

НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОГО ПРАВА

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

ВІТРУК ВОЛОДИМИР ОЛЕГОВИЧ

УДК 342.5

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ
ПРАЦІВНИКІВ СУДОВИХ ОРГАНІВ В УКРАЇНІ**

Спеціальність – 081 «Право»

Галузь знань – 08 «Право»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

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

_____ В.О. Вітрук

Науковий керівник – **Сорока Л.В.**, доктор юридичних наук, професор

Київ – 2024

АНОТАЦІЯ

Вітрук В.О. Правове регулювання професійного розвитку працівників судових органів в Україні. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Науково-дослідний інститут публічного права, Київ, 2024.

Дисертаційне дослідження присвячено теоретико-правовим основам аналізу правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів в Україні. Здійснено комплексну та системну теоретико-правову характеристику вказаної правової категорії. Досліджено поняття, сутність, а також особливості правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів.

Серед особливостей етапу удосконалення професійного розвитку працівників судових органів у незалежній Україні (з 1991 року) визначено такі:

1. Безперервність вдосконалення законодавчих вимог до професійності та компетентності працівників судових органів. Така ситуація пояснюється постійним реформуванням законодавства та більш чіткому формулюванню критеріїв оцінювання професійності, уніфікації систем професійного розвитку. Завдяки безперервності вдосконалення професійні навички розвиваються разом із технологіями та вимогами суспільства.

2. Наявність спеціальних державних інституцій забезпечення професійного розвитку працівників судових органів. Отримання Україною незалежності призвело до зміни основних принципів судочинства, а отже й вимог до діяльності працівників судових органів. У проведенні судочинства стали бути зацікавлені не лише окремі партії, але й держава та суспільство загалом, звернення до суду стало відображати право на захист. Тому, створення Національної школи суддів України, Вищих кваліфікаційних та

дисциплінарних комісій, Державної судової адміністрації є способом держави реалізувати обов'язок щодо соціального та правового захисту населення. Їх функціонування допомагає краще регулювати професійний розвиток працівників судових органів залежно від інстанції та спеціалізації.

3. Використання заохочувальних методів для підвищення кваліфікації працівників судових органів. Це є необхідним для перетворення професійного розвитку із нав'язаного обов'язку в персональне бажання працівників судових органів, усвідомлення неможливості просування по службі без удосконалення власних навиків. Заохочення відбувається через підвищення заробітної плати чи преміювання, отримання спеціальних винагород, спрощення проходження атестації.

Обґрунтовано, що специфіка працевлаштування працівників судових органів полягає у:

1) Одночасність реалізації декількох конституційних прав в ході працевлаштування працівників судових органів (право бути обраним до судових органів; право мати доступ до державної служби в судових органах; право на працю);

2) Необов'язковість підписання трудового договору для працевлаштування працівників судових органів;

3) Встановлення у законодавстві спеціальних професійних вимог для працевлаштування працівників судових органів;

4) Наявність обмеження у реалізації прав (право на працю працівників судових органів; право на підприємницьку діяльність, самозайнятність; право на участь в політичних партіях) в ході працевлаштування працівників судових органів;

5) Регулювання працевлаштування працівників судових органів проводиться міжгалузевими принципами права та спеціальними нормами права;

6) Особливий суб'єктний склад відносин у сфері працевлаштування працівників судових органів (Вища кваліфікаційна комісія суддів України;

Вища рада правосуддя; Президент України; Державна судова адміністрація; голова суду);

7) Публічність сфері працевлаштування працівників судових органів.

З'ясовано, що стадія спеціалізованого підвищення кваліфікації працівників судових органів у процесі їх професійного розвитку має такі особливості:

1) Стадія спеціалізованого підвищення кваліфікації працівників судових органів є повторюваною та регулярною.

2) Стадія спеціалізованого підвищення кваліфікації працівників судових органів є замкнутою та циклічною.

3) Втілення стадії спеціалізованого підвищення кваліфікації одночасно є і правом, і обов'язком працівників судових органів.

Визначено, що стадія втрати професійних навичок у процесі професійного розвитку працівників судових органів характерними має такі особливості:

1) Настання стадії втрати професійних навичок обумовлено об'єктивними та суб'єктивними чинниками.

2) Стадія втрати професійних навичок працівниками судових органів є невідвратною.

3) Завданням держави під час дії стадії втрати професійних навичок працівниками судових органів є запобігання та мінімізація соціальних ризиків.

Проаналізовано проблеми сучасного стану правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів в Україні, вказано на недоліки та прогалини. Сформульовано пропозиції та рекомендації щодо вирішення проблем сучасного стану правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів в Україні. Зокрема, з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду з досліджуваної сфери.

Резюмовано, що важливою складовою гарантування якості правосуддя є забезпечення можливості професійного розвитку кожного працівника судового органу. Вступ у службово-трудові відносини в судовому органі не

знімає з працівника обов'язок у подальшому займатись самоосвітою, удосконалювати свою компетентність, продовжувати навчання, здійснювати кар'єрне зростання. Працівники судових органів мають не лише старанно та неупереджено виконувати покладені на них обов'язки, але й постійно розвиватись, набувати нових знань та вдосконалювати практичні навички, необхідні для їх посади, підвищувати кваліфікацію. Природа діяльності судових органів вимагає від кожного працівника безперервного підвищення своєї професійної кваліфікації, що в свою чергу, створює потребу у якісному правовому регулюванні професійного розвитку працівників судових органів. Саме тому, чинним законодавством визначено правові та організаційні засади професійного розвитку працівників судових органів, якими, власне, і мають керуватись такі працівники при підвищенні кваліфікації та удосконаленні фахового рівня.

Для вирішення проблеми спірності кількості скасованих судових рішень та підстав їх скасування, як критерію кваліфікаційного оцінювання судді, яке здійснюється для його професійного розвитку запропоновано внести зміни до підпункту «б» пункту 9 частини 4 статті 85 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII, та сформулювати його змісту у наступному вигляді: «[...] 4. Суддівське досьє має містити: [...] 9) інформацію про ефективність здійснення судочинства суддею, зокрема: б) кількість скасованих судових рішень, підставою для скасування яких стало істотне порушення суддею норм процесуального права, незазначення мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору, умисне або внаслідок грубої недбалості допущення суддею порушення прав людини і основоположних свобод або інше грубе порушення закону, що призвело до істотних негативних наслідків [...]». Також запропоновано внести зміни до пункту 2.2.2.1.2 Методології кваліфікаційного оцінювання: « [...] 2.2. Показниками відповідності критеріям є: [...] 2.2.2. Особистої компетентності: [...] 2.2.2.1. Здатність виконувати обсяг роботи: [...] 2.2.2.1.2. Кількість скасованих судових рішень, підставою для скасування яких стало істотне

порушення суддею норм процесуального права, незазначення мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору, умисне або внаслідок грубої недбалості допущення суддею порушення прав людини і основоположних свобод або інше грубе порушення закону, що призвело до істотних негативних наслідків [...]».

Аргументовано, що однією з проблем, яка має бути вирішена для оптимізації правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів, полягає у відсутності в змісті Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII норм, присвячених регулюванню професійного розвитку інших працівників судових органів. Серед таких працівників, при здійсненні дослідження проблем правового регулювання професійного розвитку, ми в першу чергу виділяли працівників апарату суду.

Так, не зважаючи на те, що у змісті Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII наявні норми, які безпосередньо врегульовують трудову діяльність працівників судових органів, або ж містять посилання на інші нормативно-правові акти, норми, що врегульовують питання їх професійного розвитку в цьому нормативно-правовому акті відсутні. Констатовано, що внесення таких змін дозволить оптимізувати правове регулювання працівників судових органів.

Ключові слова: професійний розвиток, працівник, судові органи, суддя, помічник судді, кваліфікація, трудова діяльність, працівник апарату суду.

SUMMARY

Vitruk V.O. Legal regulation of professional development of employees of judicial bodies in Ukraine. – *Qualification scientific work on the rights of the manuscript.*

Thesis for obtaining a scientific degree of Doctor of Philosophy in specialty 081 «Law». – Scientific Institute of Public Law, Kyiv, 2024.

The dissertation study is devoted to the theoretical and legal foundations of the analysis of the legal regulation of the professional development of employees of judicial bodies in Ukraine. A comprehensive and systematic theoretical and legal characterization of the specified legal category was carried out. The concept, essence, as well as peculiarities of the legal regulation of the professional development of employees of judicial bodies have been studied.

Among the features of the stage of improvement of the professional development of employees of judicial bodies in independent Ukraine (since 1991), the following have been identified:

1. Continuity of improvement of legislative requirements for professionalism and competence of employees of judicial bodies. This situation is explained by the constant reform of the legislation and the clearer formulation of criteria for assessing professionalism, unification of systems of professional development. Through continuous improvement, professional skills evolve along with technology and societal demands.

2. Availability of special state institutions for professional development of employees of judicial bodies. Ukraine's independence has led to a change in the basic principles of the judiciary, and therefore in the requirements for the activities of the employees of judicial bodies. Not only individual parties, but also the state and society in general became interested in the conduct of legal proceedings, the appeal to the court began to reflect the right to defense. Therefore, the creation of the National School of Judges of Ukraine, the Higher Qualification and Disciplinary Commissions, and the State Judicial Administration is a way for the state to fulfill its obligation regarding social and legal protection of the population. Their

functioning helps to better regulate the professional development of employees of judicial bodies, depending on the instance and specialization.

3. Use of incentive methods to improve the qualifications of employees of judicial bodies. This is necessary for the transformation of professional development from an imposed duty into a personal desire of employees of judicial bodies, awareness of the impossibility of promotion without improving one's own skills. Encouragement occurs through salary increases or bonuses, receiving special rewards, and simplifying certification.

It is justified that the specifics of the employment of employees of judicial bodies are:

1) Simultaneous implementation of several constitutional rights during the employment of employees of judicial bodies (the right to be elected to judicial bodies; the right to have access to public service in judicial bodies; the right to work);

2) It is not mandatory to sign an employment contract for the employment of employees of judicial bodies;

3) Establishing in legislation special professional requirements for the employment of employees of judicial bodies;

4) The presence of restrictions in the exercise of rights (the right to work for employees of judicial bodies; the right to entrepreneurial activity, self-employment; the right to participate in political parties) during the employment of employees of judicial bodies;

5) Regulation of employment of employees of judicial bodies is carried out by inter-branch principles of law and special norms of law;

6) Special subject composition of relations in the field of employment of employees of judicial bodies (Higher Qualification Commission of Judges of Ukraine; Higher Council of Justice; President of Ukraine; State Judicial Administration; Chairman of the Court);

7) Publicity of the field of employment of employees of judicial bodies.

It was found that the stage of specialized training of employees of judicial bodies in the process of their professional development has the following features:

1) The stage of specialized training of employees of judicial bodies is repetitive and regular.

2) The stage of specialized training of employees of judicial bodies is closed and cyclical.

3) Implementation of the stage of specialized training is both the right and the duty of employees of judicial bodies.

It was determined that the stage of loss of professional skills in the process of professional development of employees of judicial bodies is characterized by the following features:

1) The onset of the stage of loss of professional skills is due to objective and subjective factors.

2) The stage of loss of professional skills by employees of judicial bodies is inevitable.

3) The task of the state during the stage of loss of professional skills by employees of judicial bodies is to prevent and minimize social risks.

The problems of the current state of legal regulation of the professional development of employees of judicial bodies in Ukraine are analyzed, shortcomings and gaps are pointed out. Proposals and recommendations for solving the problems of the current state of legal regulation of the professional development of employees of judicial bodies in Ukraine have been formulated. In particular, taking into account the positive foreign experience in the researched field.

It is summarized that an important component of guaranteeing the quality of justice is ensuring the possibility of professional development of each employee of the judicial body. Entering into service and labor relations in a judicial body does not relieve the employee of the obligation to further engage in self-education, improve his competence, continue his studies, and carry out career growth. Employees of judicial bodies must not only diligently and impartially perform the duties assigned to them, but also constantly develop, acquire new knowledge and

improve the practical skills necessary for their position, improve their qualifications. The nature of the activity of judicial bodies requires continuous improvement of professional qualifications from each employee, which in turn creates a need for high-quality legal regulation of the professional development of employees of judicial bodies. That is why the current legislation defines the legal and organizational principles of professional development of employees of judicial bodies, which, in fact, should be guided by such employees when upgrading their qualifications and improving their professional level.

