

СИСТЕМА АДМІНІСТРАТИВНИХ ПРОЦЕДУР ПІДБОРУ КАДРІВ У СУДОВІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ

Шевченко А.В. - кандидат юридичних наук, суддя Київського окружного адміністративного суду

УДК 342.9

У статті зазначено, що у призмі реформування судової системи України, безумовно, змінювалася й система адміністративних процедур добору кадрів до судової системи України. Система адміністративних процедур щодо підбору включає 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.

Ключові слова: адміністративні процедури, добір, судді, підбір кадрів, судова система.

Пов'язані з підбором адміністративні процедури здійснюються під час шостої – тринадцятої стадій порядку добору та призначення на посаду судді, що визначені статтею 70 Закону України від 02 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» [1]. Зокрема, щодо:

- проведення відбіркового іспиту;
- проведення спеціальної перевірки;
- проходження спеціальної підготовки (кандидатами, які успішно склали відбіркового 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 відмічає, 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 готовності майбутнього кандидата [2, с. 94]. Ми цілком погоджуємося з таким підходом та вважаємо його основним у здійсненні підбору кадрів.

Так, відбіркового 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 всіх доступних вакантних суддівських посад [3, с. 85].

Особи, що успішно склали відбірковий іспит, допускаються Вищою кваліфікаційною комісією суддів України до наступного етапу добору – здійснення щодо їх кандидатур спеціальної перевірки, за результатами якої ухвалюється рішення про направлення таких осіб для професійного навчання у Національній школі суддів України [4, 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 устанавленого Вищою кваліфікаційною комісією суддів України зразка [4, с. 99].

За результатами контрольних заходів, що проводяться у рамках програми спеціальної підготовки кандидата на посаду судді формується висновок, у якому зазначаються результати професійного навчання. У висновку вказується загальний результат успішності слухача із зазначенням окремих балів за теоретично-практичну підготовку та стажування по всіх блоках підготовки (основи організації суду та діяльності судді, цивільне, господарське, адміністративне, кримінальне судочинство, судочинство у справах про адміністративні правопорушення, а також суддівські компетенції) [4, 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 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 [4, 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 [5; 2, 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 їхніх 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 [2, с. 94].

Для формування конкретного варіанту тесту, який виконуватимуть кандидати, за допомогою спеціального програмного комплексу із тестової бази за принципом випадковості відбирається 80 тестових запитань із 8 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 4 модельні судові справи (по одній модельній справі з кожної спеціалізації судів загальної юрисдикції) з питань юрисдикції відповідного суду [2, с. 94].

Аналогічно, як і з відбірковим іспитом, також запроваджено прохідний бал кваліфікаційного іспиту, який проходить уже 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 [3, с. 85].

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 десяти (для суддів апеляційних та вищих судів) чи п'ятнадцяти (для суддів Верховного Суду України) років [3, с. 85].

Таким чином, процедура працевлаштування суддів є досить тривалою та складною, однак застосування такого підходу пояснюється важливістю формування професійного та добросчесного судового корпусу, яким мають довіряти суспільство та держава, що унеможлиблює застосування спрощених або скорочених процедур [6].

Аналізуючи викладене, пропонуємо статтю 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 веб-порталі;

2) подання особами, які виявили намір стати суддею відповідних документів, за встановленими формами, до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та здій-

снення 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».

Література

1. Про судоустрій і статус суддів: закон України від 02 червня 2016 року № 1402-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 31. Ст. 545.

2. Войнолович С. Деякі питання кадрового комплектування суддів системи

SUMMARY

The article notes that in the prism of reforming the judicial system of Ukraine, of course, the system of administrative procedures for the selection of personnel for the judicial system of Ukraine has also changed. The system of administrative procedures for selection includes 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.

Key words: administrative procedures, selection, judges, recruitment, judicial system.

адміністративного судочинства. Підприємство, господарство і право. 2016. № 10. С. 92-96.

3. 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

4. Кухта М.М. Конституційно-правові засади формування корпусу професійних суддів: порівняльно-правове дослідження: дис. на здобут. наук. ступ. канд. юрид. наук (12.00.02 – конституційне право; муніципальне право). Ужгород, 2019. 189 с.

5. 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

6. Nadiia Babych The emergence of labor relations of judges. Visegrad Journal on Human Rights. 2019. 3 (Volume 2). P. 14-20.