Добір кадрів до судової системи України є системою адміністративних процедур щодо набору, підбору та призначення суддів, які, у свою чергу, мають нормативно визначені складові та порядок їх здійснення.

2. Система адміністративних процедур щодо набору включає:

1) оголошення набору кандидатів на посаду судді, що відображається у Рішенні Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, яке публікується на її офіційному вебпорталі;

2) подання особами, які виявили намір стати суддею, відповідних документів, за встановленими формами, до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та здійснення нею перевірки таких осіб на відповідність вимогам до посади судді, на основі поданих документів;

3) прийняття рішення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України про допуск осіб до участі у підборі та складенні відбіркового іспиту.

3. Система адміністративних процедур щодо підбору включає:

1) проведення відбіркового іспиту;

2) проведення спеціальної перевірки;

3) проходження спеціальної підготовки та отримання свідоцтва про її проходження;

4) складення кваліфікаційного іспиту та встановлення його результатів;

5) оголошення конкурсу на заміщення вакантних посад судді у місцевих судах та його проведення, а також внесення рекомендації Вищій раді правосуддя щодо призначення кандидата на посаду судді.

4. До основних адміністративних процедур щодо призначення кадрів належить ухвалення Вищою радою правосуддя рішення щодо кандидата на посаду судді та видання указу Президента України про призначення на посаду судді (у разі внесення Вищою радою правосуддя подання про призначення судді на посаду).

5. Добір кандидатів на посаду судді, які мають стаж роботи на посаді помічника судді щонайменше три роки, проводиться з особливостями, визначеними рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.».

7. Система вимог до суддівської професії має засновуватись на професіограмі судді (описі системи основних елементів повсякденної діяльності судді на посаді), вимогах міжнародних стандартів щодо здійснення правосуддя, нормах національного законодавства, а також нормах-регуляторах, розроблених органами суддівського самоврядування.

Характеристика, що є однією з найважливіших вимог до суддів є опис ознак їх незалежності. Ця засада є стрижневою щодо інших і заслуговує на системне впровадження у нормативні засади підбору та оцінювання суддів.

На основі глибокого розуміння змісту вимоги незалежності діяльності судді ми бачимо потребу удосконалити ст. 6 Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

По-перше, ця стаття має бути адресована суддям. Зміст суддівської незалежності вбачається як комплекс ознак, що включають елементи політичної та професійної незалежності від адміністративного персоналу суду та судової адміністрації, від представників виконавчої чи законодавчої влади; корпоративної незалежності судді і його сім'ї. Також до вимоги незалежності має бути віднесено особливо сформульовані межі реалізації права на свободу поглядів, громадської діяльності, совісті та права на протест.

По-друге, варто виокремити та автономно побудувати вимогу базування судових рішень на нормах Закону та засадах верховенства права.

Системний аналіз дав змогу запропонувати таку нову редакцію ст. ст. 6 та 6-1 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»:

«Стаття 6. Незалежність суддів.

1. Здійснюючи правосуддя, суди та судді є незалежними від будь-якого незаконного впливу.

2. Суддівська незалежність передбачає політичну незалежність суддів від впливу політичних ідеологій та їх виразників; професійну незалежність кожного судді від рішення адміністративного персоналу суду чи інших представників місцевого самоврядування, виконавчої чи законодавчої влади;

корпоративну незалежність судді і членів його сім'ї. Звернення до суду громадян, організацій чи посадових осіб, які відповідно до закону не є учасниками судового процесу, з приводу розгляду конкретних справ судом не розглядаються, якщо інше не передбачено законом.

3. З метою суддівської незалежності суддя може мати обмежені права на свободу поглядів, віросповідання та право на протест. Ці права допустимі крім випадків, що дискредитують державну владу та високий статус судді; право на громадську діяльність, проте крім членства у об'єднаннях, формальних і неформальних, участь у яких принижує статус судді або неприпустиме у зв'язку з судовою діяльністю чи вираженням позиції держави; свобода віросповідання, проте без демонстрації своїх релігійних переконань у спосіб, що неприпустимий у зв'язку з судовою діяльністю чи вираженням позиції держави.

4. Втручання у здійснення правосуддя, вплив на суд або суддів у будь-який спосіб, неповага до суду чи суддів, збирання, зберігання, використання і поширення інформації усно, письмово або в інший спосіб з метою впливу на безсторонність суду забороняється і тягне за собою відповідальність, установлену законом.

Для вирішення питань внутрішньої діяльності судів відповідно до цього Закону діє суддівське самоврядування.».

«Стаття 6-1. Вимога засад правосуддя.

1. Суди та судді здійснюють правосуддя на основі Конституції і законів України, з розумінням пріоритетної ролі міжнародних конвенцій та інших ратифікованих міжнародних документів, що встановлюють норми, які діють у сфері прав людини.

2. Суди та судді втілюють в життя право на доступ до незалежного та безстороннього суду на засадах верховенства права. Вимоги верховенства права при здійсненні правосуддя: законність; юридична визначеність; заборона свавілля; дотримання прав людини; заборона дискримінації та рівність перед законом».

Важливими щодо професійної діяльності суддів є вимоги професійної етики. Тому обґрунтовується пропозиція щодо систематизації переліку вимог етичної поведінки суддів. Цьому може допомогти загальний опис критерію професійної етики у ключовій ст. 58 зазначеного Закону, розшифрувавши її бланкетний характер. Пропонується додати до ст. 58 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» нові частини 2–5 такого змісту:

«2. Вимоги професійної етики суддів стосуються дотримання етичності процесуальної діяльності судді та зовнішніх ознак, що включають характеристики доброчесності поведінки, зв'язків та способу життя, уникання конфлікту інтересів.

3. Етичність процесуальної поведінки судді полягає у здійсненні ним правосуддя об'єктивно, керуючись лише обставинами справи та вимогами верховенства права і закону.

4. Поведінкова етичність судді включає ознаки доброчесності поведінки, зв'язків та способу життя, уникання конфлікту інтересів.

5. Інформація про етичність поведінки суддів та кандидатів у судді є предметом вивчення при відборі на посаду та у суддівській професії. Інформація про вчинення неетичних вчинків є відкритою, заохочуються свідчення про такі факти та ініціюються прозорі перевірки отриманої інформації про неетичну поведінку. У обґрунтованих підставах суддя, щодо етичності поведінки якого здійснюється перевірка, відсторонюється від посади.».

8. Запропоновано визначення понять «конкурс» та «конкурсний відбір» на заміщення вакантної посади судді:

– конкурс – це змагання, умови та порядок якого урегульовано відповідними положеннями чинного законодавства;

– конкурсний відбір на заміщення вакантної посади судді – це одна зі стадій порядку добору та призначення на вакантну посаду судді, умови та порядок якої урегульовано відповідними положеннями чинного законодавства.

Запропоновано внести зміни до Закону України «Про судоустрій і статус суддів»:

1) частину першу ст. 79 викласти у такій редакції:

«Конкурс (конкурсний відбір) на заміщення вакантної посади судді – це одна зі стадій порядку добору та призначення на вакантну посаду судді, умови та порядок якої урегульовано цим Законом та Положенням про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді.»;

2) додати частину другу ст. 79, яку викласти у такій редакції:

«Конкурсний відбір на заміщення вакантної посади судді включає такі етапи:

1. Оголошення конкурсу на зайняття вакантної посади судді.
2. Визначення порядку подання та прийняття заяв і документів для участі у конкурсі.
3. Аналітична стадія (розгляд поданих документів та спеціальна перевірка).
4. Кваліфікаційне оцінювання.
5. Визначення рейтингу кандидата для участі у конкурсі.
6. Визначення результатів конкурсу та оголошення права на оскарження.
7. Прийняття відповідного нормативного акта про призначення на посаду.».

9.1. Серед позитивних практик застосування положень судової реформи щодо притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності зазначено наступне.

Пріоритет принципу доброчесності у діяльності суддів, що забезпечується прийнятою низкою змін до законодавства, зокрема: необхідності притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності у випадках: неподання, несвоєчасного подання декларації родинних зв'язків суддею або подання в ній завідомо недостовірних (у тому числі неповних) відомостей; неподання, несвоєчасного подання декларації доброчесності суддею або декларування в ній завідомо недостовірних (у тому числі

неповних) тверджень; заповнення суддею декларації добросовісності задля підтвердження відсутності підстав для притягнення його до дисциплінарної відповідальності.

Притягнення до відповідальності суддів за ухвалені рішення, з урахуванням змін до Конституції України, де зазначено, що суддю не може бути притягнуто до відповідальності за ухвалені ним судові рішення, за винятком вчинення дисциплінарного проступку, а підставою для звільнення судді є вчинення істотного дисциплінарного проступку. Це положення стосується і суддів Конституційного Суду України.

Процедурні зміни за новим Законом України «Про судоустрій і статус суддів», які пов'язані: зі зміною існуючої системи добору кадрів на посаду судді вперше, врегулюванням питань процедури звільнення суддів, порядку оскарження актів з питань суддівської кар'єри, деталізацією дисциплінарного порушення суддею Закону України «Про Вищу раду правосуддя».

Розширення обсягу та значимості повноважень Вищої ради правосуддя щодо: формування високопрофесійного корпусу суддів, забезпечення незалежності судової влади та авторитету правосуддя, розгляд Вищою радою правосуддя скарг на рішення утворених спеціальних органів та установ для забезпечення розгляду справ щодо дисциплінарної відповідальності суддів.

9.2. Серед проблем та недоліків дисциплінарної практики щодо суддів зазначено наступне.

Статистичні показники розгляду дисциплінарних справ відповідними палатами Вищої ради правосуддя свідчать про те, що при збільшенні кількості розглянутих дисциплінарних скарг спостерігається досить малий відсоток прийнятих рішень на користь притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, а за кількістю превалюють ухвали про залишення без розгляду скарг та ухвали щодо відмови у відкритті дисциплінарних справ.

Не дотримано на належному рівні принцип прозорості при здійсненні дисциплінарних проваджень. Констатовано відсутність належної практичної

реалізації принципу прозорості щодо розгляду дисциплінарних справ, а саме – публікації відеозаписів і трансляції розглядів дисциплінарних скарг (окрім засідань Вищої ради правосуддя у пленарному складі), попри те, що згідно з ч. 7 ст. 30 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» необхідно дотримуватися ведення на засіданнях Дисциплінарних палат протоколів та здійснювати повне фіксування засідання технічними засобами.

Не врегульовано питання щодо дотримання строків дисциплінарного провадження щодо суддів. Аналізуючи ст. ст. 42 та 49 Закону України «Про Вищу раду правосуддя», констатовано існування колізії норм, за якою строк здійснення дисциплінарного провадження (яке повинно здійснюватися у розумний строк за змінами 2019 року) не повинен перевищувати більше ніж 60 днів з моменту отримання дисциплінарної скарги. Водночас залишається положення, за яким розгляд дисциплінарної справи відбувається протягом 90 днів з дня її відкриття з можливістю продовження строку. Така позиція законодавця призводить до затягування справ та уникнення покарання суддями, які можуть за цей час використати можливість звільнення за власним бажанням або подати у відставку.

Запропоновано врегулювати положення ст. 49 Закону України «Про Вищу раду правосуддя», виклавши ч. 13 цієї статті у наступній редакції: «Дисциплінарна палата розглядає дисциплінарну справу протягом тридцяти днів з дня її відкриття. Цей строк може бути продовжений Дисциплінарною палатою не більше ніж на тридцять днів у виключних випадках, у разі потреби додаткової перевірки обставин та/або матеріалів дисциплінарної справи.».

Не врегульовано питання участі у дисциплінарному провадженні щодо суддів представників органів суддівського самоврядування задля прозорості здійснення дисциплінарних проваджень.

10. Суддівське самоврядування, що спрямоване на утвердження незалежності як окремого судді, так і системи судової влади загалом, є відмінним від класичного уявлення організаційних процедур управління, що

було властиве радянській системі судоустрою. Таким чином, механізм кадрового адміністрування в судовій системі передбачає вплив різних за структурою внутрішніх інституцій як самоврядних (органи судового самоврядування), так і квазіадміністративних «напівсамоврядних» (органи суддівського врядування).

Узагальнюючи ідею самоврядування, виокремлюються декілька властивих їй ознак:

- колегіальність у прийнятті рішень;
- прийняття рішень виключно суб'єктами, компетенція яких поширюється на предмет відносин;
- колективна (спільна) відповідальність усіх членів органу самоврядування тощо.

Помітною є участь суддівського самоврядування при вирішенні кадрових завдань та прийнятті кадрових рішень на всіх рівнях судової системи. Напрямом удосконаленням кадрової функції в діяльності органів суддівського самоврядування є розширення повноважень зазначених органів та максимізація участі у кадровій роботі як суддів, так і апарату державних службовців.

Суддівське самоврядування здатне забезпечити єдиний підхід до вироблення:

- напрямів кадрового менеджменту;
- забезпечення прав та інтересів суддів, їх професійного зростання;
- меж дисциплінарної відповідальності суддів;
- організаційного механізму забезпечення незалежності суддів тощо.

11. Апарат суду відіграє не менш важливу роль у відправленні правосуддя, ніж судді. Організаційна, сервісна, технічна та методична підтримка працівників апарату судів є невід'ємним елементом не тільки процедури вирішення справи по суті, а й забезпечення інших не менш важливих функцій в системі судової влади, зокрема інформаційної,

документальної, комунікативної тощо. Кадрові процеси в апаратах суддів є складовим елементом кадрового менеджменту в судових органах.

Супроводження відправлення правосуддя та організаційне забезпечення суду в обов'язковому порядку охоплює кадрові процеси, які мають чітко виражений об'єкт (предмет), обсяг кадрових повноважень та межі реалізації кадрових функцій. Формальною особливістю таких процесів кадрових підрозділів та/або посадових осіб апарату судів є участь у кадровій політиці щодо суддів та управління людськими ресурсами самого апарату суду, тобто самозабезпечення. З урахуванням чисельної кількості відомчих нормативних положень, які регламентують різні за типами посади в апаратах судів та складності нормопроектної та погоджувальної діяльності в даному напрямі існує необхідність переосмислення статусу та систематизації нормативно-правового регулювання апарату суддів.

12. Об'єктом адміністративно-правового забезпечення професійної підготовки суддів є підвищення (удосконалення) індивідуальних якостей, здібностей та вмінь суддів (кандидатів у на посади суддів) чинити правосуддя. При цьому формами такої реалізації є:

- а) самовдосконалення професійного фаху як виконання обов'язку суддями;
- б) діяльність уповноважених інституцій, установ щодо надання високоякісного освітньо-кваліфіційного сервісу: залучення професійних експертів, розробка програм, забезпечення обміну досвідом тощо.

Мета професійної підготовки суддів розкривається через реалізацію повноважень суб'єктами кваліфікаційної діяльності. Розглядаючи підготовку суддів як системний діяльнісний феномен та виходячи із завдань правосуддя, можна виокремити наступні завдання підготовки суддів:

- підвищення здатності чинити правосуддя, прийняття справедливих та обґрунтованих рішень;
- наукове супроводження судової діяльності;

– розвиток комунікативного потенціалу суддів, обмін досвідом, в тому числі міжнародним;

– судова експертиза положень проєктів законів та нормативно-правових актів на предмет впливу на права та свободи осіб;

– виявлення інституційних проблем в судовій діяльності;

– підвищення якості та забезпечення єдності судової процедури;

– розвиток незалежності, індивідуальності та самоврядних процесів.