In order to resolve the issue of controversy over the number of annulled court decisions and the grounds for their annulment, as a criterion for the qualification evaluation of a judge, which is carried out for his professional development, it is proposed to make changes to subparagraph "b" of paragraph 9 of part 4 of Article 85 of the Law of Ukraine "On the Judicial System and the Status of Judges" dated 02.06 .2016 No. 1402-VIII, and formulate its content in the following form: "[...] 4. The judicial file must contain: [...] 9) information on the effectiveness of judicial proceedings by the judge, in particular: b) the number of annulled court decisions, the grounds for annulment which was a significant violation by the judge of the norms of procedural law, failure to state the reasons for accepting or rejecting the arguments of the parties regarding the essence of the dispute, intentional or as a result of gross negligence allowing the judge to violate human rights and fundamental freedoms or other gross violation of the law, which led to significant negative consequences [...]". It is also proposed to make changes to point 2.2.2.1.2 of the Qualification Assessment Methodology: "... 2.2. Indicators of compliance with the criteria are: [...] 2.2.2. Personal competence: [...] 2.2.2.1. Ability to perform the scope of work: [...] 2.2.2.1.2. The number of annulled court decisions, the basis for annulment of which was a significant violation by the judge of the rules of procedural law, failure to specify the reasons for accepting or rejecting the arguments of the parties regarding the substance of the dispute, intentional or due to gross negligence, the judge allowed a violation of human rights and fundamental

freedoms or other gross violation of the law, which led to significant negative consequences [...]"

It is argued that one of the problems that must be solved in order to optimize the legal regulation of the professional development of employees of judicial bodies is the absence in the content of the Law of Ukraine "On the Judiciary and the Status of Judges" dated 02.06.2016 No. 1402-VIII of norms dedicated to the regulation of the professional development of other employees of judicial bodies. Among such employees, when conducting research on the problems of legal regulation of professional development, we first singled out employees of the court apparatus. So, regardless of the fact that the content of the Law of Ukraine "On the Judiciary and the Status of Judges" dated 02.06.2016 No. 1402-VIII contains norms that directly regulate the labor activities of employees of judicial bodies, or contain references to other normative legal acts, there are no norms regulating the issue of their professional development in this legal act. It was established that the introduction of such changes will allow to optimize the legal regulation of employees of judicial bodies.

Key words: professional development, employee, judicial bodies, judge, assistant judge, qualification, labor activity, employee of the court apparatus.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Вітрук В.О. Сутність та ознаки професійного розвитку працівників суду. *Юридична наука*. 2020. № 9(111). С. 295–305. DOI: <https://doi.org/10.32844/2222-5374-2020-111-9.37>

2. Вітрук В.О. Особливості генезису професійного розвитку працівників судових органів у XX-XXI століттях. *Юридична наука*. 2020. № 10(112). С. 145–151. DOI: <https://doi.org/10.32844/2222-5374-2020-112-10.18>

3. Вітрук В.О. Ретроспектива професійного розвитку працівників судових органів за XIV – початок XX століття. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Вип. 5. Т. 2. С. 177–184. DOI: <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.5.2.30>

4. Вітрук В.О. Специфіка працевлаштування працівників судових органів. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Вип. 6. Т. 2. С. 15–22. DOI: <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.6.2.18>

5. Вітрук В.О. Удосконалення подальшого розвитку правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів. *Соціальне право*. 2022. № 1. С. 60–72. DOI: [10.32751/2617-5967-2022-01-07](https://doi.org/10.32751/2617-5967-2022-01-07)

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Вітрук В.О. Поняття професійного розвитку працівників суду. *Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у XXI сторіччі: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 17–18 лютого 2021 р.)*. Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2021. С. 34–36.

7. Вітрук В.О. Класифікація етапізації ретроспективи професійного розвитку працівників судових органів. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали міжнародної науково-*

практичної конференції (м. Київ, 23 квітня 2021 р.). Київ: «Освіта Україна», 2021. С. 18–21.

8. Вітрук В.О. Напрями оптимізації правового регулювання професійного розвитку інших працівників судових органів. *Актуальні проблеми імплементації наукових досягнень у практичну діяльність: матеріали міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 19–20 січня 2022 р.). Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2022. С. 28–31.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	15
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ СУДОВИХ ОРГАНІВ.....	25
1.1 Поняття, сутність та ознаки професійного розвитку працівників суду.....	25
1.2 Генезис професійного розвитку працівників судових органів.....	41
Висновки до Розділу 1.....	68
РОЗДІЛ 2. ЕТАПИ ТА СТАДІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ СУДОВИХ ОРГАНІВ.....	71
2.1 Специфіка працевлаштування працівників судових органів.....	71
2.2 Етапи та стадії професійного розвитку працівників судових органів: зміст та характеристика.....	96
Висновки до Розділу 2.....	121
РОЗДІЛ 3. ОПТИМІЗАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ СУДОВИХ ОРГАНІВ.....	124
3.1 Проблеми правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів.....	124
3.2 Напрями оптимізації подальшого розвитку правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів.....	149
Висновки до Розділу 3.....	177
ВИСНОВКИ.....	188
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	198
ДОДАТКИ.....	221

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Зміни, що відбуваються у системі судочинства в Україні, висувають нові вимоги до суддівського корпусу та вимагають підвищення рівня їх професійної компетентності. Відсутність чіткого регулювання питання професійного розвитку працівників судових органів потребує детального та комплексного аналізу фундаментальних основ процесу підвищення їхнього рівня професійної грамотності, трудової дисципліни та морально-етичного розвитку.

Опрацювання ключових категорій, які окреслюють теоретичні та практичні аспекти професійного зростання суддів та працівників апарату суду, дозволять чітко визначити ключові риси становлення фахової майстерності служителів Феміди, розкрити наукові підходи до розуміння процедури підготовки працівників суду до високопродуктивної діяльності. Розвиток незалежного та професійного судочинства, ефективне функціонування судової системи загалом на пряму залежить від підтримання свого високого кваліфікаційного рівня працівниками суду, постійного професійного навчання та зростання. За допомогою чіткого розуміння особливостей професійного розвитку представників судових органів можливо підвищити стандарти підготовки кадрів судової системи та рівень довіри до судової гілки влади. З'ясування поняття та сутності розвитку працівників суду матиме теоретичне та практичне значення, оскільки дозволить розкрити нові грані розуміння дефініції професійного розвитку працівників суду, визначити характерні особливості зростання майстерності суддівського корпусу в умовах реформування судової системи.

Формування інституту професійного розвитку працівників судових органів відбувається під впливом соціальних, політичних, правових та економічних чинників. Відповідно, потребує дослідження генезис професійного розвитку працівників судових органів, що висвітлить сутність та походження сучасних уявлень про компетентність, поєднання наукових знань

та етичної поведінки. На сьогодні, існує проблема низької дієвості запроваджених реформ, у тому числі через спротив з боку суддівського корпусу.

Зв'язок теми дисертації із сучасними дослідженнями. Частковий аналіз професійного розвитку працівників судових органів та здійсненням судочинства й судоустрою загалом було проведено в науково-теоретичних роботах наступними науковцями: В.А. Багрій, М.М. Бедрій, А.В. Боровик, С.В. Васильєв, Ю.В. Гаруст, М.М. Герус, С.В. Губар, І.В. Дашутін, О.Ю. Дрозд, В.С. Єгорова, М.І. Іншин, О.А. Калашник, Р.І. Коваленко, С.Г. Ковальова, М.Б. Кравчик, Н.О. Лешкович, Ю.М. Левчук, О.В. Липитчук, І.В. Назаров, В.О. Павелко, В.О. Попелюшко, Н.Д. Слотвінська, С.В. Степанов, Б.Р. Стецюк, М.М. Тараненко, М.Г. Тараненко, М.Н. Тихомиров, А.О. Ткаченко, Т.В. Хутько, Н.С. Черник, Ю.С. Шемшученко, С.В. Юшков, М.О. Ярошенко та інші.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно до плану науково-дослідної роботи Науково-дослідного інституту публічного права «Правове забезпечення прав, свобод та законних інтересів суб'єктів публічно-правових відносин» (номер державної реєстрації 0120U105390). Тема дисертаційного дослідження затверджена рішенням Вченої ради Науково-дослідного інституту публічного права від 8 грудня 2020 року (протокол № 14).

Мета і завдання дослідження. *Метою* наукової дисертаційної роботи є формулювання обґрунтованих теоретико-практичних пропозицій та рекомендацій щодо вирішення проблем правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів.

Для досягнення поставленої мети у дисертаційній роботі потрібно, насамперед, виконати такі *завдання*:

– надати наукову інтерпретацію професійного розвитку працівників судових органів;

- охарактеризувати ознаки професійного розвитку працівників судових органів;
- визначити етапізацію професійного розвитку працівників судових органів;
- дослідити особливості працевлаштування працівників судових органів;
- з'ясувати види етапів професійного розвитку працівників судових органів;
- розкрити специфіку стадій професійного розвитку працівників судових органів;
- конкретизувати проблеми, недоліки та прогалини правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів;
- виділити тенденції подальшого розвитку професійного розвитку працівників судових органів;
- виокремити напрями запозичення позитивного зарубіжного досвіду професійного розвитку працівників судових органів.

Об'єктом дослідження є система суспільних відносин у сфері професійного розвитку працівників.

Предметом дослідження є правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів в Україні.

Методи дослідження. У науковій роботі застосовано комплекс методів наукового пізнання, що будуються на діалектиці. За допомогою діалектичного методу здійснено загальнотеоретичну і правову характеристику професійного розвитку працівників судових органів, а також дослідити роль даного правового явища з урахуванням його специфіки, стадій та етапів. Діалектичний метод також використано у процесі з'ясування поняття, сутності та ознак професійного розвитку працівників судових органів (підрозділ 1.1), аналізу змісту особливостей працевлаштування працівників судових органів (підрозділ 2.1), а також дослідження стадій та етапів професійного розвитку працівників судових органів (підрозділ 2.2). Ретроспективний метод

використано для аналізу генезису професійного розвитку працівників судових органів (підрозділ 1.2). Логіко-семантичний метод дозволив детально дослідити дефініції категоріально-понятійного апарату професійного розвитку працівників судових органів (підрозділи 1.1). Формально-юридичний метод дозволив здійснити аналіз етапів та стадій професійного розвитку працівників судових органів (підрозділ 2.2) і визначити їх класифікацію, охарактеризовано їх зміст. Також цей науковий метод сприяв дослідженню проблем правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів та формулюванню їх перелік. Порівняльно-правовий метод сприяв встановленню позитивного досвіду правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів у зарубіжних державах, а також дозволив сформулювати пропозиції щодо удосконалення правового регулювання досліджуваної сфери (підрозділи 3.1 та 3.2).

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дана дисертаційна робота є першою спробою системно, комплексно та всеоб'ємно з використанням сучасних методів наукового пізнання, з урахуванням новітніх досягнень науки трудового права здійснити розробку аргументованих та обґрунтованих теоретико-практичних рекомендацій та конкретних пропозицій щодо удосконалення правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів в Україні. У результаті проведеної наукової роботи сформульовано нові наукові положення та висновки, які запропоновані особисто здобувачем. Основними з них є наступні:

уперше:

– встановлено, що професійний розвиток працівників судових органів – це гарантований державою свідомий, комплексний, цілеспрямований процес опанування ключових професійних звичок та правил поведінки в сфері організації та здійснення судочинства, який дозволяє, забезпечити якісне, кваліфіковане виконання поставлених завдань та розвинути високі моральні та ділові якості, сформувати високопрофесійний штат працівників судових

органів відповідно до потреб демократичного розвитку судової гілки влади в Україні;

– сформульовано перелік проблем правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів: 1) спірність окремих критеріїв кваліфікаційного оцінювання судді, яке здійснюється для його професійного розвитку: оцінювання загальної кількості скасованих судових рішень, в той час, як до уваги передусім мають братись такі скасовані рішення, підставою для скасування яких стало істотне порушення суддею норм процесуального права чи інше грубе порушення закону, що спричинило істотні негативні наслідки для сторін спору та для правосуддя загалом (наприклад, якщо суддя не зазначив у рішенні мотиви прийняття чи відхилення аргументів сторін щодо суті спору, або якщо ним умисно вчинено порушення прав людини і основоположних свобод чи внаслідок грубої недбалості); оцінювання відповідності судді етичним стандартам в умовах, коли Кодексом суддівської етики є нормативно-правовим актом, який встановлює стандарт суддівської поведінки, але при цьому недодержання цього стандарту не може розцінюватись, як професійна непридатність судді; загальна кількість скарг на суддю не може бути показником, який свідчить про компетентність судді, та може враховуватись для його професійного розвитку; 2) відсутність в змісті Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII норм, присвячених регулюванню професійного розвитку інших працівників судових органів (передусім, працівників апарату суду);

– запропоновано доповнити статтю 155 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII новими частинами 12-15: «[...] 12. Просування працівника апарату суду по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу відповідно до Закону України «Про державну службу» з урахуванням особливостей, визначених цим Законом. 13. Результати службової діяльності працівників апарату суду щороку підлягають оцінюванню для визначення якості виконання поставлених завдань, а також з

метою прийняття рішення щодо преміювання, планування їхньої кар'єри. Оцінювання результатів службової діяльності працівників апарату суду здійснюється відповідно до Закону України «Про державну службу» з урахуванням особливостей, визначених цим Законом. 14. Стаж роботи працівників апарату суду обчислюється відповідно до Закону України «Про державну службу» з урахуванням особливостей, визначених цим Законом. 15. Керівник апарату суду створює умови для підвищення рівня професійної компетентності працівників апарату суду шляхом професійного навчання, яке проводиться постійно. Професійне навчання працівників апарату суду проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, через систему підготовки працівників апарату суду чи підвищення рівня їхньої кваліфікації у встановленому законодавством порядку в Національній школі суддів України»;