Підходами до класифікації видів кадрової роботи щодо професійної підготовки суддів є наступні:

- за видом процедур: академічна підготовка, попередня підготовка, підвищення кваліфікації, спеціальна підготовка;

- за правовим статусом суб'єктів, що піддані кадровим процедурам в судових органах: кандидати на посади суддів; судді, які призначені на посади в суди (судді судів загальної юрисдикції та судді судів конституційної юрисдикції); судді, які обіймають адміністративні посади в судових органах.

13. Правовий статус державного службовця в судовій системі становить сукупність встановлених законодавчими нормами функцій, повноважень, прав і обов'язків, правових обмежень, етичних стандартів у сукупності з підставами та порядком виникнення їх службової правосуб'єктності, а також юридичної відповідальності в аналізованій сфері.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Москвич Л.М. Становлення та розвиток судових систем. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2010. № 3. С. 73–81.
2. Про судоустрій і статус суддів. Закон України від 07 липня 2010 року № 2453-VI (втратив чинність). *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 41–42. № 43. № 44–45. Ст. 529.
3. Охотницька Н.В. Становлення судової системи України (1991–2012 рр.): історико-правовий аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Львів, 2015. 212 с.
4. Про судоустрій і статус суддів. Закон України від 02 червня 2016 року № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31. Ст. 545.
5. Ватаманюк Л. Національне законодавства про судоустрій і статус суддів: проблема практичної реалізації міжнародних стандартів. *Судова влада в Україні та інших державах: історія та сучасність (аспекти права): матеріали Сьомої Всеукраїнської наук.-теорет. інтернет-конференції (м. Львів, 25 травня 2018 р.) / Наук. інтернет-конференції. Вип. 7 / Терлюк І.Я. (укладач) / МОН України, ІНПП НУ «Львівська політехніка». Львів: Ліга-Прес, 2018. С. 18.*
6. Герасимів Т. Модернізація судової влади в Україні: основні етапи гармонізаційних процесів. *Судова влада в Україні та інших державах: історія та сучасність (аспекти права): матеріали Сьомої Всеукраїнської науково наук.-теорет. інтернет-конференції (м. Львів, 25 травня 2018 р.) / Наук. інтернет-конференції. Вип. 7 / Терлюк І.Я. (укладач) / МОН України, ІНПП НУ «Львівська політехніка». Львів: Ліга-Прес, 2018. С. 32–36.*
7. Інструкція про порядок використання поліграфа в діяльності органів прокуратури України, що затверджена наказом Генеральної прокуратури України 12 червня 2017 року № 180, зареєстрована в Міністерстві юстиції України 16 червня 2017 року за № 764/30632. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0764-17/ed20170612#n18>

8. Європейська хартія про закон «Про статус суддів». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_236
9. Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки, схвалена Указом Президента України від 01 лютого 2012 року № 45/2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>
10. Лагнюк О.М. До питання кадрового забезпечення судів загальної юрисдикції в Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2014. № 10-2. Т. 1. С. 126–128.
11. Мельник М.Г. Зміст категорії «кадрове забезпечення» щодо діяльності судів: теоретичні підходи до визначення. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2011. № 2 (6). С. 6–13.
12. Русанова І.О., Юревич І.В. Деякі питання судового кадрового менеджменту. *Форум права*. 2016. № 4. С. 277–282. URL: <https://scholar.google.ru/citations?user=vHuijHMAAAAJ&hl=ru>
13. Про Концепцію судово-правової реформи в Україні: постанова Верховної Ради України від 28 квітня 1992 року № 2296-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 30. Ст. 426.
14. Хотинська-Нор О.З. Значення Концепції судово-правової реформи в Україні 1992 року у реформуванні судової системи. Погляд крізь час. *Вісник Академії адвокатури України*. 2015. Т. 12. Число 3(34). С. 6–14.
15. Про статус суддів: Закон України від 15 грудня 1992 року № 2862-XII (втратив чинність). *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 8. Ст. 56.
16. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР (у редакції 28 червня 1996 року) / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
17. Судова реформа в Україні: поточні результати та найближчі перспективи. Інформаційно-аналітичні матеріали до Фахової дискусії на тему «Судова реформа 2010 р.: чи наближає вона правосуддя в Україні до європейських норм і стандартів?» 04 квітня 2013 року. URL: http://razumkov.org.ua/upload/Sudova_reforma_2013.pdf

18. Ярош С. Судова реформа в Україні: 2001–2010 роки. URL: <https://racurs.ua/ua/2417-sudova-reforma-v-ukrayini-2001-2010-roky.html>

19. Про порядок обрання на посаду та звільнення з посади професійного судді Верховною Радою України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1625-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 25. Ст. 354.

20. Положення про порядок розгляду питань щодо призначення суддів на адміністративні посади в судах загальної юрисдикції (крім адміністративних посад у Верховному Суді України) та звільнення з цих посад, затверджене Указом Президента України від 10 грудня 2003 року № 1425/2003. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1425/2003/ed20031210>

21. Про внесення змін до Закону України «Про статус суддів»: Закон України від 21 червня 2001 року № 2534-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 33. Ст. 180.

22. Концепція вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів 10 травня 2006 року, схвалена Указом Президента України від 10 травня 2006 року № 361/2006. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/361/2006>

23. Судова реформа: як громадяни можуть зробити її успішною / Р. Куйбіда, О. Лебедь, Р. Ліхачов, О. Трубенкова; за заг. ред. Р. Куйбіди. Київ: ФОП Москаленко О.М., 2018. 62 с.

24. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» схвалена Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>

25. Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя): Закон України від 02 червня 2016 року № 1401-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 28. Ст. 532.

26. Судова реформа. URL: https://minjust.gov.ua/cat_414

27. Про Вищу раду правосуддя: Закон України від 21 грудня 2016 року № 1798-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 7–8. Ст. 50.

28. Чому судова реформа Зеленського так і не розпочалася? URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/2876408-comu-sudova-reforma-zelenskogo-tak-i-ne-rozpocalasa.html>

29. Проєкт Закону про внесення змін до деяких законів України щодо діяльності органів суддівського врядування. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66251

30. Про судоустрій і статус суддів та деяких законів України щодо діяльності органів суддівського врядування: Закон України від 16 жовтня 2019 року № 193-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. № 50. Ст. 354.

31. Організація кадрової роботи: конспект лекцій / кафедра менеджменту Факультету міжнародного бізнесу і менеджменту Тернопільського національного економічного університету. Тернопіль, 2013. 141 с.

32. Куйбіда Р. Добір суддів: призначення чи вибори? *Юридичний вісник України*. 2006. № 30 (578). URL: <https://pravo.org.ua/ua/news/2673->

33. Мідор Д.Дж. Суди в Сполучених Штатах. Сент-Пол: Вест Паблішінг Ко, 1991. 85 с.

34. Футей Б.А. Добір суддів Сполучених Штатів Америки за освітніми і фаховими ознаками. *Вісник Верховного Суду України*. 2001. № 2. С. 57–58.

35. Гуценко К.Ф. Правосудие по-американски / О-во «Знание» РСФСР ; науч.-метод. совет по пропаганде вопросов государства и права. Москва, 1969. 54 с.

36. Бернам У. Правовая система США / науч. ред. В.А. Власихин ; пер. с англ.: А.В. Александров и др. Москва: Новая юстиция, 2007. Вып. 3. 1216 с.

37. Слободяник Н. С. Виборність суддів: зарубіжний досвід та перспективи для України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2015. Вип. 33. Т. 2. С. 173–177 (Серія «Право»).

38. Report on Independence and Accountability of the Judiciary? Adopted by General Assembly of the ENCJ Hjme 13 June 2014. URL:

https://www.encj.eu/images/stories/pdf/workinggroups/independence/encj_report_independence_accountability_2014_2015_adopted_ga_corr_2016.pdf

39. Обрусна С. Ю. Зарубіжний досвід судового управління та можливості його використання при реформуванні судової системи України. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2010. № 4. С. 52–73.

40. Монреальська універсальна декларація про незалежність правосуддя (1983 р.). URL: www.judges.org.ua/d5.htm

41. UN Draft Universal Declaration on the Independence of Justice (“Singhvi Declaration”) (referenced by UN Commission on Human Rights, resolution 1989/32). URL: <http://icj.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2014/03/SR-Independence-ofJudges-and-Lawyers-Draftuniversal-declaration-independence-justice-SinghviDeclarationinstruments-1989-eng.pdf>.

42. Основні принципи незалежності судових органів, схвал. резолюціями Генеральної Асамблеї ООН 40/32 від 29 листопада 1985 року та 40/146 від 13 грудня 1985 року. URL: <http://www.asu.od.ua/ua/publications/mdrpns/opnso/>

43. Європейські та міжнародні стандарти у сфері судочинства. Київ, 2015. 708 с.

44. Кравчук В.М. Вимоги, які пред’являються до суддів: компаративістське дослідження. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2012. № 3. С. 38–47.

45. О статусе судей в Российской Федерации: Закон РФ от 26 июня 1992 года № 3132-1 (ред. от 02 августа 2019 г., с изм. и доп., вступ. в силу с 25 октября 2019 г.). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_648/

46. USTAWA z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20010981070/U/D20011070Lj.pdf>

47. Об общих судах: Органический закон Грузии. URL: <https://matsne.gov.ge/en/document/download/90676/29/ru/pdf>

48. Questionnaire for the preparation of the CCJE Opinion No. 19 (2016): “The role of court presidents”. URL: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016805aa9ff>.

49. Тюфтій В. П. Деякі аспекти діяльності судової системи в США та перспективи їх використання в ході реформування судової влади в Україні. 18 вересня 2019 року. URL: <https://cv.court.gov.ua/tu26/press-centr/publications/783050/>

50. Кібець В. О. Зарубіжний досвід у сфері судового управління. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2017. Вип. № 4. С. 254–262.

51. Керівник апарату суду: вступ до професії : посіб. з теми «Управління судом» / Л. М. Москвич, І. В. Назаров, І. М. Осика, О. В. Сердюк та ін. Київ, 2013. Кн. 1. 142 с.

52. История учений о государстве и праве. Мировая и отечественная государственнно-правовая мысль XX–XXI вв. URL: <http://economiclaw.ru>.

53. Навчальний курс «Кадрова політика суду». Практично-методичний посібник викладача. Київ, 2016. 509 с. URL: https://newjustice.org.ua/wp-content/uploads/2018/05/curriculum_hrm.pdf

54. Шишкін В.І. Судові системи країн світу: у 3 кн. Київ: Юрінком Інтер, 2001. Кн. 1. 336 с.

55. M. Jean-Jacques Kuster. Les greffiers\Rechtspfleger: incidences de la Convention européenne des droits de l’homme sur ces métiers. *Les Acteurs Du Proces*. Council of Europe Publishing, 1997. С. 85–92.

56. Decret № 92-415 du 30 avril 1992 portant creation de corps de fonctionnaires de categories C et D des service judiciaires. *Journal officiel de la Republique Francaise*. 1992. С. 6077.

57. Suppression du statut de fonctionnaire pour le personnel de la Confédération. URL: http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch_id=19973168

58. European Judicial Systems, Edition 2012 (2010 Data): Efficiency and Quality of Justice. *Council of Europe Publishing*. 2012. 442 с.

59. The Profession of Court Registrar/Rechtspfleger. *Council of Europe Publishing*. 1998. 169 с.

60. Леже Р. Великие правовые системы современности: сравнительно-правовой поход. Москва: Wolters Kluwer Russia, 2009. 529 с.

61. Малихіна А. О. Зарубіжний досвід організації та правового забезпечення роботи апарату суду. *Юрист України*. 2014. № 2 (27). С. 18–24. С. 23. URL: file:///D:/admin/Downloads/uy_2014_2_5.pdf

62. Кібенко О. «Секрет Полішинеля», або нескладна математика. *Юридична газета online*. 2019. 12 серпня. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/hto-takiy-pomichnik-suddi--yogo-prava-ruka-sparingpartner-chi-taemniy-lyalkovik-.html>

63. Adam Bonica, Adam Chilton, Jacob Goldin, Kyle Rozema, & Maya Sen. Legal Rasputins? Law Clerk Influence on Voting at the U.S. Supreme Court, June 14, 2018.

64. [Summary of the responses to the questionnaire for the preparation of the CCJE Opinion No. 22 \(2019\) on “The role of court clerks and legal assistants within the courts and their relationships with judges”](https://rm.coe.int/ireland-reponse-questionnaire-en/1680931418). URL: <https://rm.coe.int/ireland-reponse-questionnaire-en/1680931418>

65. Nina Holvast. The Power of the Judicial Assistant/Law Clerk: Looking Behind the Scenes at Courts in the United States, England and Wales, and the Netherlands. *International Journal for Court Administration*. 2016. Vol. 7. No. 2.

66. Стратегія реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/276/2015>

67. Олійченко І.М. Шляхи формування та удосконалення електронного урядування в системі органів державної влади. *Вісник Чернігівського державного технологічного університету*. 2013. № 4 (70). С. 475–482 (Серія «Економічні науки»).

68. Загальна теорія держави й права : підручник / за ред. М.В. Цвіка, О.В. Петришина. Харків : Право, 2009. 584 с.

69. Про нормативно-правові акти: Проект Закону України від 21 січня 2008 року № 1343-1. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=31416

70. Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підручник. Харків, 2009. 655 с.

71. Теорія держави і права : підручник / кол. авт. ; кер. авт. кол. канд. юрид. наук, проф. Ю.А. Ведерніков. 3-є вид., перероб. і доп. Дніпро, 2016; 480 с.

72. Теорія держави та права : навч. посіб. / Є.В. Білозьоров, В.П. Власенко, О.Б. Горова, А.М. Завальний, Н.В. Заяць та ін. ; за заг. ред. С.Д. Гусарева, О.Д. Тихомирова. Київ : НАВС, Освіта України, 2017. 320 с.

73. Загальна теорія права: підручник / за заг. ред. М.І. Козюбри. Київ, 2015. 392 с.

74. Ржепецька К.М. Стан судових кадрів як фактор, що впливає на ефективність адміністративного судочинства. *Вчені записки Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського*. 2010. № 1. Т. 1. С. 420–425.

75. Марочкін І.Є. Організація судових та правоохоронних органів. Харків, 2007. 528 с.

76. Ульяновська О.В. До питання про сутність якісного кадрового забезпечення судів. *Митна справа*. 2014. № 1. С. 8–13.

77. Пчелін В.Б. Поняття та сутність кадрів у системі кадрового забезпечення адміністративного судочинства в Україні. *Право і суспільство*. 2016. № 4. С. 127–132.

78. Іноземцева К.О. Кадрова політика в системі судоустрою як основа якісного правосуддя. *Науковий юридичний журнал*. 2019. № 8. С. 76–81.

79. Назаров І.В. Судові системи країн Європейського Союзу та України: генезис та порівняння : монографія. Харків, 2011. 432 с.

80. Міжнародні стандарти у сфері судочинства. Київ: Істина, 2010. 488 с.

81. Прокопенко Б.О. Міжнародні стандарти добору кандидатів на посаду судді. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 1. С. 356–359.

82. Лагнюк О.М. Правове регулювання кадрового забезпечення судів загальної юрисдикції: основні вимоги та критерії. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 4. С. 122–126.

83. Марочкін І.Є. Добір кандидатів на посаду суддів. *Інформаційний вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2007. № 1(2). С. 12–34.

84. Про обрахування стажу професійної діяльності у сфері права відповідно до вимог статті 69 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». URL: <https://vkksu.gov.ua/ua/news/pro-obrachuwannia-stazu-profiesijnoi-diialnosti-u-sfieri-prawa-widpowidno-do-wimog-statti-69-zakonu-ukraini-pro-sudoustrij-i-status-suddiw/>

85. Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя): Закон України від 02 червня 2016 року № 1401-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 28. Ст. 532.

86. Список рекомендацій Ради Європи щодо судової реформи і реформи прокуратури в Україні. *Центр політико-правових реформ*: сайт. 12.02.2014. URL: <http://pravo.org.ua/ua/news/5000-> (дата звернення: 02.04.2017).

87. Косткіна Ю.О. Взаємодія Вищої ради правосуддя з органами державної влади, органами суддівського самоврядування та іншими суб'єктами права. *Вісник кримінального судочинства*. 2016. № 4. С. 139–146.

88. Голобутовський Р.З. Вища Рада правосуддя як суб'єкт кадрового забезпечення судів. *Право і суспільство*. 2019. № 2. С. 110–113.

89. Висновок Венеціанської комісії від 04 вересня 2015 року CDL-AD(2015)027. URL:

[http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/7864c99c46598282c2257b4c0037c014/229b826c8ac787dec2257d87004987c3/\\$FILE/Висновок_Венеціанської_комісії_CDL-AD\(2015\)027.pdf](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/7864c99c46598282c2257b4c0037c014/229b826c8ac787dec2257d87004987c3/$FILE/Висновок_Венеціанської_комісії_CDL-AD(2015)027.pdf).

90. Закон і бізнес. Як побороти кадровий голод у судах: 5 кроків. URL: https://zib.com.ua/ua/138014-yak_poboroti_kadroviy_golod_v_sudah_5_krokov_do_virishennya.html

91. Судебно-юридическая газета. URL: <https://sud.ua/ru/news/sud-info/162212-kadroviy-golod-v-sudakh-splivaye-na-yakist-pravosuddya-golova-verkhovnogo-sudu>

92. Рекомендація Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо незалежності, дієвості та ролі суддів від 13 жовтня 1994 року № R(94)12. *Вісник Верховного Суду України*. 1997. № 4 (6). С. 10–11.

93. Макаровець А.М. Правові засади діяльності апарату суду та місце серед них адміністративно-правового регулювання. *Право і безпека*. 2017. № 4(67). С. 56–62.

94. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. Ст. 43.

95. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF?find=1&text=%E7%ED%E0%ED>

96. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2014. № 49. Ст. 2056.

97. Про звернення громадян: Закон України 2 жовтня 1996 року 393/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996. № 47. Ст. 256.

98. Про доступ до публічної інформації: Закон України від 13 січня 2011 року № 2939-VI. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2011. № 32. Ст. 314.

99. Гетьман Є.А. Підзаконний нормативно-правовий акт: поняття, ознаки, функції, види. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2014. № 2. С. 92–100.

100. Бойко В.П. Адміністративно-правове забезпечення діяльності місцевих судів : дис. ... канд. ... юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2016. 236 с.

101. Про Концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду Україні відповідно до європейських стандартів: Указ Президента України від 10 травня 2006 року № 361/2006. *Офіційний вісник України*. 2006. № 19. С. 23.

102. Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ, 2003. Т. 5: П – С. 736 с.

103. Про затвердження Типового положення про апарат суду: наказ, Положення від 08.02.2019 № 131. URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0131750-19>

104. Про підготовку та періодичне навчання суддів у Національній школі суддів України: положення від 06 липня 2017 року. URL:
[http://nsj.gov.ua/files/1499414922%D0%94%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%BA%201%20%D0%B4%D0%BE%20%D0%BD-%D0%B7%D1%83%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB-%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%20%D0%BF%D1%96%D0%B4%D0%B3-%D0%BA%D1%83%20%D1%82%D0%B0%20%D0%BF-%D1%87%D0%BD%D0%B5%20%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87-%D0%BD%D1%8F%20%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B4%D1%96%D0%B2,%2006.07.17%20\(1\).pdf](http://nsj.gov.ua/files/1499414922%D0%94%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%BA%201%20%D0%B4%D0%BE%20%D0%BD-%D0%B7%D1%83%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB-%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%20%D0%BF%D1%96%D0%B4%D0%B3-%D0%BA%D1%83%20%D1%82%D0%B0%20%D0%BF-%D1%87%D0%BD%D0%B5%20%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87-%D0%BD%D1%8F%20%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B4%D1%96%D0%B2,%2006.07.17%20(1).pdf)

105. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року № 322- VIII. *Відомості Верховної Ради*. № 50. Ст. 375

106. Биць І. Посадові інструкції: розроблення та оформлення. *Праця і зарплата*. 2017. № 23 (1035). 21 червня. С. 6–7.

107. Оліфіренко Л.Д. Роль кадрового менеджменту в механізмі судового адміністрування в умовах реформування судової системи України. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2015. № 3. С. 176–185.
108. Словник української мови: в 11 т. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. Київ, 1970–1979. Т. 10. С. 653.
109. Судова влада : монографія / Я.М. Романюк та ін. ; за заг. ред. І.Є. Марочкіна, 2015. 790 с.
110. Смокович М. Судова влада: місце в суспільстві та судовий контроль. *Юридична Україна*. 2012. № 10. С. 99–107.
111. Кивалов С.В. Судебная реформа в Украине: разочарования и надежды. Одесса, 2010. 271 с.
112. Штогун С. Функції та повноваження судової влади. *Юридична Україна*. 2008. № 4. С. 88–92.
113. Стефанюк В. С. Судовий контроль у сфері судової влади. *Вісник Верховного Суду України*. 1999. № 4. С. 2–4.
114. Юрков Б.Н. Судебное обеспечение законности в деятельности административных органов: монография. Харьков, 1987. 168 с.
115. Цвік М. В. Про систему юридичних актів. *Вісник академії правових наук України*. 2002. № 4 (31). С. 14–24.
116. Брынцев В. Д. Судебная власть (правосудие). Итоги реформ 1992–2003 гг. на Украине. Харьков, 2004. 224 с.
117. Карпечкін П.Ф. Функції судів загальної юрисдикції в Україні: проблеми теорії та практики. URL: <https://dissertation.com.ua/node/662065>.
118. Вільгушинський М. Й. Суди загальної юрисдикції у системі взаємовідносин із суб'єктами владних повноважень та громадськістю: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.10; 12.00.07 / Національний ун-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2013. 32 с.
119. Сабадош Г. О. Адміністративно-державний менеджмент як інструмент реорганізації системи державного кадрового забезпечення.

Державне управління : удосконалення та розвиток. 2014. № 4. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/>.

120. Шевченко О. М. Структура і зміст комунікативної компетентності державних службовців. *Историко-правовые, социально-экономические и технологические аспекты развития общества* : матеріали докладов Междунар. науч.-практ. конф. (г. Чернігов, 25 марта 2015 г.). Чернігов, 2015. С. 124.

121. Olifirenko L. Organizational Development of Public-Private Partnerships. Ukraine – EU. Modern technology, business and law : collection of international scientific papers : in 2 part. Part 1. : Modern priorities of economics, management and social development. Environmental protection collection. Chernihiv : CNUT, 2015. P. 32–33.

122. Кадровий менеджмент. URL: <http://www.upravlenie24.ru/kadrmanagment.htm>.

123. Кагановська Т. Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні: монографія. Харків, 2010. 330 с.

124. Прилуцький С. В. Формування корпусу професійних суддів України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10. Київ, 2003. 223 с.

125. Слепенков И. М. Основы теории социального управления : учеб. пособ. Москва, 1990. 301 с.

126. Мельник М. Г. Класифікація принципів кадрового забезпечення діяльності органів судової гілки влади. *Держава та регіони.* 2011. № 2. С. 171–175.

127. Словник української мови: в 11 т. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. Київ, 1970–1980. Т. 8. С. 693.

128. Котюк В.О. Теория права: курс лекций. Київ, 1996. 208 с.

129. Рабінович П.М. Основы загалльної теорії права і держави: посіб. для студентів спеціальності правознавство. 2-ге вид., зі змінами і доп. Київ, 1994. 285 с.

130. Колодій А. М. Принципи права: генеза, поняття, класифікація та реалізація. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 42–46.
131. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: підручник / пер. з рос. Харків, 2001. 656 с.
132. Шульга А. М. Теория государства и права: учеб. пособ. Харків, 2003. 125 с.
133. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2006. 36 с.
134. Стрижак А.А. Державне управління забезпеченням діяльності судів загальної юрисдикції : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2005. 19 с.
135. Малиновський В. Я. Державне управління: навч. посіб. 3-тє вид., перероб. та доп. Київ, 2009. 608 с.
136. Адміністративне право України. Академічний курс: підручник: у 2 т. / ред. колегія: В. Б. Авер'янов (голова). Київ, 2007. Т. 1: Загальна частина. 592 с.
137. Адміністративне право України : підручник / за заг. ред. д.ю.н., проф. Коломоець Т.О. Київ, 2010. 447 с.
138. Адміністративне право України в сучасних умовах (виклики початку ХХІ століття) : монографія / В. В. Галуцько, В. І. Олефір, М. П. Пихтін та ін.; за заг. ред. В. В. Галуцька. Херсон, 2010. 376 с.
139. Зозуля В. О. Принципи кадрового забезпечення органів державної влади. *Економіка та держава*. 2017. № 2. С. 38–40.
140. Василєва-Кєрян О. В. Кадрова політика в органах державної влади. *Економіка будівництва і міського господарства*. 2015. Т. 11. №. 3. С. 75–86. URL: http://donnasa.ru/publish_house/journals/esgh/2015-3/01_vasyleva-keryn.pdf
141. Теорія управління органами внутрішніх справ: підручник / за ред. Ю. Ф. Кравченка. Київ, 1999. 702 с.

142. Щёкин Г. В. Теория социального управления: монография. Київ, 1996. 408 с.
143. Курс цивільного процесу : підручник / В. В. Комаров, В. А. Бігун, В. В. Баранкова та ін. Харків, 2011. 1352 с.
144. Зелінський С.Е. Теоретико-методологічні засади комплексного оцінювання державних службовців: монографія. Київ: НАДУ, 2016. 296 с.
145. Даниленко Ю.С. Оцінювання у державній службі: теорія і правове регулювання: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2017. 212 с.
146. Федорчак О. Оцінювання діяльності обласних державних адміністрацій на основі збалансованої системи показників. *Науковий вісник «Демократичне врядування»*. 2012. Вип. 10. URL: http://www.lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnik10/fail/Fedorchak.pdf
147. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2002. 351 с.
148. Верховний Суд. Офіційний вебпортал Судової влади України. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/>
149. Про суд. Київський апеляційний суд. URL: <http://www.apcourtkiev.gov.ua/?cat=106>
150. Обрусна С.Ю. Суддівський корпус України: поняття та правова характеристика. *Форум права*. 2010. № 3 С. 318–321.
151. Звіт відділу управління персоналом та проходження державної служби за 2017 рік Господарського суду Львівської області. URL: <https://lv.arbitr.gov.ua/sud5015/pokazniki-diyalnosti/1/zvt>
152. Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників Харківського окружного адміністративного суду. URL: <https://adm.hr.court.gov.ua/sud2070/gromadyanam/inform/pravntroz>
153. Чому Рада суддів України відхилила проєкт Порядку і методології оцінювання та самооцінювання судді. Рада суддів України. URL:

<http://rsu.gov.ua/ua/news/comu-rada-suddiv-ukraini-vidhilila-proekt-poradku-i-metodologii-ocinuvanna-ta-samoocinuvanna-suddi>

154. Проект Порядку і методології регулярного оцінювання та самооцінювання судді. URL: <http://nsj.gov.ua/ua/about/poryadok-i-metodologiya-regulyarnogo-otsinuvannya-ta-samootsinuvannya-suddi/>

155. Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців: постанова Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 року № 640 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 року № 591). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF>

156. Порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Наказ Північно-західного апеляційного господарського суду від 30.10.2018 № 195. URL: https://nwg.court.gov.ua/sud4874/inshe/ors_20181/por_ocinka_2019

157. Положення про помічника судді, затверджене рішенням Ради суддів України від 18 травня 2018 року № 21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr021414-18>

158. Кібенко О. Хто такий помічник судді – його права рука, спаринг-партнер чи таємний ляльковик? URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/hto-takiy-pomichnik-suddi--yogo-prava-ruka-sparingpartner-chi-taemniy-lyalkovik-.html>

159. Висновок Консультативної Ради Європейських Суддів № 22 (2019) «Роль помічників суддів». URL: <https://zib.com.ua/files/Opinion-22CCJE-Uk.pdf>

160. Рекомендація № R (94) 12 «Незалежність, дієвість та роль суддів», ухвалена Комітетом міністрів Ради Європи на 518 засіданні заступників міністрів 13 жовтня 1994 року. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_323/print1389988659002889

161. Луцький Р.П. Позитивно-правові засади відбору, призначення та кар'єрного росту судді як прогресивний елемент забезпечення «якості правосуддя» в Україні. *Альманах права*. 2016. Вип. 7. С. 329–332.
162. Прокопенко Б. О. Добір кандидатів на посаду судді: монографія. Харків: Право, 2016. 208 с.
163. Бондарева Л.В. Сучасні технології добору кадрів: перспективний досвід для публічної служби в Україні. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2015. № 1. URL: http://el-zbirn-du.at.ua/2015_1/3.pdf
164. Nadiia Babych The emergence of labor relations of judges. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2019. 3 (Volume 2). P. 14–20.
165. Става Георг, Ван Бентхем Вілма, Молієне Реда. Відбір та оцінювання суддів в Україні: звіт. Листопад 2018 року. URL: https://vkksu.gov.ua/userfiles/Selection_and_Evaluation_of_Judges_UA.pdf
166. Войнолович С. Деякі питання кадрового комплектування суддів системи адміністративного судочинства. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 10. С. 92–96.
167. Прокопенко Б.О. Деякі новели добору кандидатів на посаду судді за законом «Про забезпечення права на справедливий суд». С. 84–86. URL: http://dSPACE.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/10719/1/Prokopenko_84-86.pdf
168. Кухта М.М. Конституційно-правові засади формування корпусу професійних суддів: порівняльно-правове дослідження: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Ужгород, 2019. 189 с.
169. Положення про порядок складення кандидатами на посаду судді кваліфікаційного іспиту та методика його оцінювання, затверджене рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 10 липня 2013 року. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/MUS21241?an=1&ed=2013_07_10
170. Структура ВАСУ. URL: <http://www.vasu.gov.ua/structure/>

171. Звіт за результатами дослідження «Ставлення громадян України до судової системи». Разумков Центр. 24 червня 2019. URL: <http://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/stavlennia-gromadian-ukrainy-do-sudovoi-systemy>

172. Результати всеукраїнських опитувань громадян, суддів та правників щодо судової реформи, довіри до судової влади, незалежності й підзвітності судової влади та сприйняття корупції. URL: https://newjustice.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/NJ_2017_Survey_Results_Oct2017_ROL_UKR.pdf

173. Результати анонімного тестування 2019. *Господарський суд Чернівецької області*. URL: <https://cv.arbitr.gov.ua/sud5027/pokazniki-diyalnosti/results11111/>

174. Презентація звіту за результатами дослідження «Ставлення громадян України до судової системи». URL: <https://vkksu.gov.ua/print/ua/news/priezientaciia-zwitu-za-riezultatami-doslidziennia-stawliennia-gromadian-ukraini-do-sudovoi-sistiemi/>

175. Оніщук Микола. Кадровий голод у судовій системі навряд чи буде швидко подоланий. 2019. 5 листопада. URL: <https://yvu.com.ua/mykola-onishhuk-kadrovij-golod-u-sudovij-systemi-navryad-chy-bude-shvydko-podolanyj/>

176. Посадова інструкція: правила розроблення та зразок. URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/article/53-qqq-16-m5-18-05-2016-posadova-nstruktsya-yak-rozrobiti-vvesti-v-dyu>

177. Енциклопедія державного управління : у 8 т. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія : С.М. Серьогін (співголова), В.М. Сороко (співголова) та ін. / Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. 2011. Т. 6: Державна служба. 524 с.