– для вирішення проблеми спірності кількості скасованих судових рішень та підстав їх скасування, як критерію кваліфікаційного оцінювання судді, яке здійснюється для його професійного розвитку, а саме запропоновано внести зміни до підпункту «б» пункту 9 частини 4 статті 85 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII, та сформулювати його змісту у наступному вигляді: «[...] 4. Суддівське дос'є має містити: [...] 9) інформацію про ефективність здійснення судочинства суддею, зокрема: б) кількість скасованих судових рішень, підставою для скасування яких стало істотне порушення суддею норм процесуального права, незазначення мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору, умисне або внаслідок грубої недбалості допущення суддею порушення прав людини і основоположних свобод або інше грубе порушення закону, що призвело до істотних негативних наслідків [...]»;

удосконалено:

– підхід до оптимізації правового регулювання професійного розвитку помічників суддів, а саме запропоновано доповнити статтю 157 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII новою

частиною 5: «[...] 5. Помічники суддів підвищують свій професійний рівень у системі підготовки та підвищення кваліфікації працівників апарату суду. Керівник апарату суду створює умови для підвищення рівня професійної компетентності помічників суддів помічників суддів апарату суду. Професійне навчання помічників суддів проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, у встановленому законодавством порядку в Національній школі суддів України [...]»;

- характеристику стадії втрати професійних навичок у процесі професійного розвитку працівників судових органів, яким властиві саме такі особливості: 1) настання стадії втрати професійних навичок обумовлено об'єктивними та суб'єктивними чинниками; 2) стадія втрати професійних навичок працівниками судових органів є невідворотною; 3) завданням держави під час дії стадії втрати професійних навичок працівниками судових органів є запобігання та мінімізація соціальних ризиків;

– характеристику ознак професійного розвитку працівників суду, до яких віднесено наступні: 1) фахові ознаки орієнтовані на розвиток кваліфікації суддів, та досягнення професіоналізму щодо виконання службових завдань; 2) морально-етичні ознаки професійного розвитку; 3) мотиваційні ознаки професійного розвитку;

- пропозицію щодо доповнення статті 157 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII новою частиною 5: «[...] 5. Помічники суддів підвищують свій професійний рівень у системі підготовки та підвищення кваліфікації працівників апарату суду. Керівник апарату суду створює умови для підвищення рівня професійної компетентності помічників суддів помічників суддів апарату суду. Професійне навчання помічників суддів проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, у встановленому законодавством порядку в Національній школі суддів України [...]»;

дістали подальшого розвитку:

– запропоновано пункт 10 Положення про помічника судді доповнити абзацом 2: «[...] Помічники суддів, із якими укладено трудові відносини, підвищують свій професійний рівень у системі підготовки та підвищення кваліфікації працівників апарату суду. Професійне навчання помічників суддів проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, у встановленому законодавством порядку в Національній школі суддів України [...]»;

– запропоновано доповнити статтю 159 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII частиною 6: «[...] 6. Судові розпорядники підвищують свій професійний рівень у системі підготовки та підвищення кваліфікації працівників апарату суду. Умови для підвищення кваліфікації судових розпорядників створює Державна судова адміністрація України. Підвищення кваліфікації судових розпорядників здійснюється у встановленому законодавством порядку в Національній школі суддів України [...]»;

– запропоновано доповнити Типове положення про апарат суду новим пунктом 38: «[...] 38. Просування по службі, оцінювання результатів службової діяльності, обчислення стажу роботи та професійне навчання працівників апарату суду, призначених на посади державної служби регулюється нормами Закону України «Про державну службу» з урахуванням особливостей, визначених Законом України «Про судоустрій і статус суддів»;

– обґрунтовано необхідність внесення змін до пункту 3 частини 1 статті 106 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII: «1. Суддю може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності в порядку дисциплінарного провадження з таких підстав: [...] 3) допущення суддею поведінки, яка порушує правила, зазначені в статті 58 цього Закону [...]»;

– деталізація напрямів оптимізації правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів, зокрема з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду, серед яких названо наступні: 1) удосконалення

правового регулювання кваліфікаційного оцінювання судді, яке здійснюється для його професійного розвитку; 2) удосконалення правового регулювання професійного розвитку інших працівників судових органів: а) правового регулювання професійного розвитку працівників апарату суду; б) правового регулювання професійного розвитку помічників суддів; в) правового регулювання професійного розвитку судових розпорядників.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що положення, отримані в результаті проведеного в дисертації дослідження, можуть бути використані у:

– *науково-дослідній роботі* – при подальшому опрацюванні правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів (акт впровадження Науково-дослідного інституту публічного права);

– *правотворчості* – при вдосконаленні Кодексу законів про працю, Кодексу суддівської етики, Закону України «Про судоустрій і статус суддів», Закону України «Про державну службу», Положення про помічника судді, а також інших норм чинного законодавства у сфері правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів в Україні;

– *правозастосуванні* – у процесі здійснення та проходження професійного розвитку працівників судових органів;

– *освітньому процесі* – під час вивчення навчальних дисциплін «Трудове право» та «Теорія держави і права», у процесі підготовки робочих програм і планів, написання підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також у науково-дослідницькій роботі студентів, слухачів і курсантів.

Апробація матеріалів дисертації. Підсумки розроблення проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення та висновки оприлюднені на міжнародних науково-практичних конференціях зокрема: «Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у XXI сторіччі» (м. Київ, 17–18 лютого 2021 року); «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 23 квітня 2021 року); «Актуальні проблеми

імплементації наукових досягнень у практичну діяльність» (м. Київ, 19–20 січня 2022 року).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у п'яти статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, а також у трьох тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, трьох розділів, що включають шість підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 224 сторінки. Робота містить список використаних джерел із 181 найменування на 23 сторінках, додатки розміщені на 4 сторінках.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ СУДОВИХ ОРГАНІВ

1.1 Поняття, сутність та ознаки професійного розвитку працівників суду

Зміни, що відбуваються у системі судочинства в Україні, висувають нові вимоги до суддівського корпусу та вимагають підвищення рівня їх професійної компетентності. Відсутність чіткого регулювання питання професійного розвитку працівників судових органів потребує детального та комплексного аналізу фундаментальних основ процесу підвищення їхнього рівня професійної грамотності, трудової дисципліни та морально-етичного розвитку.

Опрацювання ключових категорій, які окреслюють теоретичні та практичні аспекти професійного зростання суддів та працівників апарату суду, дозволять чітко визначити ключові риси становлення фахової майстерності служителів Феміди, розкрити наукові підходи до розуміння процедури підготовки працівників суду до високопродуктивної діяльності. Розвиток незалежного та професійного судочинства, ефективне функціонування судової системи загалом напряму залежить від підтримання свого високого кваліфікаційного рівня працівниками суду, постійного професійного навчання та зростання. За допомогою чіткого розуміння особливостей професійного розвитку представників судових органів можливо підвищити стандарти підготовки кадрів судової системи та рівень довіри до судової гілки влади. З'ясування поняття та сутності розвитку працівників суду матиме теоретичне та практичне значення, оскільки дозволить розкрити нові грані розуміння дефініції професійного розвитку працівників суду, визначити характерні

особливості зростання майстерності суддівського корпусу в умовах реформування судової системи.

На сьогодні з'ясування поняття професійного розвитку працівників суду можливе за допомогою теоретичних узагальнень дефініцій «професійний розвиток» та висвітлення значення цієї категорії у контексті розвитку працівників судових органів.

Словник термінів, розроблений Європейським центром з розвитку професійної освіти, пропонує розглядати професійний розвиток як дії, спрямовані на покращення професійної діяльності, які здійснюються у різних формах формальної освіти, самонавчання, конференцій, наставництва, комунальної практики або технічної допомоги [1, с.197].

Дійсно, професійний розвиток працівників суду є активною діяльністю з підвищення фахового рівня шляхом постійного вдосконалення власного рівня підготовки, обміну досвідом, проведення спільних заходів тощо.

У тематичному глосарію з якості освіти і навчання (2008) визначено, що професійний розвиток передбачає безперервну освіту і навчання, що спрямовується на підвищення рівня знань та умінь, здобуття новин навичок для кар'єрного зростання [2, с.39].

Забезпечення судочинства в Україні передбачає високоінтелектуальну діяльність, великий обсяг навантаження та відповідальності. Безперервність у освіті працівників суду є тим вектором професійного розвитку, що дозволить підвищити стандарти функціонування судової системи в Україні та забезпечить професіоналізм служителів Феміди.

Теорія управління підтверджує позицію, що професійний розвиток - це постійний цілісний процес, який включає у себе ряд елементів, а саме професійне навчання з метою володіння знаннями для відповідної професії, розвиток кар'єри задля реалізації трудового потенціалу та підвищення кваліфікації для вдосконалення наявних навиків. Професійний розвиток — це безперестанне, систематичне набуття працівником новітніх компетенцій,

знань, умінь і навиків, які він використовує чи буде використовувати у своїй трудовій діяльності за відповідною професією [3].

У професійній діяльності суддів та працівників апарату важливо постійно набувати нових навичок, які необхідні у роботі. Це важливо як для виконання поточних завдань, так і для кар'єрного зростання. З огляду на це, постійний процес навчання повинен бути націлений на отримання актуальних та достовірних знань, професійних навичок та вмінь.

Виправданою є і думка Н.Є. Мілорадової, що професійний розвиток передбачає рух особистості у професійному просторі, який залежить від специфіки психічного розвитку і здійснюється за конкретних соціокультурних обставин. При цьому важливе значення у процесі формування професіонала фахівця відіграє професійне середовище [4, с.160].

При формуванні професійного суддівського корпусу необхідно брати до уваги умови, у яких відбувається професійне зростання (середовище розвитку, психологічні фактори). Формування високого фахового рівня працівників суду є результатом плідної роботи, спрямованої на розвиток необхідних компетентностей з врахування організаційних, соціокультурних, психологічних чинників.

Звертаючись до професійного розвитку особистості (працівників суду), В.В. Ягупов вказує, що це різноманітний, непростий процес, який складається з комплексу індивідуального, професійного та фахового розвитку, обґрунтований здебільшого соціальними, віковими, індивідуальними, індивідуально-психічними, професійно вагомими та фаховими якостями і рисами, наділений відкритим, нерівномірним і гетерохронним характером [5, с.27].

Безумовно, професійне зростання працівників судових органів є складним та багатоаспектним процесом, оскільки необхідно поглиблювати як правові знання та навички, так і підвищувати показники з психологічної підготовки, вивчати нові методики, практики, розвивати розуміння та виконання трудової дисципліни тощо. Навчання з метою досягнення

професіоналізму – це виклик, що супроводжується значним обсягом навантаження.

На переконання Л.С. Пілецької, професійний розвиток передбачає професіоналізацію індивіда з моменту вибору професії до закінчення здійснення трудової зайнятості, що зазвичай ознаменується виходом на пенсію [6, с.53].

Дослідниця хоч і не розкриває повністю дефініцію професійного розвитку, проте вказує на важливу деталь – часові рамки вдосконалення особистих навичок та вмінь служителами Феміди. Навчання впродовж активної трудової діяльності є більш конкретною та точною характеристикою процесу підготовки працівників судових органів, оскільки підготовка, наприклад, впродовж життя є тривалішою у часі і може не стосуватися розвитку особи як працівника суду.

Беручи до уваги позиції, викладені у Законі України «Про професійний розвиток працівників», професійний розвиток працівників суду – цілеспрямоване формування спеціальних знань, розвиток потрібних навичок та вмінь, які надають можливість максимально якісно виконувати функціональні обов'язки [7].

Так, навчання суддівського корпусу повинно носити цілеспрямований характер, розвивати корисні навички, що дозволяють професійно виконувати завдання, які поставлені перед працівниками судових органів. При цьому необхідно забезпечити комплексний та всебічний розвиток, який охоплює широке коло питань (наприклад, ділове листування, вивчення етичних правил тощо).

Науковці визнають, що професійний розвиток є центральною категорією, яка відображає завдання для досягнення цілі, зміст й головні стадії при взаємодії окремої людини і конкретної професії, подальше набуття індивідом фахового досвіду, удосконалення теоретичних знань з вибраного фаху, практичних навичок і вмінь, професійно важливих якостей [5, с.26]

Розвиток професійних вмінь працівників судових органів, безумовно, є пріоритетним напрямком вдосконалення роботи судової гілки влади, що передбачає процес збагачення необхідним досвідом, фаховими вміннями відповідно до чітко встановлених цілей.

На наше переконання, професійний розвиток працівників судових органів – це гарантований державою свідомий, комплексний, цілеспрямований процес опанування ключових професійних звичок та правил поведінки в сфері організації та здійснення судочинства, який дозволяє, забезпечити якісне, кваліфіковане виконання поставлених завдань та розвинути високі моральні та ділові якості, сформувати високопрофесійний штат працівників судових органів відповідно до потреб демократичного розвитку судової гілки влади в Україні.

Процес навчання повинен формувати не тільки якості професіонала, але і стосуватися основ особистісного розвитку, за якого особа (працівник суду) стає гармонійною, багатогранною особистістю, якості якої відповідають займаній посаді та викликають довіру у суспільства.