178. Професійні вимоги та компетентності для державних службовців.
URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2018/december/issue-12/article-41305.html>
179. Галай А. Організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарання: дис. за спец. 12.00.07. Київ, 2003. 216 с.
180. Лавриненко І. Ідеальний суддя: компетентний, моральний і не дуже молодий. 23.12.2014. URL: <https://racurs.ua/ua/699-idealnyy-suddya-kompetentnyy-moralnyy-i-ne-duje-molodyy.html>
181. Рекомендація CM/Rec (2010) 12 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо суддів: незалежність, ефективність та обов'язки.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a38
182. Концепція національних стандартів суддівської освіти: Додаток до Регламенту НШСУ, затвердженого наказом від 24 червня 2016 року № 34.
URL: <http://nsj.gov.ua/ua/about/symbols/>
183. Висновок № 4 (2003) Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету міністрів Ради Європи про належну початкову підготовку та підвищення кваліфікації суддів на національному та європейському рівнях. URL: <https://rm.coe.int/-4-2003-/1680748202>
184. Бангалорські принципи поведінки суддів: резолюція Економічної та Соціальної Ради ООН від 27 липня 2006 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/995_j67
185. Висновок експерта Ради Європи, заступника голови суду міста Утрехт (Нідерланди) пані Рози Г.М. Янсен щодо «Концепції удосконалення судового устрою та забезпечення справедливого судочинства в Україні відповідно до європейських стандартів». URL: https://minjust.gov.ua/m/str_7624
186. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 1966 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_043

187. Основні принципи незалежності судових органів від 29 листопада та 13 грудня 1985 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_201

188. Рекомендації Ради Європи щодо належної підготовки та підвищення кваліфікації суддів на національному та загальноєвропейському рівні (2003). *Європейські та міжнародні стандарти у сфері судочинства*. Київ, 2015. 708 с.

189. Findlay v. The United Kingdom. URL: http://www.hrcr.org/safrica/administrative_justice/findlay_uk.html

190. Bryan v. the United Kingdom. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=002-9452&filename=002-9452.pdf&TID=ihgdqbxnfi>

191. Sramek v. Austria. URL: <http://echr.ketse.com/doc/8790.79-en-19790304/view/>

192. Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18/print>

193. Справа № 314/154/19 Вільнянського районного суду Запорізької області. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/79480094>

194. Гринюк В. О. Принцип незалежності суддів і підкорення їх тільки закону в кримінальному процесі України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.09 «Кримінальний процес і криміналістика; судова експертиза» / Гринюк Володимир Олексійович. – К. : Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, 2004. – 18 с.

195. Рачинський А. П., Огілько А. В. Незалежність суддів як передумова функціонування самостійної й авторитетної судової влади, що відповідає європейській системі цінностей та стандартів захисту прав людини. Вісник НАДУ при Президентові України №1. 2016. URL: http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2016/05/Du_2016_1_08.pdf

196. Ван Дайк П., Галлер Г., Джоуел Дж., Туорі К. Верховенство права. Доповідь, схвалена Венеційською Комісією на 86-му пленарному

засіданні (Венеція, 25–26 березня 2011 р.). *Право України*. 2011, № 10. С. 168–184.

197. Уварова О. Принцип верховенства права в судовій практиці України. *Філософія права і загальна теорія права*. 2013. № 1. С. 65–72.

198. Крижова О. Г. Впровадження принципу верховенства права в правозастосовну діяльність: концептуальні аспекти. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. 2014. № 2(10) (Серія «Право»). URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kohdka.pdf>

199. Черновський О.К. Психологічна компетентність судді у практичній діяльності. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2011. № 2 (6). С. 14–18.

200. Гуртова Ю. В. Запровадження стандартів професійної діяльності суддів у практиці публічного управління в Україні. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2018. Вип. 2(20). URL: [www.dridu.dp.ua/zbirnik%20/2018-02\(20\)/15.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik%20/2018-02(20)/15.pdf)

201. Коваль А.А. Професійно-важливі якості суддів апеляційного суду, що впливають на прийняття судових рішень. 17.09.2015. URL: http://www.legalactivity.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1085%3A170915-15&catid=132%3A6-0915&Itemid=162&lang=ru

202. Мудрук С.О. Аналіз практики судді 2013–2015. Дослідження кваліфікаційних вимог до кандидата на посаду судді. Заключний звіт за результатами дослідження. Київ, Проєкт USAID «Справедливе правосуддя»; Вища кваліфікаційна комісія суддів України; МГО «Універсальна екзаменаційна мережа», 2015. 173 с.

203. Денисенко Л., Сироїд О., Фадєєва І., Шаповалова О. Бути суддею. Київ, 2015. 216 с.

204. Москвич Л.М. Особисті якості судді в системі забезпечення ефективності судової системи. *Держава і право*. 2009. № 45. С. 201–207.

205. Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. Київ: Укр. енцикл., 1998. URL: <https://leksika.com.ua/14150409/legal/konkurs>

206. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел. 5-те вид. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. URL: <https://www.lingvolive.com/en-us/translate/uk-uk/Конкурс>
207. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. Харків: Фірма «Консум», 1998. 480 с.
208. Зеленський В.М. Конкурс в системі юридичних фактів – підстава виникнення трудових правовідносин. *Митна справа*. 2014. № 6 (96). Ч. 2. Кн. 2. С. 502–506.
209. Єфремова О.П. Конкурсний відбір у системі державної служби України (теоретико-прикладний аналіз): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2015. 20 с.
210. Вища кваліфікаційна комісія суддів України. URL: <https://vkksu.gov.ua/>
211. Положення про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді, затвержене рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 02 листопада 2016 року № 141/зп-16. URL: <https://vkksu.gov.ua/userfiles/polozhennya0207.pdf>
212. Конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів, оголошений 09 серпня 2019 року (триває). URL: <https://vkksu.gov.ua/ua/konkurs-do-wierchownogo-sudu/konkurs-na-zajniattia-wakantnich-posad-suddiw-apieliacijnich-sudiw-ogoloshienij-090819-triwae/>
213. Документи. URL: <https://vkksu.gov.ua/ua/konkurs-do-wierchownogo-sudu/konkurs-na-zajniattia-wakantnich-posad-suddiw-apieliacijnich-sudiw-ogoloshienij-090819-triwae/dokumenty151/>
214. Кандидати, які звернулись для участі у конкурсі. URL: <https://vkksu.gov.ua/userfiles/doc/kand111019.pdf>
215. Оголошено конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів. URL: <https://vkksu.gov.ua/ua/news/ogoloshieno-konkurs-na-zajniattia-wakantnich-posad-suddiw-apieliacijnich-sudiw/>

216. Матеріали досьє. URL:

<https://drive.google.com/drive/folders/17WcGDtogPxQz-MY1-ujPfoAsFhdjUZgc>

217. Конкурс для кандидатів на посаду судді, які відповідають вимогам абзацу третього пункту 13 розділу III Закону України «Про Вищу раду правосуддя», оголошений 05 серпня 2019 року (триває). URL: <https://vkksu.gov.ua/ua/konkurs-do-wierchownogo-sudu/konkurs-na-zajniattia-wakantnich-posad-suddiw-misciewich-sudiw-dlia-kandidatiw-na-posadu-suddi-iaki-widpowidaiut-wimogam-abzacu-trietogo-punktu-13-rozdilu-iii-zakonu-ukraini-pro-wishtchu-radu-prawosuddia-ta-nabrali-bilshie-75-widsotkiw-maksimalno-mozliwog/>

218. Конкурс до Апеляційної палати Вищого суду з питань інтелектуальної власності, оголошений 05 жовтня 2018 року (триває). URL: <https://vkksu.gov.ua/ua/konkurs-do-wierchownogo-sudu/konkurs-do-apieliacijnoi-palati-wishtchogo-sudu-z-pitan-intieliektualnoi-wlasnosti-ogoloshienij-051018-triwaе/>

219. Проблема уніфікації результатів кваліфіспитів, показаних різними категоріями кандидатів, не дає підстав для свавільної зміни ВККС процедури проведення конкурсу. Такий висновок зробив ВС в постанові № 9901/378/19, текст якої друкує «Закон і Бізнес». URL: https://zib.com.ua/ua/140389-vkks_ne_mozhe_na_vlasniy_rozsud_zminyuvati_umovi_provedennya.html

220. Рішення Конституційного суду України від 18 лютого 2020 року № 2-п/2020. URL: http://www.ccu.gov.ua/sites/default/files/docs/2_p_2020.pdf

221. КСУ оприлюднив рішення щодо судової реформи 2016 року. URL: <https://www.rbc.ua/ukr/news/ksu-obnarodoval-reshenie-sudebnoy-reforme-1582127786.html>

222. Правовий статус Вищої кваліфікаційної комісії суддів України: шляхи вдосконалення кваліфікаційних та дисциплінарних інституцій у світлі конституційної реформи: матер. III щоріч. міжнар. наук.-практ. конф. 2013.

180 с. URL: <https://vkksu.gov.ua/userfiles/doc/cepej/Materialy3.pdf> (дата звернення: 20.03.2020).

223. Навчальний курс «Кадрова політика суду». Практично-методичний посібник викладача. Київ, 2016. 199 с.

224. Іваніщук А.А. Особливості розгляду справ про адміністративні правопорушення в судах загальної юрисдикції : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Класич. приват. ун-т. Запоріжжя, 2011. 466 с.

225. Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя): Закон України від 02 червня 2016 року № 1401-VIII / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 28. Ст. 532.

226. Про затвердження Кодексу суддівської етики: рішення XI (чергового) з'їзду суддів України від 22 лютого 2013 року. *Вісник Верховного Суду України*. 2013. № 3. Ст. 27.

227. Регламент Національної школи суддів України: наказ Національної школи суддів України від 24 червня 2016 року № 34. URL: <http://nsj.gov.ua/reglament/> (дата звернення: 07.04.2020)

228. Інформація про результати діяльності Вищої ради правосуддя за 2018 рік. URL: <https://hcj.gov.ua/statistics/informaciya-pro-rezultaty-diyalnosti-vyshchoyi-rady-pravosuddya-za-2018-rik> (дата звернення: 28.03.2020).

229. Чимний Р. «Нам потрібно не відновлювати, а укріплювати те, що у нас є, – довіру суспільства до суду». *Закон і бізнес*. 2019. № 41 (1443). 19 с. URL: https://zib.com.ua/ua/139662nam_potribno_ne_vidnovlyuvati_a_ukriplyuvati_te_scho_u_nas_e.html (дата звернення: 30.03.2020).

230. Закаблук М. Політична рука на пульсі суддівської діяльності. *Закон і Бізнес*. 2007. № 8 (788). URL: https://zib.com.ua/ru/print/2750-politichna_ruka_na_pulsi_suddivskoi_diyalnosti.html (дата звернення: 10.03.2020).

231. Гончарук Ю. Сучасні виклики та актуальні проблеми судової реформи в Україні. *Юридичний вісник України*. URL:

<https://lexinform.com.ua/dumka-eksperta/suchasni-vyklyky-ta-aktualni-problemy-sudovoyi-reformy-v-ukrayini> (дата звернення: 05.03.2020).

232. Про стан забезпечення незалежності суддів в Україні. Щорічна доповідь за 2017 рік / Затверджено рішенням Вищої ради правосуддя від 13 лютого 2018 року № 463/0/15-18. Київ 2018. 189 с.

233. Рішення Вищої ради правосуддя від 15 серпня 2017 року № 2440/0/15-17. URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/2440_15.08_.2017_1.pdf (дата звернення: 04.04.2020).

234. Порядок денний засідання Першої Дисциплінарної палати на 20 березня 2020 року. URL: <https://hcj.gov.ua/project/poryadok-dennyu-zasidannya-pershoyi-dyscyplinarnoyi-palaty-na-20-bereznya-2020-roku> (дата звернення: 29.03.2020).

235. Проект порядку денного засідання Другої Дисциплінарної палати Вищої ради правосуддя 16 березня 2020 року. URL: <https://hcj.gov.ua/project/proekt-poryadku-dennogo-zasidannya-drugoyi-dyscyplinarnoyi-palaty-vyshchoyi-rady-16> (дата звернення: 29.03.2020).

236. Порядок денний засідання Третьої Дисциплінарної палати Вищої ради правосуддя 18 березня 2020 року. URL: <https://hcj.gov.ua/project/poryadok-dennyu-zasidannya-tretoyi-dyscyplinarnoyi-palaty-vyshchoyi-rady-pravosuddya-18-0> (дата звернення: 29.03.2020).

237. Химчук А., Колотило М. 8 проблем з притягненням суддів до дисциплінарної відповідальності / Фондація DEJURE. URL: <https://dejure.foundation/longread/8-problems-of-disciplinary-proceedings> (дата звернення: 27.03.2020).

238. Куйбіда Р. Аналітичний огляд стану втілення загальних заходів відповідно до рішень Європейського суду з прав людини у справах «Олександр Волков проти України» і «Салов проти України». Центр політико-правових реформ. Київ, 2018. 30 с.

239. Леськів С. Р. Правовий статус суддівського самоврядування України в контексті забезпечення професійних прав суддів: дис. ... канд.

юрид. наук : 12.00.10 / Приват. ВНЗ «Львів. ун-т бізнесу та права». Львів, 2016. 196 с.

240. Стратегія розвитку судової системи в Україні на 2015–2020 роки: затверджено Радою суддів України 11 грудня 2014 року. URL: <http://nsj.gov.ua/files/>

241. Карпа М. І. Теоретичні аспекти формування кадрової політики в органах публічної влади. *Ефективність державного управління*. 2013. № 36. С. 27–36.

242. Приймаченко Д. В., Ігонін Р. В. Функції адміністративно-правового забезпечення функціонування системи судів загальної юрисдикції. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2012. № 11. С. 344–354. URL: <http://biblio.umsf.dp.ua/jspui/bitstream/123456789/1945/1/%pdf>.

243. Пушкар С.І. Особливості діяльності органів суддівського врядування: зарубіжні моделі. *Актуальні проблеми політики*. 2019. № 63. С. 99–110. URL: http://app.nuoua.od.ua/archive/63_2019/10.pdf

244. Логвиненко М.І., Лебедь О. В. Органи управління в судовій системі України: потреба подальшого реформування. *Форум права*. 2013. № 2. С. 303–308. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2013_2_46

245. Курганський О.В. До питання щодо суддівського врядування. (2018). URL: http://www.irbis_nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_т64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Trpdu_2011_4_71.pdf

246. Положення про Раду суддів України : рішення 3'їзду суддів України від 16 вересня 2010 року / База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/n0001415-10>

247. Про РСУ: відомості із офіційного вебсайту Ради суддів України. URL: <http://rsu.gov.ua/ua/pro-rsu>

248. Термін «Самоврядування, Самоурядування» : відомості із Словника української мови: в 11 т. 1978. Т. 9. URL: <http://sum.in.ua/s/samovrjaduvannja>.

249. Голобутовський Р. З. Характеристика загальних і спеціальних функцій публічної служби в органах судової влади. *Адміністративне та митне право, Правова позиція*. 2019. № 1 (22). URL: <http://biblio.umsf.dp.ua/jspui/bitstream/123456789/3405/1/%-12-16.pdf>

250. Вільгушинський М. Й. Суддівське самоврядування та його вплив на діяльність судів загальної юрисдикції. *Адвокат*. 2013. № 5. С. 21–24. URL: http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:gIOc0eoXPAAJ:scholar.google.com/&hl=uk&as_sdt=0,5

251. Щодо соціального забезпечення суддів у відставці : рішення РСУ від 01 березня 2019 року № 12. URL: <http://rsu.gov.ua/ua/documents?id=93&page=12&per-page=8>

252. Відкрите звернення РСУ до народних депутатів України щодо законопроекту 1008 : рішення РСУ № 69 від 16 вересня 2019 року. URL: <http://rsu.gov.ua/ua/documents?id=93&page=5&per-page=8>

253. Про погодження зменшення кількості суддів деяких місцевих та апеляційних судів : рішення РСУ № 94 від 22 листопада 2019 року. URL: <http://rsu.gov.ua/ua/documents?id=93&page=2&per-page=8>

254. Кіселичник В.П. Адміністративно-правові засади діяльності Ради Суддів України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2015. Вип. 32. Т. 3. С. 29–32 (Серія «Право»).

255. Про затвердження Положення про Державну судову адміністрацію України : рішення Вищої ради правосуддя від 17 січня 2019 року № 141/0/15-19 / База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/vr141910-19>

256. Висновок № 3 (2002) Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету міністрів Ради Європи щодо принципів та правил, які регулюють професійну поведінку суддів, зокрема, питання етики, несумісної

поведінки та безсторонності: Страсбург, 19 листопада 2002 року, документ ССЖЕ (2002), ор. № 3. URL: <https://vkksu.gov.ua/userfiles/doc/perelik-dokumentiv/vys3.pdf>

257. Дженнетт В. Корупційні ризики останніх реформ у судовій системі України. *Програма реформування сектору юстиції «Нове правосуддя» («Нове правосуддя»)*. Кемонікс Інтернешенл Інк. 19 вересня, 2017 року. URL: https://newjustice.org.ua/wp-content/uploads/2018/02/NJ_Judicial_Corruption_Risks_Report_2017_UKR-1.pdf

258. Прилуцький, С. В. Вища рада правосуддя-самостійний орган судової влади України!? (актуальні питання новітнього конституційного формату). *Публічне право*. 2017. № 4. С. 9–18.

259. Пояснювальна записка до проєкту Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо діяльності органів суддівського врядування». URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66251

260. Ігонін Р. В. Адміністративно-правова природа Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. *Адвокат*. 2011. № 2. С. 34–38.

261. Положення про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та засоби їх встановлення зі змінами від 21 березня 2018 року : рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 03 листопада 2016 року № 143/зп-16. URL: <https://vkksu.gov.ua/ua/ociniuwannia-suddiw/dokumenti/>

262. Мандичев Д. В. Місце Вищої кваліфікаційної комісії суддів та Вищої ради правосуддя в організації роботи господарських судів. *Право і безпека*. 2017. № 2. С. 43–47.

263. Шляхи становлення судової влади (в рішеннях I–VIII з'їздів суддів України) / уклад. Є. І. Овчинніков та ін.; за заг. ред. П. П. Пилипчука. Київ: Вид. Дім «Ін Юре», 2008. 240 с.

264.Штогун С. Г. Правові проблеми організації і функціонування місцевих загальних судів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10. Харків, 2004. 245 с.

265.Цепляева Г., Яблокова И. De facto и de jure судейского сообщества. *Российская юстиция*. 2001. № 11. С. 31–33.

266.Хливнюк А. М. Правовий статус Державної судової адміністрації: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10. Київ, 2009. 254 с.

267.Факас І. Б. Конституційно-правові принципи організації та діяльності судів загальної юрисдикції в Україні: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.02. Київ, 2009. 197 с.

268.Стрижак А. А. Державне управління забезпеченням діяльності судів загальної юрисдикції: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2005. 184 с.

269.Стрижак А. Адміністративно-правові відносини у галузі правосуддя: особливості та види. *Право України*. 2004. № 1. С. 37–41.

270.Сердюк В. В. Судова влада та її місце в теорії поділу влад. *Вісник Академії адвокатури України*. 2006. № 5. С. 38–46.

271.Юрченко Ю. В Адміністративно-правове регулювання у сфері судочинства. *Правознавство. Випускний курс*. Київ: Університет «Україна», 2013. 296 с.

272.Організація роботи суду : навч. посіб. / І. Є. Марочкін, Л. М. Москвич, О. М. Овчаренко та ін. ; за заг. ред. І. Є. Марочкіна. Харків : Право, 2012. 256 с.

273.Типове положення про апарат суду : затверджено наказом Державної судової адміністрації України 08 лютого 2019 року № 131. URI: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0131750-19>

274.Типова посадова інструкція секретаря судового засідання місцевого загального суду: затверджено Наказом Державної судової адміністрації України 20 липня 2005 року № 86. URI: https://ifm.if.court.gov.ua/sud0907/vakansii/c_z/

275. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів : Закон України від 23 грудня 1993 року № 3781-XII / База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/3781-12>

276. Саленко О. В. Судове адміністрування в Україні крізь призму міжнародних стандартів. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. № 3. С. 132–137. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Pjuv_2017_3_30.pdf

277. Чичерська М. І. Кадровий складник у системі організаційно-правового забезпечення роботи місцевих судів в Україні. *Судова та слідча практика в Україні*. 2017. Вип. 3. С. 7–13. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/jipu_2017_3_4

278. Про затвердження Положення про апарат Верховного Суду, структури і штатного розпису апарату Верховного Суду : постанова Верховного Суду від 30 листопада 2017 року № 6 / База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v0006780-17>

279. Макаровець А.М. Адміністративно-правовий статус апарату суду в Україні : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Суми: Сумський державний університет, 2018. 216 с.

280. Про Конституційний Суд України : Закон України від 13 липня 2017 року № 2136-VIII / База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2136-19>

281. Палеха Ю. Кадрове діловодство: навч. посіб. (зі зразками сучасних ділових паперів). 5-те вид., доп. Київ: Ліра-К, 2009. 475 с.

282. Порядок формування, ведення, обліку та зберігання особових справ суддів : затв. Наказом Державної судової адміністрації України 20 травня 2016 року № 97. URL: https://dsa.court.gov.ua/userfiles/Nakaz_97_dod_1.pdf

283. Про затвердження нової редакції Методичних рекомендацій щодо ведення обліку кадрів і кадрового діловодства в місцевих та апеляційних судах загальної юрисдикції : наказ ДСА України від 20 березня 2007 року № 24 / База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v0024750-07> (втратив чинність на підставі наказу ДСА від 04 грудня 2015 року № 212).

284. Про визнання такими, що втратили чинність, деяких наказів ДСА України : наказ ДСА України від 04 грудня 2015 року № 212 / База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v0212750-15>

285. Вдовіна О. О. Нормативно-правові засади впровадження автоматизованого судового документообігу. *Бібліотекознавство. Документознавство. Інформологія*. 2014. № 4. С. 29–32. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bdi_2014_4_7

286. Вдовіна О. О. Електронне діловодство як комунікаційна складова судочинства в Україні : дис. ... канд. наук із соціальних комунікацій (д-ра філософії): 27.00.02 / Харківська державна академія культури, Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського, Харків; Київ, 2018. URL: http://www.nbuv.gov.ua/sites/default/files/disser/dis_3.pdf

287. Структура Єдиної інформаційно-телекомунікаційної системи / Державна судова адміністрація. URL: <https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/esits/oiuty>

288. Вишневецький М. В. Адміністративно-правове регулювання діяльності апарату суду в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Науково-дослідний інститут публічного права. Київ, 2019. 21 с.

289. Шпенова П. Ю. Загальні засади формування кадрів для апарату суду. *Проблеми законності*. 2016. Вип. 134. С. 182–189. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pz_2016_134_20

290. Іванищук А. А. Адміністративно-правове забезпечення судової влади в Україні : монографія / Відкрит. міжнар. ун-т розвитку людини

«Україна». Київ ; Херсон : Грінь Д. С., 2015. 434 с. URL: http://library.nlu.edu.ua/index.php?option=com_k2&view=item&id=1615:ivanys_hchuk-a-a-administratyvno-pravove-zabezpechennia-sudovoi-vlady-v-ukrain&Itemid=123

291. Декаленко В.С. Адміністративно-правове забезпечення формування кадрів для судів України: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Університет державної фіскальної служби України, Ірпінь, 2017. 205 с.

292. План підготовка спеціалістів з питань персоналу місцевих (окружних) та апеляційних судів : затв. Науково-методичною радою Національної школи суддів України. Протокол від 17 грудня 2018 року № 7. URL: <http://nsj.gov.ua/files>

293. Про затвердження Правил поведінки працівника суду : рішення Ради суддів України від 06 лютого 2009 року № 33 / База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/vr033414-09>

294. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 30 травня 2016 року № 4734. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1402-19>

295. Набір та навчання суддів в сучасному суспільстві : Висновки першої експертної комісії Міжнародної Асоціації Суддів, Амстердам, 22–26 вересня 1996 року. URL: <https://vkksu.gov.ua/ua/mijnarodne-spivrobotnistvo/perelik-dokumentiv-radi-evropi-u-sferi-sudochinstva>

296. Сердюк В. В. Верховний Суд України в системі розподілу функцій влади: монографія. Київ: Істина, 2007. 232 с.

297. Статут Національної школи суддів України: затв. рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 14 грудня 2016 року № 189/зп-16

298. Ніколайчук С.В. Адміністративно-правовий статус Національної школи суддів України: поняття та структура. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Луганськ. 2014. № 29. С. 333–341.

299. Європейська Хартія про статус суддів : Лісабон, 10 липня 1998 року (неофіційний переклад). URL: <https://court.gov.ua/userfiles/05.pdf>.

300. Волоско В. В. Демократичні принципи діяльності органів внутрішніх справ. *Демократичне врядування*. 2008. №. 2. URL: http://lvivacademy.com/vidavnistvo_1/visnik2/fail/Volosko.pdf.

301. Термін «принцип» : Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970–1980). URL: <http://sum.in.ua/s/pryncyp>.

302. Висновок № 17 (2014) Щодо оцінювання діяльності суддів, якості правосуддя і поваги до незалежності судової влади Консультативної ради європейських суддів (м. Страсбург, 24 жовтня 2014 р.). URL: <http://vgsu.arbitr.gov.ua/files/pages/%pdf>.

303. Оцінювання роботи суддів : висновки Першої експертної комісії Міжнародної Асоціації Суддів, Сіофок, 01 жовтня 2006 року. URL: <https://vkksu.gov.ua/ua/mijnarodne-spivrobitnistvo/perelik-dokumentiv-radi-evropi-u-sferi-sudochinstva/>

304. Андрушко А.В. Вибори на державній службі. *Держава і право*. Київ : Ін Юре, 2001. Вип. 12. С. 342–349 (Щорічник наукових праць молодих вчених).

305. Артеменко О.В. Організаційно-правові засади проходження державної служби працівниками ДПС України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Ірпінь, 2004. 244 с.

306. Балух Д. В. Управління державною службою в Україні : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2009. 205 с.

307. Битяк Ю.П. Державна служба в Україні : організаційно-правові засади : монографія. Харків : Право, 2005. 304 с.

308. Битяк Ю.П. Державна служба в Україні : проблеми становлення, розвитку та функціонування : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2006. 463 с.

309. Гончарук Н.Т. Керівний персонал у сфері державної служби України : формування та розвиток: монографія. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2007. 239 с.

310. Данильєва І.Е. Принципи організації та функціонування державної служби в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Луганськ, 2005. 518 с.

311. Державне управління та державна служба : словник-довідник / уклад. О.Ю. Оболенський. Київ : КНЕУ, 2005. с.

312. «Sovereign Citizens A Growing Domestic Threat to Law Enforcement». Domestic Terrorism. Federal Bureau of Investigation. September 1, 2011. Archived from the original on December 10, 2011. Retrieved May 3, 2015.

313. OECD (2017), The Principles of Public Administration, OECD Publishing, Paris. URL: <http://www.sigmaweb.org/publications/Principles-of-Public-Administration-Edition-2017-ENG.pdf>.

314. Про затвердження Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби в системі правосуддя: рішення Вищої ради правосуддя від 18 травня 2017 року № 1172/0/15-17. URL: http://www.vru.gov.ua/add_text/215

315. Бедний О. І. Організаційно-правові основи служби в органах місцевого самоврядування в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Одеська національна юридична академія. Одеса, 2002. 175 с.

316. The Seven Principles of Public Life. // Official page Committee on Standards in Public Life. URL: http://www.public-standards.gov.uk/About/The_7_Principles.html

ДОДАТКИ

Додаток А.

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

Монографія

1. Шевченко А.В. Кадрова робота в судовій системі України. К., Арттек, 2020. 370 с.

Статті у вітчизняних фахових виданнях, зарубіжних періодичних наукових виданнях, а також вітчизняних фахових журналах, що індексуються у міжнародних наукометричних базах

2. Шевченко А.В. Ретроспектива адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи у незалежній Україні. Науково-практичний журнал «Європейські перспективи». № 4. 2016. С. 223-227.

3. Шевченко А.В. Закордонний досвід здійснення кадрової роботи в галузі судочинства. Міжнародний науковий журнал «Верховенство права». № 3. 2016. С. 208-214.

4. Шевченко А.В. Кадровий менеджмент як основа кадрової роботи в судовій системі. Право ua. № 2. 2017. С.218-223.

5. Шевченко А.В. Система адміністративних процедур набору кадрів до судової системи України. Науково-практичний журнал «Європейські перспективи». №2. 2017. С. 211-216.