Ознаки професійного розвитку, висвітлені В.Ю. Стрельниковим, дозволяють зробити висновок, що основи професійного розвитку працівників суду: а) розробляються для вирішення актуальних питань професійної діяльності працівників суду (застосування правових норм, організація судового засідання, проведення заходів чи переговорів тощо); б) мають на меті досягнення максимального результату з найменшими затратами; в) спираються на проведення діагностики як критерій результативності [8, с.264].

Погоджуємося, що зміст ознак професійного розвитку працівників судових органів має спрямованість на вирішення вагомих службових питань та розвиток необхідних навичок повсякденної діяльності. Заплановане навчання працівників суду як правило відбувається у визначений час (проведення тренінгу, майстер-класу та інших заходів), тому має на меті досягнути необхідного результату швидко та без зволікань. Потреби апарату суду визначаються шляхом проведення моніторингу діяльності: опитувань,

звітності тощо. За результатами збору необхідної інформації проводяться різні заходи щодо підвищення рівня фахової підготовки відповідно до існуючих проблем.

Сутність професійного розвитку судді, на думку К.В. Соловйова, розкривається за допомогою комплексу заходів [9] :

1. Підвищення теоретичного рівня знань в галузі права (у т.ч. врахування досвіду інших судів) :

- опрацювання та вивчення норм права (з'ясування необхідної інформації шляхом аналізу прийнятої судової практики, матеріалів наукових джерел тощо);

- врахування досвіду роботи інших судів (організація засідань , вирішення справ тощо);

- використання кращих практик, закріплених в інших органах судової влади (щодо ведення діловодства, взаємодії з колегами, вирішення службових доручень тощо)

2. Покращення практичного рівня реалізації закріплених повноважень:

- опрацювання правил поведінки, закріплених у Кодексі суддівської етики тощо;

- вдосконалення методів проведення службових нарад, засідань, виконання поточних завдань

3. Набуття практичних навичок у питаннях, пов'язаних з основною діяльністю:

- вдосконалення основ взаємодії з громадянами, ЗМІ, учасниками засідань;

- використання технік управління часом (тайм-менеджмент);

- підвищення психофізичної та емоційної стійкості.

4. Максимальне використання можливостей особистісного зростання:

- участь у роботі суддівського самоврядування;

- наукова та проектна діяльність у частині, яка стосується виконання посадових обов'язків, розвитку теорії щодо організації здійснення правосуддя;

– викладацька діяльність [9].

Автор цілком аргументовано доводить, що сутність професійного розвитку працівників судових органів полягає у систематичній освіті та самоосвіті, що стосується як правової (професійної) підготовки, так і спрямовується на розвиток особистих, ділових, морально-етичних якостей, необхідних у повсякденній роботі. Діяльність працівників судових органів повинна базуватися як на вимогах законодавчих актів, так і підпорядковуватися етичним кодексам, основам офіційно-ділового стилю, бути взірцевою для громадян. Разом із тим, потрібно передбачити можливість більш широкого обміну досвідом, презентування власних доробків, налагодження міжнародної співпраці. Усе це включає зміст професійного розвитку працівників судових органів.

Посібник до навчальної програми Національної академії судового адміністрування США визначає такі вимоги до організації професійного розвитку працівників судових органів як ключової компетентності:

- наявність досконалої програми підготовки;
- високі критерії оцінки результатів навчання (які можна виміряти як у ході діяльності, так і поза нею) ;
- високе фінансування виконання програм підготовки;
- забезпечення розвитку галузі освіти представників судової гілки влади [10, с.76].

Вважаємо, що програма, яка застосовується у США і пояснює певні аспекти підготовки суддівського корпусу, є досить актуальною. Вітчизняній моделі професійного розвитку працівників судових органів бракує вказаних елементів, оскільки практична перевірка навичок, набутих під час семінару, майстер-класу, тренінгу, як правило, не проводиться. Важливо, щоб проведені в рамках підготовки заходи не залишалися примусовим елементом, що має низький рівень ефективності, а стали дієвим знаряддям досягнення професіоналізму у діяльності працівників суду.

Відповідно до Концепції національних стандартів суддівської освіти в Україні, для суддівського корпусу створена повноцінна система підготовки, яка містить :

- 1) чітку цільову спрямованість з урахуванням індивідуальних потреб суддей;
- 2) використання стандартизованих програм підготовки;
- 3) впровадження тренінгової системи підготовки (обов'язкової та факультативної) відповідно до суддівських навичок;
- 4) підвищення усіх компонентів якості суддівської освіти;
- 5) застосування сервісів та переваг дистанційної освіти;
- 6) застосування моніторингу якості навчальних заходів;
- 7) підготовка викладачів (тренерів, модераторів) [11]

Потрібно відзначити, що Концепція пропонує досить деталізовану програму організації навчальних заходів, спрямовану на забезпечення професійного розвитку суддів. Програма враховує індивідуальні потреби суддів, пропонує різні види навчання, має цільову спрямованість і стандартизованість.

Разом із тим, питання підготовки працівників апарату суду є недостатньо врегульованим та забезпеченим. Хоч підвищення ними свого професійного рівня є вимогою чинного законодавства, відсутня повноцінна програма їх підготовки.

Так, регламент Національної школи суддів України (нова редакція), що затверджений наказом НШСУ від 24.06.2016 № 34 [12], розрахований, здебільшого, на підготовку суддів і детально розглядає процес їх професійного розвитку (планування, визначення потреб суддів, розробка програм, календарних планів тощо). При цьому, особливості навчання працівників апарату не є достатньо деталізованими

Окремі положення у регламенті, які стосуються підготовки працівників апарату суду, повинні містити більш конкретні позиції, стосуватися специфіки

їх роботи та відповідати сучасним реаліям розвитку системи судової влади (фінансування, правове забезпечення тощо).

Актуальною є думка П.Ю. Шпенової, що змістовне наповнення програми підготовки працівників апаратів судів повинно враховувати особливості їх статусу та професійних обов'язків; конкретизація програм щодо працівників апарату суду майже відсутня [13].

На підставі огляду основних документів, які стосуються професійного розвитку працівників суду, сформулюємо ознаки вказаної форми підвищення професійних навичок та вмінь за складовою професійного розвитку, поділивши їх на фахові, морально-етичні та мотиваційні.

I. Фахові ознаки орієнтовані на розвиток кваліфікації суддів, та досягнення професіоналізму щодо виконання службових завдань. Серед фахових особливостей розвитку суддів виділимо наступні.

1. Цілеспрямований характер професійного розвитку. Підвищення фахової майстерності працівників суду відбувається впродовж часу здійснення професійної діяльності та є невід'ємною складовою їх професійного статусу. Важливо, щоб ця діяльність мала чітку програму, мету та завдання і містила основні, другорядні цілі підготовки під час проведення відповідного навчання, звертала уваги на вирішення тих питань, які є актуальними, вагомими, проблемними.

Так, п.2.1. розділу 3 Регламенту визначено, що безперервне підвищення кваліфікації працівників апаратів судів задля оперативного і якісного забезпечення діяльності суду проводиться впродовж їх усієї трудової діяльності, однак щонайменше один раз на три роки [12].

Таким чином, діяльність працівників суду покращується відповідно до визначеної мети – належного забезпечення діяльності судових органів, безперебійного та ефективного супроводу процесів, пов'язаних з розглядом судових прав, врахуванням інтересів громадян тощо.

Наприклад, беручи до уваги п.1.5.Порядку проходження спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, цілі проведення відповідних заходів з

професійного розвитку кандидатів на посаду суддів включають: розвиток особистих якостей та набуття професійних вмінь для виконання покладених обов'язків; вдосконалення норм етичної поведінки; забезпечення втілення принципів справедливості та гарантування прав осіб та основоположних свобод [14].

Безумовно, формування професійних працівників суду повинно відбуватися відповідно до завдань судочинства України, з урахуванням потреб як органів судової влади, так і прав, свобод та інтересів громадян, суспільства, держави.

2. Відповідність сучасним міжнародним та національним трендам розвитку судової гілки влади.

Підготовка фахівців відбувається з урахуванням кращого світового досвіду та міжнародних стандартів підготовки.

Так, ректор Національної школи суддів України М.В. Оніщук визнав, що завдяки системній багаторічній співпраці з Національним суддівським інститутом Канади, нам вдалось втілити в життя багато інших реформаційних проектів – починаючи від розвитку інституційних спроможностей Школи (запровадження нової структури установи, зміна концепту діяльності), закінчуючи нарощуванням інформаційно-технологічного потенціалу завдяки проекту «Електронна школа» [15, с.92].

Потрібно зауважити, що співпраця з європейськими партнерами дозволяє Україні переймати прогресивний досвід, презентувати власні напрацювання, досягати високого рівня у підготовці майбутніх професіоналів своєї справи. Застосування зарубіжного досвіду та співпраця з Канадою є одним з прикладів впровадження актуальних європейських ідей та практик у модель професійного розвитку вітчизняних кадрів судової системи.

Створення актуальних нормативних джерел з розвитку судової гілки влади та формування основ професійного зростання працівників судової сфери відбувається із залученням представників Європейського співтовариства.

Так, стратегія розвитку судової системи 2015-2020, що розроблена за підтримки проекту Європейського Союзу «Підтримка реформ у сфері юстиції в Україні» визначає підвищення професійного рівня як один з основних напрямів роботи судової влади, для якого стратегічно важливими показниками є професіоналізм та досконалість в роботі; відновлення довіри суспільства [16].

Програмний документ підтримує необхідність покращення професійного рівня суддів, вважаючи за необхідне повернути довіру суспільства, досягнути єдності судової практики та стандартів підготовки й оцінювання суддів та працівників апарату суду. При цьому враховується процес реформування судової гілки влади, тенденції розвитку інституту в умовах діджиталізації правосуддя, впровадження дистанційної взаємодії тощо.

3. Систематичність та безперервність процесу вдосконалення вмінь та навичок.

Заняття, які відбуваються з метою підвищення якості виконання професійних обов'язків, повинні мати чіткий графік. Систематичний характер проведення тренінгів, лекцій, навчань є запорукою сталого та постійного розвитку необхідних компетентностей сучасних працівників судових органів, адже відсутність необхідних знань може призвести до неможливості виконання службових обов'язків.

Відповідно до положень Закону України «Про судоустрій і статус суддів», суддя повинен проходити професійну підготовку для підтримання кваліфікації щонайменше одного разу на три роки. Тривалість такої підготовки повинен тривати принаймні 40 академічних годин упродовж кожних трьох років перебування на посаді судді [17].

Так, профільним законом закріплено тривалість та частоту підготовки осіб, які працюють суддями та які претендують на посаду судді. Обсяг проведених занять є оптимальним з точки зору опрацювання необхідного матеріалу та потреб, які існують у сфері професійного розвитку вказаної категорії службовців.

Щорічне навчання та спеціалізовані семінари, на думку Н.Г. Шукліної, забезпечують безперервність навчання і підвищення кваліфікації суддів, створюються умови для належного професійного зростання суддів у постійно змінюваних інформаційно-правових умовах України [18, с.36]

4. Практична спрямованість та планування професійного розвитку працівників суду

Безумовно, професійне навчання служителів Феміди орієнтоване на практику. Як перед судьями, так і перед працівниками апарату постають нові завдання та виклики, які вимагають професійного реагування та високої фахової підготовки. Навчання носить програмний характер та виходить з компетенцій, які характерні тій чи іншій категорії фахівців.

Свідченням практичної спрямованості та чіткого планування при визначенні варіантів професійного вдосконалення працівників судових органів є наявні програмні документи, які визначають особливості побудови процесу навчання. Так, наприклад, планом підготовки спеціалістів з питань персоналу місцевих (окружних) та апеляційних судів, що рекомендований науково-методичною радою Національної школи суддів України (протокол від “17” грудня 2018 року № 7) закріплено тематику підготовки працівників апарату суду, до якої віднесено питання:

1) загальноосвітніх та загальноправових дисциплін (європейська система захисту, міжнародна практика, особливості національного захисту, психологія, офіційне листування);

2) роль судової влади в правовій державі; реформа судової системи (історичні події, етичні норми, суддівське самоврядування, безпека суддів та ін)

3) організація роботи начальників відділів, завідувачів секторами, головних спеціалістів, спеціалістів кадрового забезпечення місцевих апеляційних судів загальної юрисдикції (розмежування повноважень різних посадових осіб, штатний розпис, тайм-менеджмент, порядок проведення спеціальної перевірки)

4) практика застосування законодавства (основи цивільного, цивільно-процесуального, кримінального, кримінального процесуального та інших видів законодавства) [19].

Викладені позиції доводять те, що підготовка працівників суду є досить багатогранною, адже охоплює надзвичайно широке коло питань, які пов'язані з вдосконаленням суддями та працівниками апарату свого професійного рівня. Поєднання теорії та практики, вдосконалення не тільки професійних, але і морально-етичних якостей – основні риси, які лежать в основі підготовки професійних працівників сфери судочинства.

Практичний характер проведених заходів з підвищення якості професійної підготовки засвідчує і тренінгова діяльність, яка організовується на базі Національної школою суддів України.

Так, напередодні місцевих виборів в Україні для суддів організовано семінар-практикум “Місцеві вибори 2020: вирішення виборчих спорів та розгляд справ щодо виборчих правопорушень” [20].

За результатами проведеного заходу судді отримали необхідну інформацію правового характеру щодо вирішення виборчих спорів та особливостей проведення місцевих виборів.

5. Обов'язковий характер професійного навчання працівників судових органів.

Визначальною характеристикою у становленні професійного корпусу суддів та працівників апарату суду є законодавче забезпечення обов'язковості участі у підвищенні фахового рівня.

Ст. 89 Закону України «Про судоустрій і статус суддів вказує, що суддя зобов'язаний проходити підготовку для підтримання кваліфікації в Національній школі суддів України [17].

Чинне законодавство відстоює потребу у набутті сучасних та актуальних знань, які є основою професійного, справедливого та авторитетного вирішення судових спорів. Суддя, що обізнаний в найголовніших аспектах розвитку

нормативно-правового забезпечення, європейської практики має необхідну кваліфікацію для вирішення найважливіших судових справ.

Обов'язковий характер підготовки також визначено і для помічників судді та працівників апарату.

Так, помічник судді зобов'язаний постійно підвищувати свій професійний рівень та кваліфікацію, а керівник створює умови для підвищення рівня його професійної компетентності в Національній школі суддів України [21].

Таким чином, вдосконалення фахових навичок та вмінь забезпечується державою, є обов'язком кадрів судової гілки влади. Це відбувається відповідно до вимог Законів України, наказів, інструкцій, що свідчить про високий рівень правового забезпечення процесу підготовки кадрів у системі судочинства України.

II. Морально-етичні ознаки професійного розвитку.

Поєднання різнопланових типів підготовки є характерною рисою підготовки професійних кадрів судової гілки влади. Окрім, вдосконалення суто професійних, правових навичок, в система підготовки передбачає різні програми та заходи щодо підвищення ступеню психологічної, морально-етичної підготовки, опанування сучасних основ комунікації (спілкування), які допомагають працівникам реалізувати свій потенціал та отримувати задоволення від виконаних завдань.

Особливості особистісного розвитку працівників судових органів включають такі позиції.

1. Підвищення морально-професійної культури.

Принципово важливою рисою фахової підготовки працівників судової гілки влади є виховання високоморальної, порядної особистості, яка поважає не тільки правові, але і морально-етичні норми.

Значну кількість професійних тренінгів, майстер-класів присвячено саме проблематиці заохочення високоморальних якостей та підтримання демократичних цінностей.

Не випадково, О. О. Овсяннікова відзначає вирішальне значення морально-етичних цінностей працівників апарату суду (чесність, принциповість, відповідальність) в умовах проведення судової реформи, однієї з основних завдань якої виступає необхідність підвищення довіри населення до судової влади й правосуддя [22, с.100].

Розвиток сучасних демократичних процесів у державі та утвердження моральних постулатів підтверджує необхідність продовження плідної роботи з розвитку моральних якостей службовців, які важливі для повноцінного розвитку судової гілки влади та збереження високого рівня довіри до судових органів у суспільстві.

2. Забезпечення особистісного розвитку працівників суду.

Реалізація творчих, наукових можливостей, зростання і розвиток особистості є вагомими аспектами професійного розвитку суддівського корпусу та працівників суду. При проведенні підготовки фахівці отримують необхідні знання з психології, службового спілкування, налагодження стосунків з колегами. З метою досягнення необхідного рівня підготовки здійснюється ряд заходів розвивального характеру, зокрема, тренінги, майстер-класи, семінари, лекції, зустрічі тощо.

Начальник підготовки працівників апаратів судів Національної школи суддів В.Д. Лисак зауважив, що під час підготовки слухачі отримують знання з психології діяльності та оптимізації міжособистісних стосунків працівника апарату суду, визначають шляхи попередження та вирішення внутрішніх конфліктів у колективі, здобувають навичками надання якісних судових послуг, покращують вміння спілкуватися з відвідувачами суду, вирішувати напружені та конфліктні ситуації [23].

Таким чином, процес теоретично-практичної підготовки має не тільки професійне, але і особистісне спрямування, що дозволяє створити оптимальне середовище для розвитку якостей, вмінь та навичок, необхідних у різних життєвих ситуаціях.

III Мотиваційні ознаки професійного розвитку.

У сучасних реаліях розвитку інститутів державної влади особливо цінуються висококваліфіковані, освічені, професійні спеціалісти, які повинні мати належну мотивацію для професійного зростання. Здобуття авторитету у професійному середовищі, необхідного фахового досвіду є рушійною силою подальшого кар'єрного росту. Мотиваційна складова професійного розвитку забезпечується такими елементами як системністю у досягненні більш високого освітнього рівня, постійним підвищенням професійної підготовки і, як наслідок, реалізацією власного потенціалу (отримання гідної заробітної плати, кар'єрне просування, підвищення добробуту).

Цей процес досягається завдяки: обов'язковій професійній підготовці осіб, уперше прийнятих на роботу в апарат суду; постійному підвищенню кваліфікації; проходженню професійної перепідготовки; виконанню завдань та отриманню досвіду за рахунок відряджень та стажувань. Рівень кваліфікації працівників суду разом з організацією та мотивацією трудової діяльності стає найбільш вагомим ланкою задля збільшення рівня конкурентоспроможності [24, с.78].

Втілення власних ідей та творчих задумів є вагомим чинником на шляху побудови кар'єри в сфері судочинства та здобуття необхідних показників фахової майстерності.

З огляду на це виправданою є думка, що, розбудовуючи свою професійну діяльність у відповідності зі своєю життєвою стратегією, досягаючи визнання в ній у вигляді здійснення кар'єри, працівники судових органів відчують задоволення, яке піднімає їх професійну діяльність на більш високий творчий рівень, розвиває її мотиваційну сферу [25, с.124].

Службові досягнення є результатом кропіткої роботи у напрямку самовдосконалення і саморозвитку. Це вимагає життєвих прагнень та бажання, особливого відношення до професійної діяльності, емоційно-вольової складової реалізації власних вмінь та досягнення професіоналізму.

Визначені особливості професійного розвитку засвідчили обов'язковий, цілеспрямований та комплексний характер підготовки працівників судових

органів в Україні, який відбувається на постійній основі за встановленою програмою та має на меті підвищення професійного, морально-етичного рівня представників судової гілки влади та утвердження демократичних цінностей побудови сучасної системи судочинства.

Огляд понятійно-категоріального апарату та сутності покращення рівня фахової майстерності та професіоналізму суддів та працівників апарату суду демонструє, що підготовка суддів має законодавче підґрунтя та є свідченням прогресивного розвитку кадрового складу представників судових органів в Україні.

1.2 Генезис професійного розвитку працівників судових органів

Формування інституту професійного розвитку працівників судових органів відбувається під впливом соціальних, політичних, правових та економічних чинників. Відповідно, потребує дослідження генезис професійного розвитку працівників судових органів, що висвітлить сутність та походження сучасних уявлень про компетентність, поєднання наукових знань та етичної поведінки. На сьогодні, існує проблема низької дієвості запроваджених реформ, у тому числі через спротив з боку суддівського корпусу. Аналіз генезису професійного розвитку працівників судових органів дозволить віднайти причини виникнення такої ситуації та більш глибоко розкриє зв'язок між правовими та соціо-психологічними аспектами професійного розвитку. Розгляд історичного досвіду демонструватиме попередньо застосовані методи, способи боротьби із недостатністю професійних знань та заохочення до професійного розвитку й вказуватиме на їх ефективність.

Крім того, вивчення генезису професійного розвитку працівників судових органів дозволить з'ясувати національні особливості, правові традиції та виокремити їх серед тих, що є нав'язаними у зв'язку з тривалим періодом

залежності від Російської імперії та СРСР. Урахування таких особливостей під час створення нормативно-правових вимог до професійного розвитку працівників судових органів забезпечить їх ефективність, а також виступатиме критерієм видозмінення європейських тенденцій професійного розвитку. Дослідження особливостей кожного із етапів генезису професійного розвитку працівників судових органів надасть можливість з'ясувати причини та фактори вдосконалення даного правового інституту, тобто розкриє їх сутність. Наслідком комплексного їх аналізу буде встановлення дієвих інструментів вдосконалення та попередження виникнення перешкод у реформуванні, як то надмірна швидкість зміни законодавства, відсутність єдиного її напрямку або ж відсутність фактичної незалежності працівників суду.

Історія становлення та вдосконалення судових органів, виникнення судової системи, як і взаємодія суду з іншими органами державної влади була неодноразово досліджена. Проте, недостатньо уваги було приділено висвітленню професійності працівників судових органів, формуванню уявлень про критерії такої професійності та потребу в її розвитку. Частковий аналіз зв'язку між генезисом професійного розвитку працівників судових органів та здійсненням судочинства й судоустрою загалом було проведено в науково-теоретичних роботах наступними науковцями: М. М. Бедрій, С. В. Васильєв, М. М. Герус, С. В. Губар, В. С. Єгорова, О. А. Калашник, С. Г. Ковальова, М. Б. Кравчик, Н. О. Лешкович, Ю. М. Левчук, О. В. Липитчук, І. В. Назаров, В. О. Павелко, В. О. Попелюшко, Н. Д. Слотвінська, С. В. Степанов, Б. Р. Стецюк, М. М. Тараненко, М. Г. Тараненко, М. Н. Тихомиров, А. О. Ткаченко, Т. В. Хутько, Н. С. Черник, Ю. С. Шемшученко, С. В. Юшков, М. О. Ярошенко.

Вивчення генезису професійного розвитку працівників суду є ускладненим, адже потребує аналізу не лише історичних правових актів, але й урахування соціального контексту певної епохи, розуміння чинників, що впливали на становлення та вдосконалення уявлень про професіоналізм та компетенцію, роль суду та спеціалізованість його працівників. Саме зміна

соціальних, політичних, економічних умов має бути основним критерієм для періодизації історичного шляху, що пройшов інститут професійного розвитку працівників судових органів. Відповідно, залежно від оцінки тих чи інших історичних подій та їх важливості для функціонування судів формуватиметься індивідуальний підхід до періодизації. Так, досліджуючи становлення та розвиток судів загальної компетенції В. С. Єгорова пропонує такий розподіл хронологічних меж: «з 6 ст. до 1710 року (створення Конституції Пилипа Орлика); з 1710 до 1864 (проведення судової реформи); з 1864 до 1919 р. (створення радянської системи правосуддя); з 1919 до 1991 р. (набуття незалежності Україною); з 1991 до 2002 року (становлення суду в незалежній Україні); з 2002 року (старт судової реформи)» [26, с. 3].

Судова діяльність незалежно від форми її виразу проводилася в суспільстві постійно. Оскільки перехід від родоплемінного до протодержавного ладу відбувався повільно та поступово, то визначення початком судової діяльності 6 ст. є дещо спірним. На сьогодні, не збереглося достатніх археологічно та історично підтверджених згадок про форми судочинства та осіб, які виконували функції суддів на території українських земель в період 5-8 ст., а тому більш доречним буде урахування загальних тенденцій судочинства характерних для суспільства, як загальноєвропейського, так й слов'янського на етапі формування племінних, народних союзів та об'єднань. Також, дискусійним можливо вважати обрання датою закінчення першого етапу створення Конституції Пилипа Орлика. Даний документ фактично не застосовувався на території України, а отже реального впливу на вибір судді, оцінювання його професійного рівня не здійснював. Погоджуючись із використанням його, як історичного джерела, все ж Конституція Пилипа Орлика в більшій мірі відображала європейські уявлення про організацію суду, ніж реальні традиції та процеси в суді. Щодо тривалості першого етапу, то охоплення періоду в 1000 років значно ускладнює розуміння тих факторів, що вплинули на формування саме

української судової системи, а отже й розуміння компетентності суддів та їх вибору.

Так, діяльність суду за часів Київської Русі, Великого князівства Литовського та Речі Посполитої значно відрізнялася, що стосується процесуального порядку здійснення, станового та майнового розподілу. Значний вплив на сучасні уявлення про суд, його незалежність та професійність мало й поширення хартій вольностей для міст, що на українських землях відбувалося у формі магдебурзького права. Неможливо ігнорувати й період Гетьманщини, із власною чітко сформованою та відмінною від попередніх судовою системою. Таким чином, періодизація професійного розвитку працівників судових органів повинна відображати особливості кожного періоду, вказувати на здобутки й відмінності від попередніх досягнень.

Дещо інший підхід до класифікації історичного шляху формування та розвитку судів використовує О. А. Калашник та пропонує розподіл на три етапи, кожен із яких розподіляється на менш тривалі. Так, перший етап (древній) триває з «9 ст. до 20 ст.» та розподіляється на такі під етапи, як: «сумісне існування судів та адміністрації; перебування у залежності від Литви та Польщі; власна система місцевих судів; формування судової системи під впливом зовнішніх факторів». Наступний етап був радянським, що тривав «з 1917 до 1991 року та поділявся на: функціонування різних судових систем (1917-1923); діяльність народних судів в системі УРСР». Третім етапом є сучасний, що включає «час формування судів до 2002 року; наступний розвиток судової системи з 2002 року» [27].