6. Шевченко А.В. Дисциплінарна практика щодо суддів як форма кадрової роботи. Право ua. № 3. 2017. С. 210-214.

7. Шевченко А.В. Особливості державної служби в судовій системі. Актуальні проблеми правознавства. № 4 т.2. 2017. С.62-69.

8. Шевченко А.В. Принципи кадрової роботи в судовій системі. Науково-практичний журнал «Європейські перспективи». № 1. 2018. С. 208-213.
9. Шевченко А.В. Суддівський розсуд і суддівське свавілля: межі дозволеного та відповідальність за їх порушення. Вісник кримінального судочинства. №3. 2018. С.111-121.
10. Шевченко А.В. Адміністративно-правове забезпечення оцінювання ефективності діяльності суддів. Право ua. № 3. 2018. С. 210-213.
11. Шевченко А.В., Гірський Б.О. Управлінські рішення в адміністративній діяльності голови суду. Науково-практичний журнал «Європейські перспективи». № 4. 2019. С. 119-124.
12. Шевченко А.В. Система адміністративних процедур підбору кадрів у судовій системі України. Право ua. № 3. 2019. С. 205-209.
13. Шевченко А.В. Проблеми доступності адміністративно-юрисдикційного захисту при виконанні судових рішень. Наукові записки. Серія: Право, Випуск 8, 2020, С. 90-95.
14. Шевченко А.В. Правовий статус працівників апарату суду. Прикарпатський юридичний вісник, Випуск 4(29) Том 2, 2019. С.198-202.
15. Шевченко А.В. Правовий статус державного службовця в судовій системі. Актуальні проблеми правознавства. № 4 (20). 2019. С.147-152.
16. Шевченко А.В. Історико-правові аспекти правового забезпечення кадрових процедур судової системи у незалежній Україні. Наукові записки. Серія: Право. Випуск 6. Спецвипуск. 2019. С. 104-108.
17. Шевченко А.В. Особливий порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності як гарантія незалежності прокурора. Вісник кримінального судочинства. №2. 2019. С.118-132.
18. Шевченко А.В. До питання про правове регулювання кадрової роботи в судовій системі. Актуальні проблеми правознавства. № 3 (23). 2020. С.147-152.

19. Шевченко А.В. Кадрові процеси в органах судового врядування. Право та державне управління. № 1. том 1. 2020. С. 127-131.
20. Шевченко А.В. Функції кадрової роботи в судовій системі. Право і суспільство. № 2 частина 2 . 2020. С. 241-246.
21. Шевченко А.В. Деякі аспекти правового регулювання кадрової роботи в судовій системі. Право UA. №2. 2020. С. 26-33
22. Шевченко А.В. Система вимог до суддівської професії: професійно-правовий аспект. Міжнародний науковий журнал «Верховенство права». № 1. 2020. С. 67-73
23. Шевченко А.В. Адміністративно-правове регулювання конкурсного відбору суддів України. Підприємництво, господарство і право. № 10. 2020. С.121-124.
24. Шевченко А.В. Функції та принципи кадрової роботи в судовій системі. Наше право. № 1. 2020. С. 28-34.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

25. Шевченко А. В. Дисциплінарна відповідальність суддів України: монографія / за ред. проф. М.А. Погорецького. К., ВД «Дакор», 2014. 260 с.
26. Шевченко А. В. Функції роботи з персоналом в судовій системі. Проблеми сучасного права. Збірка матеріалів науково-практичної конференції (Чернігів, 14 вересня 2015 року). Чернігів, Інститут історії, етнології та правознавства імені О.М. Лазаревського, ЧНПУ, 2014. С. 120-122.
27. Шевченко А. В. Правове регулювання кадрового менеджменту в судах. Збірник тез науково-практичної конференції «Актуальні проблеми модернізації законодавства та освіти в умовах євроінтеграційного поступу України» (Чернігів, 27–28 жовтня 2016 р.), ЧНТУ, 2016. С. 145-147.
28. Шевченко А. В. Кадрова робота в судах: адміністративно-правовий аспект. Збірник тез науково-практична конференція «Право, держава та

громадське суспільство в умовах системних реформ: реалії та перспективи» (Чернігів, 30 листопада 2016 р.), Чернігів, Чернігівський правозахисний альянс, 2016. С. 128-130.

29. Шевченко А. В. Адміністративно-правове забезпечення роботи з персоналом в судах. Збірник тез за результатами міжвузівського круглого столу «Національна поліція та Національна гвардія у контексті реалізації Національної стратегії у сфері прав людини» (Київ, 08 грудня 2016 року). К., НАВС, 2016. С. 96-97.

30. Шевченко А. В. Адміністративні процедури набору кадрів до судової системи України. Публічне право в умовах реформування правової системи. Матеріали науково-практичної конференції, м. Тернопіль, Тернопільський національний економічний університет, 22 травня 2017 р. Тернопіль, ТНЕУ, 2017. С. 85-87.

31. Шевченко А. В. Закордонний досвід адміністрування кадрової роботи в судах. «Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід»: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції, (м. Тернопіль, 20-21 квітня 2018 р.). Тернопіль, Економічна думка, 2018. С. 109-111.

32. Шевченко А. В. Історія адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи у незалежній Україні «Захист прав громадян в сучасних умовах». Збірник тез за результатами щорічного круглого столу. (Київ, 14 лютого 2018 р.). К., Київський правозахисний альянс, 2018. С.84-86.

33. Шевченко А. В. Адміністративно-правове забезпечення оцінювання діяльності суддів. Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції «Тенденції реформування правової системи України і країн світу: правовий, психологічний та соціокультурний аспекти» (Тернопіль, 12 листопада 2019 р.). Тернопіль, ТНЕУ, 2019. С.99-101.

34. Шевченко А. В. До питання про кадрові процеси в органах судового врядування. «Захист прав громадян в сучасних умовах». Збірник тез за

результатами круглого столу (Київ, 12 грудня 2019 р.). К., Київський правозахисний альянс, 2019. С.49-51.

35. Шевченко А. В. Деякі аспекти адміністративно-правового регулювання набору кадрів до судової системи України. «Нові форми правозахисної роботи в умовах правової реформи». Збірник тез за результатами круглого столу (Київ, 28 вересня 2019 р.). К., Київський правозахисний альянс, 2019. С.31-33.

36. Шевченко А.В. Система вимог до судді: адміністративно-правовий аспект. «Сучасні проблеми правозахисту». Збірник тез за результатами круглого столу (Київ, 18 травня 2020р.). К., АЮК. С. 17-19.

Додаток Б Акти-впровадження

ДОВІДКА
про впровадження матеріалів дисертації Шевченко А. В.
«Адміністративно-правове забезпечення кадрової роботи в судовій
системі України» у навчальну та наукову роботу
Західноукраїнського національного університету

19.10.2020

Матеріали дисертаційного дослідження Шевченко А. В. «Адміністративно-правове забезпечення кадрової роботи в судовій системі України» у навчальну та наукову роботу Західноукраїнського національного університету наступним чином:

1. Результати дисертації та її результати використані при проведенні наукових досліджень питань діяльності судової системи.

2. У роботі кафедр використовуються наступні наукові доробки:

Шевченко А.В. Ретроспектива адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур судової системи у незалежній Україні. Науково-практичний журнал «Європейські перспективи». № 4. 2016. С. 223-227.

Шевченко А.В. Закордонний досвід здійснення кадрової роботи в галузі судочинства. Міжнародний науковий журнал «Верховенство права». № 3. 2016. С. 208-214.

Шевченко А.В. Кадровий менеджмент як основа кадрової роботи в судовій системі. Право ua. № 2. 2017. С.218-223.

Шевченко А.В. Система адміністративних процедур набору кадрів до судової системи України. Науково-практичний журнал «Європейські перспективи». №2. 2017. С. 211-216.

Шевченко А.В. Дисциплінарна практика щодо суддів як форма кадрової роботи. Право ua. № 3. 2017. С. 210-214.

Шевченко А.В. Принципи кадрової роботи в судовій системі. Науково-практичний журнал «Європейські перспективи». № 1. 2018. С. 208-213.

Шевченко А.В. Принципи кадрової роботи в судовій системі. Науково-практичний журнал «Європейські перспективи». № 1. 2018. С. 208-213.

Шевченко А.В. Суддівський розсуд і суддівське свавілля: межі дозволеного та відповідальність за їх порушення. Вісник кримінального судочинства. №3. 2018. С.111-121.

Шевченко А.В. Адміністративно-правове забезпечення оцінювання ефективності діяльності суддів. Право ua. № 3. 2018. С. 210-213.

3. Основні результати роботи використані при формуванні навчально-методичних комплексів підготовки фахівців-юристів.

4. Результати дисертації Шевченко А.В. використовуються при викладанні навчальних дисциплін: «Правові інституції», «Адміністративне право України».

Заступник декана юридичного факультету

ЗУНУ,

кандидат юридичних наук, доцент

В.М. Слома





КИЇВСЬКИЙ ОКРУЖНИЙ АДМІНІСТРАТИВНИЙ СУД

01133, м. Київ, бульвар Лесі Українки, 26, тел.: /044/ 207-80-90, e-mail: inbox@adm.ko.court.gov.ua

Д О В І Д К А
про впровадження матеріалів дисертації Шевченко А.В.
«Адміністративно-правове забезпечення
кадрової роботи в судовій системі України» у практичну діяльність
Київського окружного адміністративного суду

19.06.2020

Матеріали та пропозиції дисертаційного дослідження Шевченко А.В. «Адміністративно-правове забезпечення кадрової роботи в судовій системі України» можуть бути використані при формуванні документів суду, пов'язаних з організацією роботи з персоналом, а також для удосконалення окремих питань адміністративної діяльності суду.

Керівник апарату



Т.В.Геліч

Додаток В. Конкурсний відбір

Офіційний веб-сайт Вищої кваліфікаційної комісії суддів України [2]

Початковий інтерфейс




Так, меню початкового інтерфейсу включає такі розділи: про комісію; оцінювання; Громадська рада доброчесності; засідання комісії; відрядження суддів; Громадська рада міжнародних експертів; рішення Комісії; добір кандидатів на посаду судді; судова практика; міжнародне співробітництво; інформація щодо проведення з'їздів; облік посад суддів; конкурс на зайняття вакантних посад суддів; державні закупівлі та бюджетні кошти; декларації родинних зав'язків та доброчесності.


² Вища кваліфікаційна комісія суддів України. URL: <https://vkksu.gov.ua/>

Також, на початковому інтерфейсі є вкладки: доступ до публічної інформації; посилання; питання-відповіді; контакти та новини.

Конкурс на зайняття вакантних посад суддів


Доступ до публічної інформації | Посилання | Питання-відповіді | Контакти

Пошук по сайту



High Qualification COMMISSION of Judges of Ukraine

Вища кваліфікаційна КОМІСІЯ суддів України

<div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; border-radius: 5px;"> Відео </div>	<div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; border-radius: 5px;"> Про Комісію </div>	<div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; border-radius: 5px;"> Засідання Комісії </div>	<div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; border-radius: 5px;"> Рішення Комісії </div>	<div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; border-radius: 5px;"> Міжнародне співробітництво </div>	<div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; border-radius: 5px;"> Облік посад суддів </div>	<div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; border-radius: 5px;"> Державні закупівлі та бюджетні кошти </div>
	<div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; border-radius: 5px;"> Оцінювання </div>	<div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; border-radius: 5px;"> Відрадження суддів </div>	<div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; border-radius: 5px;"> Добір кандидатів на посаду судді </div>	<div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; border-radius: 5px;"> Інформація щодо проведення з'їздів </div>	<div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; border-radius: 5px;"> Конкурс на зайняття вакантних посад суддів </div>	<div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; border-radius: 5px;"> Декларації родинних зв'язків та доброчесності </div>
<div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; border-radius: 5px;"> Громадська рада доброчесності </div>	<div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; border-radius: 5px;"> Громадська рада міжнародних експертів </div>	<div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; border-radius: 5px;"> Судова практика </div>				

Оголошення

[Конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів, оголошений 09.08.19 \(ТРИВАЄ\)](#)

[Конкурс для кандидатів на посаду судді, які відповідають вимогам абзацу третього пункту 13 розділу III Закону України «Про Вищу раду правосуддя», оголошений 05.08.19 \(ТРИВАЄ\)](#)

[Конкурс до Вищого суду з питань інтелектуальної власності, оголошений 30.09.17 \(ТРИВАЄ\)](#)

[Конкурс на зайняття вакантних посад суддів місцевих адміністративних та місцевих господарських судів, оголошений 09.08.19 \(ЗАВЕРШЕНО\)](#)

[Конкурс на зайняття вакантних посад суддів місцевих загальних судів, оголошений 02.07.19 \(ЗАВЕРШЕНО\)](#)

[Конкурс до Верховного Суду, оголошений 02.08.18 \(ЗАВЕРШЕНО\)](#)

[Конкурс до Вищого антикорупційного суду, оголошений 02.08.18 \(ЗАВЕРШЕНО\)](#)


[Конкурс до Верховного Суду, оголошений 07.11.16 \(ЗАВЕРШЕНО\)](#)

[Конкурс на заміщення вакантних посад суддів місцевих судів шляхом переведення судді на посаду судді до іншого суду, оголошений 01.08.19 \(СКАСОВАНО\)](#)

Оголошення

Вища кваліфікаційна комісія суддів України > Конкурс на зайняття вакантних посад суддів > Оголошення

Положення про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді, затверджене рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 02 листопада 2016 року № 141/зп-16

 [Версія для друку](#)

- > [Сайт Президента України](#)
- > [Верховна Рада України](#)
- > [Урядовий портал](#)
- > [Судова влада України](#)
- > [Національна школа суддів України](#)
- > [Інформація щодо виконання вимог Закону України «Про очищення влади»](#)

- > [Національна рада судочинства Польщі](#)
- > [Вища рада юстиції Грузії](#)
- > [Генеральна рада судової влади Іспанії](#)

- > [Комісія з суддівської етики та дисципліни Литовської Республіки](#)
- > [Комісія з питань поведінки суддів штату Нью-Йорк \(США\)](#)
- > [Вища рада суддів та прокурорів Турецької Республіки](#)

- > [Рада Європи](#)
- > [Європейський Союз](#)
- > [Європейська комісія з питань ефективності правосуддя \(CEPEJ\)](#)
- > [Європейська комісія за демократію через право \(Венеціанська комісія\)](#)
- > [Європейський суд з прав людини](#)
- > [Консультативна рада європейських суддів \(CCJE\)](#)

Розділ «Конкурс на зайняття вакантних посад суддів» включає ряд оголошень про конкурси:

- Конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів, оголошений 09.08.19 (триває);
- Конкурс для кандидатів на посаду судді, які відповідають вимогам абзацу третього пункту 13 розділу III Закону України «Про Вищу раду правосуддя», оголошений 05.08.19 (триває);
- Конкурс до Вищого суду з питань інтелектуальної власності, оголошений 30.09.17 (триває);
- Конкурс на зайняття вакантних посад суддів місцевих адміністративних та місцевих господарських судів, оголошений 09.08.19 (завершено) тощо.

Також у цьому розділі розміщено активне посилання на Положення про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді, затверджене рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 02 листопада 2016 року № 141/зп-16.

Конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів,
оголошений 09.08.19 (триває)

The screenshot shows the official website of the High Qualification Commission of Judges of Ukraine. The header includes the organization's name in English ('High Qualification Commission of Judges of Ukraine') and Ukrainian ('Вища кваліфікаційна КОМІСІЯ суддів України'). A navigation menu contains links to 'Про Комісію', 'Засідання Комісії', 'Рішення Комісії', 'Міжнародне співробітництво', 'Облік посад суддів', and 'Державні закупівлі та бюджетні кошти'. The main content area features a large heading for the competition: 'Конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів, оголошений 09.08.19 (ТРИВАЄ)'. Below this heading, there are several links: 'Документи', 'Кандидати, які звернулись для участі у конкурсі', 'Оголошено конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів', and 'Матеріали досьє кандидатів'. A sidebar on the left contains additional news items related to the commission's activities.

У вкладці Конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів, оголошений 09.08.19 (триває), вміщено інформацію про:

- документи;
- кандидатів, які звернулись для участі у конкурсі;
- те, що оголошено конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів;
- матеріали досьє кандидатів.

Документи


[Оголошення](#)

Конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів, оголошений 09.08.19 (ТРИВАЄ)

[Конкурс для кандидатів на посаду судді, які відповідають вимогам абзачч. третього пункту 13 розділу III Закону України «Про Вищу раду правосуддя», оголошений 05.08.19 \(ТРИВАЄ\)](#)

Документи

Вища кваліфікаційна комісія суддів України > Конкурс на зайняття вакантних посад суддів
Конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів, оголошений 09.08.19 (ТРИВАЄ) > Документи

 [Версія для друку](#)

- [Умови проведення конкурсу на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів](#)
- [Письмова заява про участь у конкурсі та про проведення кваліфікаційного оцінювання;](#)
- [Анкета кандидата на посаду судді;](#)
- [Письмова згода на збирання, зберігання, обробку та використання інформації про кандидата з метою оцінки його готовності до роботи на посаді судді;](#)
- [Згода на проведення щодо нього спеціальної перевірки відповідно до закону;](#)
- [Інформація про кандидата на посаду судді;](#)
- [Положення про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді.](#)

Відкривши вкладку документи відкривається доступ до умов проведення конкурсу на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів, зразків необхідних документів, як-от письмова заява про участь у конкурсі та про проведення кваліфікаційного оцінювання, анкета кандидата на посаду судді, письмова згода на збирання, зберігання, обробку та використання інформації про кандидата з метою оцінки його готовності до роботи на посаді судді, згода на проведення щодо нього спеціальної перевірки відповідно до закону, інформація про кандидата на посаду судді, а також до Положення про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді, що затверджене рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 02 листопада 2016 року № 141/зп-16.

Кандидати, які звернулись до участі в оголошеному 09 серпня 2019 року конкурсі

1 / 37

Кандидати, які звернулись для участі в оголошеному 09 серпня 2019 року конкурсі

№	Інформація про кандидата			Виконавець суду на якому посада у тому предметі вакантна
	Прізвище, ім'я, по батькові	Місце роботи	Посада	
1	Абашин Радис Дмитрович	Полтавський районний суд м. Стави	суддя	Київський апеляційний суд
2	Александр Ірина Михайлівна	Бібринський районний суд Кіровоградської області	суддя	Кіровоградський апеляційний суд
3	Александр Алевт Семіонович	Львівський міськрайонний суд (селище області)	суддя	Львівський апеляційний суд
4	Александр Михайло Федорович	Смольський районний суд Львівської області	суддя	Львівський апеляційний суд
5	Александр Олександр Васильович	Корюківський районний суд міста Житомира	суддя	Житомирський апеляційний суд
6	Александр Віра Сергіївна	Гостопольський суд Миколаївської області	суддя	Південно-західний апеляційний господарський суд
7	Александр Надія Сергіївна	Національний університет "Юридична академія України"	доцент кафедри цивільного права	Одеський апеляційний суд
8	Александр Олег Степанович	Дніпропетровський районний суд	суддя	Південний апеляційний адміністративний суд
9	Александр Валерій Стрельович	Корюківський районний суд міста Житомира	суддя	Житомирський апеляційний суд
10	Александр Олександр Володимирович	Ігульський районний суд міста Крайова Румунія	суддя	Центральний апеляційний господарський суд
11	Александр Олег Вячеславович	Шаргородський районний суд Одеської області	суддя	Одеський апеляційний суд
12	Александр Богдан Михайлович	Івано-Франківська адміністрація	адвокат	Черкаський апеляційний суд
13	Аліна Євгенівна Соловйова	Сумський районний суд міста Охтирки	суддя	Одеський апеляційний суд
14	Алтухов Олександр Юрійович	Фердикийський районний суд міста Харкова	суддя	Харківський апеляційний суд
15	Алтухов Андрій Михайлович	Кіровоградський районний суд міста Умань	суддя	Сумський апеляційний суд
16	Алтухов Максим Петрович	Вінницький окружний адміністративний суд	суддя	Вінницький апеляційний суд
17	Алтухов Володимир Дмитрович	Івано-Франківська адміністрація	адвокат	Вінницький апеляційний суд
18	Алтухов Валерій	Вінницький районний суд Вінницької області	суддя	Вінницький апеляційний суд
19	Алтухов Леонід Вікторович	Гостопольський суд Львівської області	суддя	Західний апеляційний господарський суд
20	Алтухов Тарас Васильович	Оболонський районний суд міста Києва	суддя	Київський апеляційний суд
21	Алтухов Ірина Вячеславівна	Смольський районний суд Львівської області	суддя	Львівський апеляційний суд
22	Алтухов Олександр Васильович	Гостопольський суд Львівської області	суддя	Південний апеляційний господарський суд
23	Алтухов Ігор Ярославович	Івано-Франківська адміністрація	адвокат	Івано-Франківський апеляційний суд
24	Алтухов Олександр Олександрович	Вінницький окружний адміністративний суд	суддя	Вінницький апеляційний адміністративний суд
25	Алтухов Людмила Михайлівна	Національна академія юридичних наук	професор кафедри цивільно-господарського процесу	Івано-Франківський апеляційний суд
26	Алтухов Віктор Васильович	Одеський окружний адміністративний суд	суддя	Третій апеляційний адміністративний суд
27	Алтухов Володимир Олександрович	Івано-Франківська адміністрація	адвокат	Дніпропетровський апеляційний суд
28	Алтухов Олександр Юрійович	Гостопольський районний суд Львівської області	суддя	Вінницький апеляційний суд
29	Алтухов Олег Володимирович	Черкаський окружний адміністративний суд	суддя	Шостий апеляційний адміністративний суд
30	Алтухов Андрій Михайлович	Оболонський районний суд міста Києва	суддя	Київський апеляційний суд
31	Алтухов Ірина Леонідівна	Кіровоградський районний суд м. Кіровоград	суддя	Київський апеляційний суд
32	Алтухов Андрій Анатолійович	Чортківський районний суд Вінницької області	суддя	Полтавський апеляційний суд
33	Алтухов Сергій Володимирович	Смольський районний суд Львівської області	суддя	Львівський апеляційний суд
34	Алтухов Олег Володимирович	Хмельницький міськрайонний суд Хмельницької області	суддя	Хмельницький апеляційний суд
35	Алтухов Олександр Васильович	Київ-Кіровоградський районний суд Волинської області	суддя	Волинський апеляційний суд
36	Алтухов Ірина Михайлівна	Корюківський районний суд міста Житомира	суддя	Житомирський апеляційний суд
37	Алтухов Юлія Володимирівна	Фердикийський районний суд міста Харкова	суддя	Харківський апеляційний суд
38	Алтухов Надія Степанівна	Дніпропетровський районний суд міста Києва	суддя	Житомирський апеляційний суд
39	Алтухов Світлана Анатоліївна	Кіровоградський районний суд міста Хмельницького	суддя	Харківський апеляційний суд
40	Алтухов Андрій Михайлович	Івано-Франківська адміністрація	адвокат	Київський апеляційний суд
41	Алтухов Василь Михайлович	Гостопольський суд Львівської області	суддя	Західний апеляційний господарський суд
42	Алтухов Ірина Дмитрівна	Львівський міськрайонний суд Волинської області	суддя	Волинський апеляційний суд
43	Алтухов Олександр Олександрович	Дніпропетровський районний суд міста Києва	суддя	Київський апеляційний суд
44	Алтухов Валерій Олександрович	Полтавський міськрайонний суд Харківської області	суддя	Харківський апеляційний суд
45	Алтухов Юлія Степанівна	Вінницький районний суд Полтавської області	суддя	Полтавський апеляційний суд
46	Алтухов Олександр Михайлович	Закарпатський районний суд Закарпатської області	суддя	Закарпатський апеляційний суд
47	Алтухов Радис Дмитрович	Гостопольський суд Львівської області	суддя	Південний апеляційний господарський суд
48	Алтухов Тарас Михайлович	Дніпропетровський районний суд міста Києва	суддя	Київський апеляційний суд
49	Алтухов Ірина Петрівна	Дніпропетровський окружний адміністративний суд	суддя	Третій апеляційний адміністративний суд
50	Алтухов Анастасія Михайлівна	Черкаський окружний адміністративний суд	суддя	Шостий апеляційний адміністративний суд
51	Алтухов Олег Михайлович	Івано-Франківський районний суд Івано-Франківської області	суддя	Івано-Франківський апеляційний суд
52	Алтухов Сергій Олександрович	Павлоградський міськрайонний суд Дніпропетровської області	суддя	Центральний апеляційний господарський суд
53	Алтухов Валерій Валерійович	Дніпропетровський районний суд міста Києва	суддя	Київський апеляційний суд
54	Алтухов Тетяна Вікторівна	Оболонський районний суд м. Києва	суддя	Харківський апеляційний суд
55	Алтухов Вікторія Михайлівна	"Юридична консултантська Асоціація" м. Києва "Юридична консултантська Асоціація" м. Києва "Юридична консултантська Асоціація" м. Києва	заступник міськрайонного вченого	Закарпатський апеляційний суд
56	Алтухов Максим Васильович	Львівський національний університет імені Івана Франка	доцент кафедри кримінального процесу та кримінального виконавчого функціонування	Львівський апеляційний суд
57	Алтухов Анастасія Геннадіївна	Нікопольський міськрайонний суд Дніпропетровської області	суддя	Дніпропетровський апеляційний суд
58	Алтухов Юрій Вячеславович	Хмельницький окружний адміністративний суд	суддя	Другий апеляційний адміністративний суд
59	Алтухов Олександр Іванович	Шаргородський районний суд міста Охтирки	суддя	Львівський апеляційний суд
60	Алтухов Леонід Федорович	Тернопільський міськрайонний суд Тернопільської області	суддя	Тернопільський апеляційний суд
61	Алтухов Антон Олександрович	Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого	доцент кафедри кримінального права	Харківський апеляційний суд
62	Алтухов Володимир Дмитрович	Гостопольський суд Львівської області	суддя	Південний апеляційний господарський суд

У вкладці кандидати, які звернулись для участі у конкурсі міститься інформація про кандидатів, які звернулись для участі в оголошеному 09 серпня 2019 року конкурсі, а саме: інформація про кандидата (ПІП, місце роботи, посада) та найменування суду, на зайняття посади у якому претендує кандидат.

Оголошення про конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів

Новини > **Оголошено конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів**  Версія для друку

[Вища кваліфікаційна комісія суддів України](#) > [Новини](#) > Оголошено конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів

Вищою кваліфікаційною комісією суддів України 09 серпня 2019 року оголошено конкурс на зайняття 346 вакантних посад суддів в апеляційних судах, з яких: в апеляційних судах з розгляду цивільних і кримінальних справ, а також справ про адміністративні правопорушення – 285, в апеляційних судах з розгляду господарських справ – 31, в апеляційних судах з розгляду адміністративних справ – 30, згідно зі списком:

ВАРТО УВАГИ


№	Найменування суду	Кількість посад
1	Вінницький апеляційний суд	12
2	Волинський апеляційний суд	8
3	Дніпровський апеляційний суд	24
4	Донецький апеляційний суд	9
5	Житомирський апеляційний суд	8
6	Закарпатський апеляційний суд	10

7	Запорізький апеляційний суд	21
8	Івано-Франківський апеляційний суд	10
9	Київський апеляційний суд	11
10	Кропивницький апеляційний суд	8
11	Луганський апеляційний суд	3
12	Львівський апеляційний суд	15
13	Миколаївський апеляційний суд	13
14	Одеський апеляційний суд	14
15	Полтавський апеляційний суд	11
16	Рівненський апеляційний суд	10
17	Сумський апеляційний суд	14
18	Тернопільський апеляційний суд	7
19	Харківський апеляційний суд	29
20	Херсонський апеляційний суд	13
21	Хмельницький апеляційний суд	8
22	Черкаський апеляційний суд	14
23	Чернівецький апеляційний суд	4
24	Чернігівський апеляційний суд	9
25	Західний апеляційний господарський суд	6
26	Південно-західний апеляційний господарський суд	4
27	Північний апеляційний господарський суд	12
28	Північно-західний апеляційний господарський суд	1
29	Східний апеляційний господарський суд	1
30	Центральний апеляційний господарський суд	7

31	Перший апеляційний адміністративний суд	8
32	Другий апеляційний адміністративний суд	3
33	Третій апеляційний адміністративний суд	3
34	П'ятий апеляційний адміністративний суд	4
35	Шостий апеляційний адміністративний суд	3
36	Сьомий апеляційний адміністративний суд	3
37	Восьмий апеляційний адміністративний суд	6

Документи для участі у конкурсі подаються поштою за адресою: 03109, м. Київ, вул. Генерала Шаповала, 9, з додержанням затверджених рішенням Комісії від 09 серпня 2019 року Умов проведення конкурсу на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів.

Документи для участі у конкурсі в інший спосіб (особисте подання, електронною поштою тощо) не приймаються.

Строк подання документів для участі у конкурсі – 1 календарний день, 25 вересня 2019 року.

Інформацію про дату, час та місце проведення конкурсу буде оприлюднено на офіційному вебсайті Комісії додатково.

Оголошення про конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів містить інформацію про те, що Вищою кваліфікаційною комісією суддів України 09 серпня 2019 року оголошено конкурс на зайняття 346 вакантних посад суддів в апеляційних судах, з яких: в апеляційних судах з розгляду цивільних і кримінальних справ, а також справ про адміністративні правопорушення – 285, в апеляційних судах з розгляду господарських справ – 31, в апеляційних судах з розгляду адміністративних справ – 30, згідно зі списком, який включає 37 позицій.

Додатково у цій же вкладці містяться умови проведення конкурсу на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів та зразок заяви.

**Умови проведення конкурсу
на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів**

1. Конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів (далі – конкурс) проводиться Вищою кваліфікаційною комісією суддів України (далі – Комісія) відповідно до статей 28, 69, 79, 81, 83–88 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та Положення про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді, затвердженого рішенням Комісії від 02 листопада 2016 року № 141/зп-16 (зі змінами, далі – Положення).