Автором вірно визначено розвиток національних явлень про судову діяльність та можливість виконання її особами без належної кваліфікації. Разом з тим, період залежності від Російської імперії варто більш деталізувати з огляду на проведення судової реформи, що ініціювала перехід до рівних умов захисту прав та професійного здійснення судової діяльності. Щодо необхідності поділу часів незалежності України на 2, залежно від проведення

судової реформи, то слід наголосити на неможливості виділення чітких наслідків на професійний розвиток працівників судових органів лише за 10 років, оскільки збільшується фактор суб'єктивного аналізу або ж упущення важливих соціально-правових процесів, які тільки зароджуються в суспільстві та державі, як то боротьба з корупцією.

Визначаючи ретроспективу організації та діяльності судової системи С. В. Степанов розподіляє її на такі етапи: «імперський; радянський; демократичний» [28, с. 35-36].

Найперше, уточнення потребує початок імперського періоду, адже залежність від Російської імперії збільшувалася поступово, а тому видозмінення правового регулювання вимог до професійного розвитку суддів було повільним в аспекті нав'язування російського законодавства. Також, обґрунтування щодо демократичності потребує третій етап, адже незважаючи на значні позитивні зміни до спеціалізації, гарантій неупередженості, діяльність суддів та їх професійний розвиток залишають бажати кращого, що особливо стосується надмірності соціально-економічних привілеїв, складної процедури притягнення до юридичної відповідальності та значного поширення корупційних відносин, що є несумісним з професійним розвитком.

Зі свого боку, І. В. Назаров вважає, що «відокремлення структури сучасного судоустрою на основі аналізу історії суду за часів Київської Русі чи Запорізької Січі є складним, особливо враховуючи, що Україна була самостійною досить невеликі часові проміжки. Революція 1917 року мала кардинальний вплив на державний устрій, оскільки історичні традиції судоустрою були перервані, а надбання щодо реформування нівельовані й визнані небезпечними» [29, с. 13].

Варто уточнити, що незначний вплив на судову систему та професійний розвиток працівників судових органів мав період Центральної Ради, оскільки її реальна влада на українській території обчислюється місяцями. В той же час, розвиток Київської Русі або ж козацтва та Гетьманщини відбувався століттями, що не могло не вплинути на загальну свідомість суспільства, у

тому числі щодо порядку судової діяльності, етичної поведінки суддів. Крім того, руйнування усталених традицій та судової системи, яка відбулася в СРСР значно менше вплинула на суспільні уявлення щодо професійного розвитку працівників судових органів.

Тож, на основі проведеного дослідження стає очевидним, що генезис професійного розвитку працівників судових органів проходив протягом усього існування суспільства. Враховуючи історичні події, що відбувалися на території України можливо виділити наступну періодизацію виникнення, становлення та вдосконалення професійного розвитку працівників судових органів залежно від рівня самостійності функціонування судових органів:

1. Виникнення протосудових органів в племінних союзах слов'ян та Київській Русі (до XIV ст.);
2. Становлення судової системи у Великому князівстві Литовському та Речі Посполитій (від XIV ст. до другої половини XVI ст.);
3. Формування професійних працівників судових органів за часів Гетьманщини та процесу підпорядкування українських земель Російській імперії (з другої половини XIV ст. до 1864 року);
4. Систематизація порядку професійного розвитку працівників судових органів в Російській імперії (з 1864 року до 1919 року);
5. Стандартизація вимог до професійного розвитку працівників судових органів в УРСР (з 1919 року до 1991 року);
6. Удосконалення професійного розвитку працівників судових органів у незалежній Україні (з 1991 року).

Досліджуючи перший етап щодо виникнення протосудових органів в племінних союзах слов'ян, слід наголосити на незначній чисельності населення кожного із племен, що зменшувало потребу в надмірній нормативізації та формалізації відносин всередині племені. Таким чином, судова функція виконувалася або ж колективно, або ж особами, яким спільнота найбільш довіряла. Про це говорить і С. В. Васильєв, зазначаючи, що для традиційного судочинства є характерним «авторитет судді;

гармонічність відносин між особою, суспільством та судом; використання правосуддя, як способу примирення» [30, с. 23].

Формування авторитету судді здійснювалося із набуттям досвіду та практики, як у вирішенні адміністративних, господарських справ, так й примирення. Тобто, відбувалося формування вимоги щодо професійності та компетентності судді, однак критерії такої компетентності були надто загальними та відображали уявлення про справедливість лише такого племені. Використання суду, як засобу примирення свідчить, що особа судді мала володіти достатніми ресурсами для впливу на обидві сторони. Це найперше стосується застосування примусу, яке надалі породжувало злиття функцій військового вождя та судді. Разом з тим, не слід й ігнорувати роль вірувань та осіб, які доносили зміст релігійних норм до населення. Вміння трактувати норми права та співвідносити їх із фактами реального життя, також, можливо розглядати як форму здійснення судочинства. Відповідно, їх професійний розвиток залежав від обсягу вивчених та проаналізованих релігійних традицій та норм.

М. М. Бедрій зауважує про існування в східних слов'ян «общинних судів, що стали особливо виділятися після набуття більшого громадського характеру влади правителя. Крім того існування общинних судів відповідало ідеї народоправства, про що наголошували Прокопій Кесарійській» [31, с. 285]. Функціонування общинного суду забезпечувало об'єктивність, колективність та незалежність суду, адже здійснити негативний вплив на усіх суддів не вдасться. Вибір такої форми судочинства можливо пояснити існуванням вимог щодо неупередженості та логічному обґрунтуванні рішення, що є складовими професійності. Тобто, на ранніх етапах генезису професійного розвитку працівників судових органів формувалися основні принципи якісного здійснення судочинства, неможливості впливу суб'єктивних чинників на прийняття судового рішення. Процеси спеціалізації відбувалися поступово та стосувалися відділення судової функції від функції адміністрації, а не розподілу за справами чи станами.

Розвиток Київської Русі, як середньовічної держави сприяв уніфікації форм здійснення судочинства. Такі процеси проходили повільно з огляду на низький рівень бюрократизації та відсутність достатньої кількості державних чиновників, які б слідували за дотриманням виключно княжої волі. Процеси християнізації та обміну досвідом з країнами того часу змінювали уявлення про порядок розгляду справ у суді, ролі судді та його можливостей. У ст. 46 Руської Правди вказується про необхідність застосування «суду князівського», якщо злодієм виявився холопом» [32].

Слід наголосити про відмінність між судом князя, який, власне, здійснювався князем під час його поїздок по завойованим територіям та судом князівським, що мав здійснюватися від княжого імені. Суб'єктами здійснення княжого ж суду були княжі тіуни, намісники в містах чи мечники. Таким чином, можливість бути суддею залежала від довіри з боку князя, а отже визначалася можливістю чітко слідувати наказам, застосовувати логічне мислення, розуміти місцеві звичаї та поєднувати їх із загальноруським правом. Відповідно, професійний розвиток працівників судових органів визначався попередньою співпрацею із князем щодо збору податків, військових походів або ж виконання дорадчих функцій. Разом з тим, не меншими показником професійності можливо вважати належність до вищих станів, як то княжої дружини чи духовенства або ж обслуговування їх інтересів, як у випадку із княжим тіуном. Це пояснюється більшим доступом до навчання та можливістю застосувати додаткові ресурси для вирішення правового спору.

З розвитком суспільних відносин, збільшення роздробленості Київської Русі, вимоги для суддівської діяльності ставали все більш суворими та були спрямованими на об'єднання судочинства в межах єдиних принципів. Так у Митрополичому правосудді в ст. 10 стверджується, що «суддя, має судити слова, а не серця, тобто судити те, що говорить людина» [33].

Від судді вимагалось оцінювати показання учасників процесу об'єктивно, а не виходячи із їх попередніх здобутків чи репутації у суспільстві. Крім того, дана норма формує й вимогу щодо проведення оцінювання показання саме

судом, що потребує урахування обставин справи, розуміння в чому полягає правопорушення, а отже попереднього вивчення законодавства та аналізу на достатність з'ясованих фактів для покарання особи.

Можливо резюмувати, що виникнення протосудових органів в племінних союзах слов'ян та Київській Русі, як етап виникнення, становлення та вдосконалення професійного розвитку працівників судових органів полягає у виокремленні судових функцій із загального здійснення управління спільнотою, встановлення вимоги щодо здійснення об'єктивного та справедливого суду, знання процесуального порядку, місцевих звичаєвих норм та норм Руської Правди. Серед характерних особливостей даного періоду можливо виділити наступні:

1. Працівники судових органів могли отримати свої посади лише за наявності довіри з боку населення певної території. Оскільки судочинство регулювалося звичаєвими нормами, які до того ж різнилися в кожному регіоні, то працівники судових органів обов'язково мали бути місцевими жителями. Отримання довіри було пов'язано із репутацією особи щодо її лідерських якостей характеру, значного життєвого досвіду, вміння комунікувати з іншими членами спільноти та примиряти їх.

2. Використання комплексного підходу до розуміння професійності працівників судових органів. Так, суддя розглядав цивільні та кримінальні справи, був наділений повноваженнями примирити сторони або ж покарати одну із них. Крім того, рішення суду було кінцевим, оскарження можливе було лише через звернення до князя, що здійснювалося в особливо важливих справах та потребувало тривалого часу розгляду. Відповідно, рівень знань та навиків працівників судових органів повинен був дозволяти самостійно розбиратися у вирішенні кожного виду спору, що особливо ускладнювалось із збільшенням міжнародної торгівлі.

3. Наявність права у населення звертатися за захистом до державних, тобто княжих судів чи до місцевих (общинних) судів. Хоча більш спеціалізованими можливо вважати саме останні, проте звернення до княжого

намісника, тіуна щодо проведення судового процесу збільшувало ймовірність виконання рішення, яке було забезпечено державною владою. Таким чином, поступово формувалася диференціація державних та приватних інтересів, які потребують застосування різних правових засобів, принципів, а отже й рівня компетентності.

Наступним етапом генезису професійного розвитку працівників судових органів є становлення судової системи у Великому князівстві Литовському та Речі Посполитій, оскільки українські землі входили до складу таких країн. Досліджуючи даний етап С. Г. Ковальська вказує про формування доволі складної системи судів, до яких входили: «суд великого князя та його намісників; третейський суд; доменіальний суд; суд для іногородців; суд в містах з магдебурзьким правом; копний суд; церковний суд» [34, с. 15].

Причиною даної диференціації можливо вважати не лише стану нерівність, але й потребу в розмежуванні компетенції та зменшити навантаження на правлячу верхівку. Так, великий князь в більшій мірі займався міжнародними справами, військовими походами, а тому суддівська діяльність для нього мала другорядний характер та найбільше стосувалася вирішення конфліктів між шляхтою. Разом з тим, відмежування церковних судів свідчить про потребу глибокого ознайомлення із церковним правом, яке було більш деталізованим та об'ємним за обсягом на той час та потребувало додаткових знань мов. Крім того, існування різних судових органів свідчить про різну мету, що стояла перед ними, що далеко не завжди полягала у вчиненні правосуддя, а тому різнилися й вимоги до професійності суддів.

На професійний розвиток суддів значно впливало встановлення ієрархічності у суді, уже в XV ст. в Судебнику Казимира у ст. 11 визначалося, що «якщо існує претензія, то спершу слід шукати правосуддя в свого господаря, а якщо такий не вчинить його, то звернутися до общинного суду. Якщо рішення общинного суду не буде виконано, то слід звернутися до княжого чи воєводського діцького», а в ст. 21 встановлено право «Пани-Ради

розглядати скарги на суддів, які використовуючи право земське, вчинили проти права» [35].

Тобто, виокремлення судової функції з адміністративної досі не відбулося, однак формувалося уявлення про можливу невірність рішення суддів та потребу в захисті права на правосуддя. На рівні законодавства досі не формувалися вимоги до професійної та доброчесної поведінки суддів, проте очевидно, що такі існували в суспільстві, як норми моралі з огляду на можливість розгляду скарги на суддів в Пани-Раді. Також, зменшувалася потреба в обов'язковому фактичному володінні засобами примусу, яка уже була обов'язкова лише для найвищих інстанцій, як то суду князя чи суду Пани-Ради.

Перший Литовський Статут містить уже більше згадок про діяльність суддів, якій присвячено розділ 6. Відповідно до ч. 1 розділу 6 даного історичного правового акту «судді мають судити тільки по писаному праві, а в іншому випадку будуть каратися»; в ст. 3 розділу 6 встановлено, що «маршалки земські, дворові і навіть державці мають судити своїх підданих тими ж правами, що поширюються на них самих». У випадку оскарження рішення судді «якщо суддя гарно судив, то йому скаржник має заплатити. А якщо суддя не добре судовив, то суддя має заплатити скаржнику» [36].

Вказівка на використання тих же самих прав є способом виразу рівності перед законом та наявності у всіх однакового обсягу прав. Разом з тим, обов'язок використовувати саме однакові права свідчить про обмеження суддівського свавілля та невірного тлумачення норм. Про це й свідчить наявність юридичної відповідальності у випадках, коли судовий процес буде проводитися згідно з буквою закону, проте не відповідати справедливості.

Більш деталізовано діяльність суду врегульовано в Другому Литовському Статуті у розділі 4. Найперше, слід відзначити формування вимог уже до працівників судових органів, до якого входили підсудок та писар, а не лише суду. В статті 1 розділу 4 Другого Литовського Статуту визначено обов'язок підсудку, писарю та судді складати присягу перед вступом на посаду, де серед

іншого вони зобов'язувалися «здійснювати судочинство відповідно до волі Бога, права та цього Статуту, нічого не приховуючи, не дивлячись чи це шляхтич, багатий, вбогий, друг чи приятель кровний, не приймаючи ні послуги, ні дари і не заради однієї з сторін» [37].

Таким чином, серед обов'язків працівників судових органів, які відображали їх компетентність визначалося уже й неупередженість у справах, які стосувалися їх родичів або інших близьких осіб, а також заборону корупційних відносин, тобто приймання подарунків чи прохання надати певну послугу. Сама ж потреба у прийнятті присяги свідчить про поступове відокремлення судових функцій та наділення особи, яка виконує судові функції спеціальним правовим статусом.

Відповідно до статті 7 розділу 4 Другого Литовського Статуту «судді проводять суд самі, ніхто не може бути на їх місці. Якщо суддя захворів чи мав поважні власні причини, та замість себе може призначити чоловіка доброго, цнотливого, правдивого, уміючого користуватися своїм розумом та проживаючого в цьому ж повіті». При цьому, суддями не можуть бути «духовні особи, старости, хорунжі або тіуни того ж повіту» [37].

Дана норма уже містить чіткий перелік характеристик особи, яка може виконувати суддівські функції. Їх аналіз свідчить про поєднання освіченості, тобто вміння логічно мислити, бути знайомими із місцевими традиціями, а також володіння певною професією із вимогами щодо доброчесності, як то доброта та правдивість. Разом з тим, професійність судді розмежовувалася із професійністю військових та чиновників. Заборона їм бути суддями пов'язана із зосередженням надмірної влади в одній особі, а також наявністю професійних деформацій, які вплинули б на якісне вчинення правосуддя.

Відокремлено слід розглядати суддівську діяльність за магдебурзьким правом, оскільки вона була незалежною від державної та здійснювалася за власними правилами. З даного питання А. О. Ткаченко визначав, що «суд здійснювався спеціальним судовим органом лавою, що складався з вейта, тобто голови, лавників та/або присяжних. Вони розглядали цивільні та

кримінальні справи жителів міста, завдяки чому отримували у власність землі, сплачені штрафи та податки» [38, с. 134].

Тобто, для магдебурзького права судова функція була частиною загального управління. Проте, важливо її відмінністю була оплата роботи суддів, які мали проводити судові засідання на постійній основі. Крім того, оплата їх послуг забезпечувала матеріальні потреби суддів, а отже збільшувала час на розвиток професійних навиків.

Тож, на етапі становлення судової системи у Великому князівстві Литовському та Речі Посполитій було сформовано фундаментальні вимоги до професійності суддів та інших працівників судових органів, визначену потребу в постійності та профільності судової діяльності, дотримання не лише букви закону, але норм моралі, тобто доброчесність поведінки. Серед особливостей досліджуваного етапу генезису професійного розвитку працівників судових органів слід виділити наступні:

1. Приватно-публічний характер ведення судової діяльності. Публічний характер розкривається через застосування загальних норм права та виконання суддівських повноважень, що було можливим разом із отриманням титулу. Публічний характер проявлявся у можливості залучати громаду до розгляду справи та сплаті податків на користь суддів у містах. Приватний же характер розкривався у розгляді справ лише за зверненнями громадян, навіть якщо такі стосувалися вчинення кримінального правопорушення.

2. Першочерговість дотримання норм моралі у поведінці працівників судових органів. Моральність, доброчесність судді була невід'ємною від його професійності. Працівники суду мали своєю поведінкою та рішенням відображати суспільні уявлення про справедливість та правосуддя. Чітких законодавчих критеріїв такої поведінки не було визначено, а тому норми моралі були універсальним інструментом оцінки.

3. Заборона зловживання владою та використання свого правового становища. Така ситуація особливо стосувалася працівників судових органів у

містах, адже населення володіло компетенцією усунути їх від влади. Щодо феодальних чи мирових судів, то зловживання владою визначалося рішенням Пани-Ради чи великого князя, а тому було пов'язано із особистим баченням, а не нормами права безпосередньо.

Наступним етапом генезису професійного розвитку працівників судових органів є формування професійних працівників судових органів за часів Гетьманщини та процесу підпорядкування українських земель Російській імперії. Наведений етап є перехідним та відображає особливості, як феодального ладу в суспільстві, так й вплив новітніх поглядів на джерело походження влади. Щодо Гетьманщини, то насамперед, слід відзначити існування відокремлених судів, які до того ж мали власну структуру, інстанції та диференціювалися залежно від спеціалізації [39].

Спеціалізація щодо розгляду цивільних, кримінальних, військових справ обумовлювала потребу в наявності попередньої освіти та вміння спілкуватися декількома мовами, як то польською, латиною та українською для забезпечення розуміння змісту правових актів та показів свідків, оскільки система станових судів була скасована. Водночас, наявність інстанцій свідчить про можливість набувати власний професійний досвід для судді, а отже й вдосконалювати навички в судочинстві. Разом з тим, досі об'єднаним з адміністрацією залишається розгляд судових справ в останній інстанції, що здійснюється гетьманом. Така ситуація свідчить про випадки суб'єктивного вирішення справи, свавілля з боку суддів або ж недостатньої повноти і достовірності досліджуваних доказів.

На даний недолік звертає увагу і М. О. Мельник, зазначаючи, що «судоустрій та судочинство в Гетьманщині поступово ставало не відповідним суспільному запиту. Правосуддя досі залишалося прерогативою управлінського апарату, як то Генеральної військової канцелярії, що втручалася навіть у справи, які розглядав Генеральний військовий суд на чолі з Гетьманом. Все частішими ставала скарги на відсутність справедливості у рішеннях суду, корупцію, зловживання» [40, с. 137].

Тобто, судова система Гетьманщини була пристосована до військових потреб, однак із збільшенням її територіальної юрисдикції та при порівнянні із судами в містах магдебурзького права ставала очевидна фактична неспроможність розглядати усі скарги від населення якісно та повноцінно. Однією із основних причин виникнення даного проблемного аспекту слід вважати військову спрямованість діяльності суддів, неможливість вплинути на розгляд справи інших працівників суду та відсутність реальних засобів контролю за їх діяльністю з боку громадськості.

Під час процесу підпорядкування українських земель Російській імперії застосовувалося, як звичаєве, так й писане право. «Права, за яким судився малоросійський народ» є неофіційною кодифікацією українського звичаєвого права, що застосовувалася для вчинення судочинства. Так, відповідно до ст. 2 арт. 3 розділу 7 даного документу, суддею могла бути тільки та людина, що є «достойною, заслуженою, не підозрілою щодо вірності імператорській величності, грамотною, в правах вмілою, керуючою, народженою в законному шлюбі, чесного походження, не менше 25 і не більше 70 років. Не могли ж бути суддями сліпі, глухі, позбавленні розуму, п'яниці, іноземці, лихварі, іновірці чи новохрещені, відступники від віри, еретики» [41, с. 81].

Тобто, професійність суддів формувалася уже з трьох складових: наявності знань, як загальних, так й конкретно у праві; досвідченості, що стосувалося загального життєвого досвіду, вміння його оцінювати та керувати власними діями, а також досвіду працювати у правовій сфері; достойності, тобто відповідності морально-етичним уявленням суспільства, як то народження у шлюбі чи чесне походження, наявність лідерських якостей. Разом з тим, перелік заборон є доволі обмеженим та стосується більше фізичної неможливості виконувати обов'язки судді чи відсутності поваги в суспільстві до лихварів чи еретиків. В той же час, питання зловживання владою та поєднання декількох посад не розглядається, як перешкода.

Також, у ст. 1-6 арт. 4 розділу 7 Прав, за яким судився малоросійський народ встановлюються вимоги до суддів, як то «слідування Священному

писанню, відсутністю емоцій під час суду, судити на основі прав, а не власних знань чи досвіду, не підкорятися іншим суддям в своїх рішеннях» [41, с. 83]. Таким чином, від суддів вимагається дотримуватися неупередженості, об'єктивності та незалежності під час розгляду судової справи. Формування зв'язку з релігійними текстами спрямовано на закріплення принципу справедливості та його застосування у випадку прогалин в нормативних положеннях. Відповідно, професійність суддів складалася не лише із можливості не просто знати закон, але й застосовувати та тлумачити його згідно з принципами, а також проводити управлінську діяльність щодо попередження стороннього впливу на розгляд справи.

В той же час, судова система Російської імперії до якої поступово наближалася українська була менш розвиненою та мала середньовічний й феодальний характер. Так, О. В. Липитчук зазначає, що в спробах вдосконалити російську судову систему Катерина II в 1775 році «закріплює станові суди, а суди губерневі та уїзді були бездіяльними, оскільки вплив губернаторів, намісників чи поліції на вирішення справ був переважаючий. З часом, знову були повернуті права губернаторам щодо порушення чи зупинення справ, прийняття судових рішень» [42, с. 83].

Професійність суддів, у даному випадку, зводилася до вірного служіння інтересам губернатора чи намісника певної території, а застосування права, дотримання правової процедури було другорядним. Зрозуміло, що за таких умов формувалася недовіра до суддів, збільшувалося популярність третейських чи інших позадержавних судів. Неєфективна діяльність суддів, відсутність професійних навиків в інших працівників судових органів надалі призвело до потреби у реформуванні. Напряму централізації, обраний Російською імперією вказував на проведення реформи на усій її території, а отже й скасування українського порядку судочинства.

Слід констатувати, що досліджуваний етап відображає трансформаційні процеси в суспільстві та пов'язаний із спробами кодифікації звичаєвого права з метою усунення корупції, свавілля з боку суду. Вчинення правосуддя

потребувало глибоких знань та багато часу, а тому виокремлювалася окрема посада судді, який не виконував адміністративних, управлінських чи військових функцій. Разом з тим, можливість застосувати примус у суду робила його інструментом політичного впливу, а отже зменшувало незалежність та професійність працівників судових органів. Серед основних особливостей етапу формування професійних працівників судових органів за часів Гетьманщини та процесу підпорядкування українських земель Російській імперії слід визначити такі:

1. Поєднання звичаєвих та нормативних вимог до професійності працівників судових органів. Закріплення в нормативних актах правових норм обґрунтовується потребою спільного управління великими територіями, а також встановленням меж судової діяльності, критеріїв зловживання владою та проголошення наявності відповідальності за таке зловживання. Водночас, звичаєві норми відображали оціночні поняття щодо правомірності діяльності працівників судових органів.

2. Гарантування інституційності та спеціалізованості діяльності працівників судових органів. Спеціалізація дозволяла розподілити цивільні та військові справи, які судилися за різними нормами права, а отже й потребували різного рівня професійності. Інстанційність допомагала виправляти помилки здійсненні у розгляді справи. Разом з тим, чим вищою була інстанція, тим меншим було значення права та законодавства, тобто спеціалізованість працівників на судовій, а не управлінській діяльності.

3. Надмірна суб'єктивність під час призначення на посади до судових органів. Під час Гетьманщини суб'єктивність стосувалася призначення суддів або ж Гетьманом, або ж призначення його громадою, що обумовлювалося репутацією особи, а не наявністю юридичних знань чи судової практики. Процес підпорядкування українських територій Російській імперії потребував отримання посад, у тому числі в судах особами, які підтримували Російську імперію, а тому їх призначення відбувалося виключно після схвалення в міністерстві юстиції.

Наступний етап генезису пов'язаний із систематизацією порядку професійного розвитку працівників судових органів в Російській імперії. Слід зазначити, що попередньо на територіях, на які поширювала свою владу Російська імперія, існували доволі розрізнені судові системи, а часто й не передбачалося існування закріпленого у нормах варіанту розгляду будь-яких справ окрім кримінальних. В останньому випадку, порядок судочинства закріплювався ще Військовим статутом [43].

Відповідно, судова реформа мала на меті об'єднати, уніфікувати, вдосконалити судову систему, пристосувати до її більш демократичного ладу. Судова реформа мала вирішити проблеми із застосуванням тортур, визначенням достовірності доказів, змагальності судового процесу, ролі в ньому прокурора та адвоката. Прийняті в 1864 році Судові статути [44], склалися із 5 книг, присвячених цивільному, кримінальному судочинству та справах щодо спадкування, виконавчого провадження, третя книга стосувалася саме діяльності працівників судових органів. Варто наголосити, що Судові статути були неодноразово змінені, як щодо вдосконалення, так скасування дії окремих норм, що зменшувало структурність та ефективність дії.