2. Конкурс оголошено стосовно 346 вакантних посад суддів в апеляційних судах:

в апеляційних судах з розгляду цивільних і кримінальних справ, а також справ про адміністративні правопорушення – 285;

в апеляційних судах з розгляду господарських справ – 31;

в апеляційних судах з розгляду адміністративних справ – 30.

3. До участі у конкурсі допускаються особи, які:

1) у порядку та строки, визначені цими Умовами, подали всі необхідні документи;

2) на день подання документів відповідають встановленим статтями 28, 69 та 81 Закону вимогам до кандидата на посаду судді апеляційного суду.

4. Строк подання документів для участі у конкурсі – 1 календарний день, 25 вересня 2019 року.

5. Особи, які направили до Комісії документи раніше або пізніше 25 вересня 2019 року, до участі у конкурсі не допускаються.

6. Документи подаються поштою за адресою: 03109, м. Київ, вул. Генерала Шаповала, 9, у визначений строк, рекомендованим листом з повідомленням та можливістю отримання результатів пошуку через мережу Інтернет виконаних операцій: дати відправлення, проходження та отримання рекомендованого листа.

Документи для участі у конкурсі в інший спосіб (особисте подання, електронною поштою тощо) не приймаються.

7. Для участі у конкурсі кандидат на посаду судді подає до Комісії:

- 1) письмову заяву про участь у конкурсі та про проведення кваліфікаційного оцінювання (далі – заява) згідно з додатком 1 до Умов;
 - 2) копію паспорта громадянина України;
 - 3) анкету кандидата на посаду судді, що містить інформацію про нього згідно з додатком 4 до Положення;
 - 4) мотиваційний лист, у якому викладаються мотиви бути суддею;
 - 5) декларацію родинних зв'язків кандидата на посаду судді;
 - 6) декларацію добросовісності кандидата на посаду судді;
 - 7) копію диплома про вищу юридичну освіту (з додатками), здобуту в Україні, копії документів про вищу юридичну освіту, здобуту за кордоном, разом із копіями документів, що підтверджують їх визнання в Україні, а також копії документів про науковий ступінь, вчене звання (за наявності);
 - 8) копію трудової книжки, послужного списку (за наявності) або інших документів щодо трудової діяльності кандидата на посаду судді;
 - 9) документи з медичних установ установлені форми про проходження психіатричних та наркологічних оглядів та перебування на обліку у психоневрологічних або наркологічних закладах охорони здоров'я;
 - 10) письмову згоду на збирання, зберігання, обробку та використання інформації про кандидата з метою оцінки його готовності до роботи на посаді судді згідно з додатком 5 до Положення;
 - 11) згоду на проведення щодо нього спеціальної перевірки відповідно до закону згідно з додатком 6 до Положення;
 - 12) копію декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, яка охоплює період року, що передувє року подання документів, та посилання на відповідну сторінку Єдиного державного реєстру декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування;
 - 13) копію військового квитка (для військовослужбовців або військовозобов'язаних);
 - 14) довідку про відсутність судимості;
 - 15) документи, що підтверджують дотримання однієї з вимог, визначених частиною першою статті 28 Закону;
 - 16) компакт-диск зі сканованими копіями документів, визначених Умовами, та інформацією про кандидата за формою згідно з додатком 9 до Положення.
8. Документи (матеріали), визначені підпунктами 2–16 пункту 7 цих Умов мають відповідати вимогам пункту 3.5.1 Положення та оформлюються у вигляді пронумерованого додатка до заяви.
9. Не підлягають розгляду Комісією повторні звернення особи із заявою про участь у відповідному конкурсі та/або звернення про відкликання таких заяв.
10. У визначений Комісією строк та в межах відповідного конкурсу кандидат може звернутися лише з однією заявою про участь у конкурсі та про проведення кваліфікаційного оцінювання виключно в один із судів, до яких оголошено конкурс.

Додаток 1

до Умов проведення конкурсу на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів

До Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*(прізвище, ім'я та по батькові кандидата)**(посада та місце основної (постійної) роботи (за наявності))**(адреса для направлення поштової кореспонденції)**(номер контактного телефону)**(адреса електронної пошти)***З А Я В А**

Прошу допустити до участі в конкурсі на зайняття вакантної посади судді, оголошеному рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 09 серпня 2019 року як особу, яка відповідає вимогам пункту ___1 частини першої статті 28 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», а також провести стосовно мене кваліфікаційне оцінювання для підтвердження здатності здійснювати правосуддя у відповідному суді.

За результатами конкурсу прошу рекомендувати мене для призначення на вакантну посаду судді _____².

Додатки:

- 1) копія паспорта громадянина України на ___ арк. в 1 прим.;
- 2) копія витягу з Єдиного державного демографічного реєстру щодо реєстрації місця проживання на ___ арк. в 1 прим. (за наявності в особи паспорта громадянина України у формі ID-картки);
- 3) анкета кандидата на посаду судді на ___ арк. в 1 прим.;
- 4) мотиваційний лист на ___ арк. в 1 прим.;
- 5) копія декларації родинних зв'язків кандидата на посаду судді на ___ арк. в 1 прим.;
- 6) копія декларації добросовісності кандидата на посаду судді на ___ арк. в 1 прим.;
- 7) копія диплома про вищу юридичну освіту з додатками, здобуту в Україні, на ___ арк. в 1 прим. (за наявності);
- 8) копії документів про вищу юридичну освіту, здобуту за кордоном, та документів, що підтверджують її визнання в Україні, на ___ арк. в 1 прим. (за наявності);
- 9) копія документа про науковий ступінь на ___ арк. в 1 прим. (за наявності);
- 10) копія документа про вчене звання на ___ арк. в 1 прим. (за наявності);

- 11) копія трудової книжки, послужного списку або інших документів щодо трудової діяльності кандидата на посаду судді на ___ арк. в 1 прим. (за наявності);
- 12) медична довідка про проходження обов'язкових попереднього та періодичного психіатричних оглядів на ___ арк. в 1 прим. (за наявності);
- 13) сертифікат про проходження профілактичного наркологічного огляду на ___ арк. в 1 прим. (за наявності)
- 14) документи з медичних установ про перебування на обліку у психоневрологічних або наркологічних закладах охорони здоров'я на ___ арк. в 1 прим. (у разі перебування кандидата на відповідному (відповідних) обліках);
- 15) письмова згода на збирання, зберігання, обробку та використання інформації про кандидата з метою оцінки його готовності до роботи на посаді судді на ___ арк. в 1 прим.;
- 16) згода на проведення спеціальної перевірки відповідно до закону на ___ арк. в 1 прим.;
- 17) копія декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (як кандидата на посаду судді), на ___ арк. в 1 прим.;
- 18) інформація про подання декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування на 1 арк. в 1 прим.;
- 19) копія військового квитка або документа, що його замінює на ___ арк. в 1 прим. (для військовослужбовців або військовозобов'язаних);
- 20) довідка про відсутність судимості на ___ арк. в 1 прим.;
- 21) документи, які підтверджують дотримання однієї з вимог, визначених частиною першою статті 28 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», на ___ арк. в 1 прим.;
- 22) інформація про кандидата на посаду судді на ___ арк. в 1 прим.;
- 23) компакт-диск з документами та інформацією про кандидата на посаду судді в 1 прим.

(дата)

(підпис)

(ініціали, прізвище)

1 Необхідно зазначити пункт частини першої статті 28 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», вимогам якої, на думку кандидата, він відповідає

2 Необхідно зазначити найменування посади судді у суді, участь у конкурсі до якого має намір взяти кандидат

Матеріали досьє кандидатів



Диск

Вс

Конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів, оголошений 09.08.19

СКАЧАТЬ ВСЕ

Файли

Название ↑

Абухін Р.Д..pdf	Адаменко І.М.pdf	Адамов А.С..pdf	Адамович М.Я..pdf	Адамович О.І..pdf
Адаховська В.С..pdf	Адаховська Н.С..pdf	Аканов О.О.pdf	Аксьонов В.Є..pdf	Алексєєв О.В..pdf
Алексєєва О.В..PDF	Алексєєнко Б.М..PDF	Аліна С.С..pdf	Алтухова О.Ю..pdf	Алфоров А.М..pdf

← Адаменко І.М.pdf

Конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів, оголошений 09.08.19

СКАЧАТЬ ВСЕ

Название ↑

Файли

Додаток 9
до Положення про проведення конкурсу
на зайняття вакантної посади судді
(у редакції рішення Вищої кваліфікаційної
комісії суддів України
від 07 червня 2019 року № 94/зп-19)

1. Загальні відомості про кандидата на посаду судді

1.1. Інформація про персональні дані

1.1.1	Прізвище, ім'я, по батькові	Адаменко Ірина Миколаївна
1.1.2	Прізвище, ім'я, по батькові попередні (у разі їх зміни), дата та найменування органу, який провів відповідну реєстрацію (у разі неодноразових змін прізвища, ім'я, по батькові вказати всі випадки в хронологічному порядку)	Ткаченко Ірина Миколаївна, 31 липня 1993 року, місто Бобриньш Кіровоградської області, відділ ЗАГСу Бобриньського району Кіровоградської області.
1.1.3	Дата народження	
1.1.4	Місце народження (населений пункт, країна)	м. Бобриньш, Кіровоградська область
1.1.5	Серія та номер паспорта/ID картки, дата видачі та найменування або код органу, що його видав, дата закінчення строку дії	04.01.2000 року, Бобриньшким РВ УМВС України в Кіровоградській області
1.1.6	Реєстраційний номер облікової картки платника податків (ідентифікаційний номер) (у разі відсутності вказати дату відмови від ідентифікаційного номера)	

1.2. Контактні відомості

1.2.1	Адреса за місцем реєстрації	
-------	-----------------------------	--

Страница 1 из 81

← Абухін Р.Д..pdf

Адаховська В.С..pdf

Алексєєва О.В..PDF

Алфоров А.М..pdf

Конкурс для кандидатів на посаду судді, які відповідають вимогам абзацу третього пункту 13 розділу III Закону України «Про Вищу раду правосуддя», оголошений 05.08.19 (триває)

The screenshot shows the official website of the High Qualification Commission of Judges of Ukraine. The header includes the commission's name in both English and Ukrainian, along with its logo and various navigation links. The main content area features a news article titled 'Конкурс для кандидатів на посаду судді, які відповідають вимогам абзацу третього пункту 13 розділу III Закону України «Про Вищу раду правосуддя», оголошений 05.08.19 (ТРИВАЄ)'. The article includes a breadcrumb trail, a list of documents, and a section for candidates who have applied. A summary line states: 'Оголошено конкурс на зайняття 35 вакантних посад суддів місцевих судів для кандидатів на посаду судді, які відповідають вимогам абзацу третього пункту 13 розділу III Закону України «Про Вищу раду правосуддя»'.

У вкладці Конкурс для кандидатів на посаду судді, які відповідають вимогам абзацу третього пункту 13 розділу III Закону України «Про Вищу раду правосуддя», оголошений 05.08.19 (триває), вміщено інформацію про:

- документи;
- кандидатів, які звернулись для участі у конкурсі;
- те, що оголошено конкурс Оголошено конкурс на зайняття 35 вакантних посад суддів місцевих судів для кандидатів на посаду судді, які

відповідають вимогам абзацу третього пункту 13 розділу III Закону України «Про Вищу раду правосуддя».

Конкурс для кандидатів на посаду судді, які відповідають вимогам абзацу сьомого пункту 13 розділу III Закону України «Про Вищу раду правосуддя», оголошений 05.08.19 (триває)

The screenshot shows the official website of the High Qualification Commission of Judges of Ukraine. The header includes the commission's name in English ('High Qualification Commission of Judges of Ukraine') and Ukrainian ('Вища кваліфікаційна КОМІСІЯ суддів України'). A navigation bar contains links for 'Відео', 'Про Комісію', 'Засідання Комісії', 'Рішення Комісії', 'Міжнародне співробітництво', 'Облік посад суддів', and 'Державні закупівлі та бюджетні кошти'. The main content area features a large heading for a competition: 'Конкурс для кандидатів на посаду судді, які відповідають вимогам абзацу сьомого пункту 13 розділу III Закону України «Про Вищу раду правосуддя», оголошений 05.08.19 (ТРИВАЄ)'. Below this, there is a section for 'Документи' (Documents) and 'Кандидати, які звернулись для участі у конкурсі' (Candidates who applied for the competition). A specific notice mentions a competition for 7 vacant judge positions in the Donetsk and Luhansk regions.

У вкладці Конкурс для кандидатів на посаду судді, які відповідають вимогам абзацу сьомого пункту 13 розділу III Закону України «Про Вищу раду правосуддя», оголошений 05.08.19 (триває), вміщено інформацію про:

- документи;
- кандидатів, які звернулись для участі у конкурсі;
- те, що оголошено конкурс на зайняття 7 вакантних посад суддів місцевих загальних судів Донецької та Луганської областей для кандидатів на посаду судді, які відповідають вимогам абзацу сьомого пункту 13 розділу III Закону України «Про Вищу раду правосуддя».

Конкурс до Апеляційної палати Вищого суду з питань інтелектуальної власності, оголошений 05.10.18 (триває)

High Qualification COMMISSION of Judges of Ukraine  **Вища кваліфікаційна КОМІСІЯ суддів України**

Конкурс до Апеляційної палати Вищого суду з питань інтелектуальної власності, оголошений 05.10.18 (ТРИВАЄ)

Вища кваліфікаційна комісія суддів України > Конкурс на зайняття вакантних посад суддів
Конкурс до Апеляційної палати Вищого суду з питань інтелектуальної власності, оголошений 05.10.18 (ТРИВАЄ)

[Правила складення іспиту](#)

[Документи](#)

[Кандидати, які звернулись для участі у конкурсі](#)

[Матеріали досьє кандидатів](#)

[Програма іспиту і таксономічна характеристика тестування](#)

[Завдання \(запитання\) іспиту](#)

[Графік проведення іспиту під час кваліфікаційного оцінювання в межах конкурсу, оголошеного 05 жовтня 2018 року](#)

[Графік складення тестування особистих морально-психологічних якостей і загальних здібностей](#)

[Кодовані результати тестування, складеного 25.04.2019](#)

[Результати іспиту](#)

У вкладці Конкурс до Апеляційної палати Вищого суду з питань інтелектуальної власності, оголошений 05.10.18 (триває) вміщено інформацію про:

- правила складення іспиту;
- документи;
- кандидатів, які звернулись для участі у конкурсі;
- матеріали досьє кандидатів;
- програму іспиту і таксономічну характеристику тестування;
- завдання (запитання) іспиту;

- графік проведення іспиту під час кваліфікаційного оцінювання в межах конкурсу, оголошеного 05 жовтня 2018 року;
- графік складення тестування особистих морально-психологічних якостей і загальних здібностей;
- кодовані результати тестування, складеного 25 квітня 2019 року;
- результати іспиту;
- те, що Вищою кваліфікаційною комісією суддів України 05 жовтня 2018 року оголошено конкурс на зайняття 9 вакантних посад суддів Апеляційної палати Вищого суду з питань інтелектуальної власності.