Відповідно до ст. 203-204 «Встановлення судових установ» (третя книга Судових статутів) «членами окружного суду можуть бути лише ті особи, що прослужили у суді не менше 3 років у званні не нижче секретаря окружного суду. Також, до членів окружного суду можуть зараховуватися присяжні повірені, що були такими не менше 10 років та отримали відповідний сертифікат про це та сертифікат про чітке, справне та бездоганне виконання своїх обов'язків» [45].

Судова система за реформою 1864 передбачала існування, як мирових (міських та повітових), так й окружних судів. Якщо для місцевих суддів можливо було призначення особи лише із освітою та досвідом у правовій сфері, то для окружних важливим є спеціалізація на судовій діяльності. Така ситуація пояснюється більшим обсягом справ, детальними вимогами щодо

ведення судового діловодства та судових засідань. Разом з тим, збільшується обсяг самих працівників судових органів, які тепер складаються окрім писаря та судді із повіреного присяжного, прокурора, судових слідчих, обер-секретарів.

Було встановлено й загальні вимоги до будь-якого із працівників судового органу. Так, згідно з ст. 407 «Встановлення судових установ» кандидати на посаду до судової установи мають «закінчити курс юридичних наук у вищих навчальних закладах»; ст. 353 встановлено вимогу для присяжного повіреного окрім освіти мати «досвід в практичній сфері під керівництвом присяжних повірених не менше 5 років» [45]. Потреба в отриманні юридичної освіти унеможлиблювала перехід від адміністративної посади на судову виключно внаслідок наявності досвіду чи поваги з боку суспільства. Отримання освіти забезпечувало надалі й однакове застосування законів та наказів на основі єдиних підходів до тлумачення та оцінювання доказів, тобто уніфікувалася судова практика. Призначення працівників судових органів міністерством юстиції зменшувало вплив суб'єктивних чинників під час вибору, а також владу (офіційного чи корупційного характеру) над ними осіб, що виконують адміністративні функції, як то губернаторів.

Досліджуючи судову реформу 1864 року Н. О. Лешкович оцінює її позитивно, оскільки «суд почав працювати швидше та на підставі закону, зменшилася корупція. Проте, вироки провокували все більше звернень до апеляції. Вплив на суд набував все більше політичного контексту. В той же час, право судити цивільні справи зменшило втручання адміністрації в приватні справи, а незначна кількість вироків з року в рік свідчила про більш об'єктивне вирішення справ» [46, с. 52].

Наслідки судової реформи на професійний розвиток, також, можливо оцінювати позитивно, адже вперше було визначено обов'язковість юридичної освіти та досвіду сфері суду разом із забезпеченням можливості отримати таку освіту на території країни, а отже враховуючи національні особливості. Разом

з тим, скасування магдебурзького права у містах та зменшення кількості судів призвело до збільшення навантаження на суди, а отже й зменшення можливості застосувати усі професійні навички. Крім того, досі не визначено обов'язок працівників судових органів постійно розвивати професійні навички не лише в ході практичної діяльності, але й в процесі обміну досвідом на зібраннях суддів та згідно з новими правовими концепціями.

Таким чином, досліджуваний етап генезису професійного розвитку працівників судових органів пов'язаний із створенням чітких критеріїв професійності, функціонуванням механізму розподілу судової та адміністративної влади, а також правових інструментів забезпечення реальної можливості здобути знання та навички необхідні для отримання посади в суді. До основних особливостей етапу систематизації порядку професійного розвитку працівників судових органів в Російській імперії слід зарахувати наступні:

1. **Обов'язкове отримання юридичної освіти працівниками судових органів.** Наявність юридичної освіти унеможливорює доступ до посад в судових органах осіб виключно за їх приналежність до дворянства чи шляхти. Крім того, юридична освіта дозволяє використовувати спільні підходи до застосування права, а також оцінювати судовий процес щодо його правомірності. Наявність юридичної освіти є ще однією гарантією незалежності від адміністративних органів, оскільки дозволяє більш ефективно захищати права працівників судових органів та осіб, що звернулися за захистом.

2. **Незалежність діяльності працівників судових органів від управлінської діяльності.** Тобто, праця в судових органах є несумісною із працею в інших організаціях чи державних органах. Хоча організація внутрішньої діяльності суду досі здійснюється іншими державними органами, проте це забезпечує більшу профільність діяльності суддів. Як наслідок, здобувається досвід вчинення правосуддя, а не впорядкування та управління.

3. Нівелювання моральних та етичних чинників добору на посади до судових органів. Оскільки призначення на посаду здійснювалося Міністром юстиції, а не жителями територій, то визначальними стали вміння та професійні знання. Варто уточнити, що моральні та етичні чинники впливали в аспекті фактичної здатності проводити судочинство, як то усунення від праці в судових органів іновірців, які не були знайомі з національним правом, звичаями, а отже не могли якісно проводити судовий розгляд.

Ще одним етапом генезису професійного розвитку працівників судових органів є стандартизація вимог до професійного розвитку працівників судових органів в УРСР (з 1919 року до 1991 року). Судова система за часів СРСР була повністю змінена, як в частині територіального розподілу, так й інстанційної системи. Крім того, принцип розподілу влад діяв лише в функціональному аспекті для більш зручного управління. Незалежність судів, навіть на тому мінімальному рівні, що існувала за часів Російської імперії була скасована, а суддівський корпус попередніх часів розпущений. Одним із основних документів, що уже визначав кваліфікаційні вимоги до працівників було Положення про судоустрій УСРР, відповідно до арт. 23 якого «народним суддею може бути громадянин чи громадянка СРСР, які можуть обирати чи обиратися до рад та мають, як мінімум, 2 роки стажу на громадських чи політичних посадах в організаціях (професійних, громадських, робітничо-селянських) або посадах народного слідчого чи відповідної адміністративної посади». Зроблено уточнення, що відступати від такого артикулу можливо з дозволу Народного Комісаріату Юстиції [47].

Важливим нововведенням була можливість бути працівником судового органу не лише чоловікам, але й жінкам, що збільшувало доступ до професії. Разом з тим, відсутня вказівка на досвід роботи в судді, що зменшувало досвідченість працівників суду, як і їх навички працювати із законами. Ключовим для оцінювання стала класова приналежність. Можливість призначати будь-яких інших осіб з дозволу Наркому юстиції свідчить про підпорядкування виконавчим органам, схвалене законодавчими положеннями.

Період 1920-30 років був одним із найскладніших для професійного розвитку суддів, оскільки отримання професійної юридичної освіти було ускладненим, вибір на посаду здійснювався голосуванням жителів певної території, тобто на основі репутації особи. С. В. Губар зазначає, про існування «надзвичайних та військових судів, які провадили свою діяльність відповідно до принципів тоталітаризму та виходячи із пріоритетності вседержавної доцільності та політики» [48, с. 190].

Таким чином, здобутки попередніх етапів генезису професійного розвитку працівників судових органів було нівельовано. Судова діяльність здійснювалася з метою виконання завдань правлячої політичної верхівки та на основі політичних уявлень, а не законів, а тому не була пов'язана ні з правосуддям, ні з справедливістю. Відповідно, професійність розумілася, як здатність вірно тлумачити політичні вказівки та ефективно й оперативно їх втілювати.

Разом із пом'якшенням тоталітарного режиму, змінювалися вимоги до судової діяльності та компетентності суддів. Уже в ст. 13 «Про статус суддів в СРСР» встановлено чіткий перелік критеріїв, яким має відповідати суддя, а також визначено обов'язок «підвищувати рівень професійних знань, слідкувати за судовою практикою та її узагальненнями», а для народних засідателів передбачено обов'язкове «оволодіння правовими знаннями для кожного конкретної справи, що розглядається» [49].

Зміни були викликані збільшенням тривалості перебування судді на посаді. Крім того, збільшився обсяг нормативно-правових актів, цивільних справ, а отже й різних підходів до тлумачення законодавчих приписів. Обов'язок підвищення професійних знань не контролювався з боку виконавчих органів, але був об'єктивною необхідністю для правомірної діяльності в суді.

Аналізуючи діяльність суду в СРСР загалом М. М. Герус визначає її як таку, що «направлена на здійснення жорстких репресивних заходів. Суди

разом із прокуратурою були механізмом трансформації рішень владної верхівки у правову форму» [50, с. 9].

Така ситуація не змогла не позначитися на професійному розвитку працівників суддів, який був невід'ємним від постійного вивчення рішень правлячої партії та пристосування до політичної ситуації. Проте, позитивні зміни стосувалися більш чіткого нормативного визначення вимог до працівників суду та дотримання гендерної рівності.

Можливо резюмувати, що досліджуваний етап генезису професійного розвитку працівників судових органів розкривається через скасування попередніх здобутків та визначення професійної діяльності в залежності від органів виконавчої влади та політичної партії. Особливостями етапу стандартизації вимог до професійного розвитку працівників судових органів в УРСР можливо вважати такі, як:

1. Використання політичної орієнтації, як основного критерію для визначення професійної придатності працівника судових органів. Така ситуація пояснюється необхідністю виконання політичних завдань судовими органами, що найперше стосується трибуналів та надзвичайних суддів. Це унеможливило зайняття посад тими особами, що приналежали до невірного суспільного класу або ж нещодавно були притягнуті до відповідальності за кримінальні правопорушення, пов'язані із шкодою інтересам комуністичної партії.

2. Нормативізація вимог до працівників судових органів. Тобто, у законодавчих актах було чітко встановлено, який стаж та на яких саме посадах надавав можливість бути працівником судових органів надалі, а також кількість таких років. Крім того, було встановлено чіткий перелік заборон щодо зайняття посади працівника судового органу, що поширювався, як на суддів, так й на народних засідателів або ж секретарів. Нормативізація допомогла зменшити корупційні відносини щодо працевлаштування в суд. Однак, проблему суб'єктивного впливу керівників виконавчих органів так й не було вирішено.

3. Формування потреби в постійному оновленні правових знань. Потреба виникала у зв'язку із збільшенням швидкості зміни законодавства СРСР, збільшенням юрисдикції суддів та все більшим поширенням цивільно-правових відносин. Крім того, велика територія СРСР спричиняла розрізненість правосвідомості, а вивчення узагальненої практики суду дозволяла уніфікувати способи правомірної поведінки працівників судових органів.

Сучасний етап генезису пов'язаний із удосконаленням професійного розвитку працівників судових органів у незалежній Україні (з 1991 року). Варто вказати, що доволі тривалий час діяли ще законодавчі акти створені в останні роки СРСР, зміни у яких були спричиненні пристосуванням до Конституції України та використанням нової термінології в назвах суду та посадах. Так, до прикладу Закон УРСР «Про судоустрій України» діяв з 1981 до 2002 року, згідно з його ст. 38-10 «посадові оклади та доплати за кваліфікаційний клас для військових суддів здійснюються на тому ж рівні, що й для суддів загальних судів», а ст. 26 визначено обов'язок голови суду «організувати роботу щодо підвищення кваліфікації працівників суду» [51].

Таким чином, професійний розвиток заохочувався з боку держави шляхом створення кваліфікаційних класів та збільшення розміру заробітної плати залежно від такого класу. Крім того, професійний розвиток із самостійного обов'язку кожного з судів став організованою діяльністю, яка фінансувалася й контролювалася державою. Про це й свідчить створення спеціального органу – Вищої кваліфікаційної комісії суддів. Відповідно до ст. 15 Закону України «Про кваліфікаційні комісії, кваліфікаційну атестацію», кваліфікаційні комісії суддів здійснювали кваліфікаційну атестацію задля оцінювання та стимулювання росту професійності, а також підвищення відповідальності щодо додержання законодавства» [52].

Тобто, даний орган перевіряв відповідність знань суддів сучасним вимогам, що було особливо важливим в контексті поширення гарантій

незалежності суду, зміни законодавства та ієрархічної підпорядкованості, зменшення політичного тиску.

Наступним прийнятим нормативно-правовим актом був Закон України «Про судоустрій України» у ст. 126 якого до обов'язків Державної судової адміністрації зараховано «забезпечення необхідних умов для підвищення кваліфікації суддів та працівників апарату, створення системи підвищення кваліфікації», а також у ст. 129 визначено завданням Академії суддів України «підготовку кадрів на посади суддів з кандидатів та підвищення кваліфікації працівників судових органів» [53].

Відповідно, професійний розвиток знову почав поширюватися на усіх працівників судових органів, а не лише суддів. Важливим нововведенням стала систематизація порядку професійного розвитку, що забезпечувала уніфікацію практики судочинства та спільність критеріїв оцінювання, створення мінімального стандарту щодо належного рівня знань.

Уже в Законі України «Про судоустрій та статус суддів» ст. 69 передбачала наявність «спеціальної підготовки кандидата на посаду судді, що включало в себе теоретичне та практичне навчання, що було організоване Національною школою суддів України» [54].

Необхідність спеціальної підготовки пояснюється недостатністю досвіду в юридичній сфері для здійснення судочинства. Забезпечення практичного досвіду ж роботи судді є неможливим через спеціальні вимоги, а тому створення школи суддів допомагає вдосконалити кваліфікацію та поєднати практичні навички із теоретичними знаннями. Національна школа суддів України стає інструментом гарантування професійного розвитку та якісного виконання працівниками судових органів своїх обов'язків.

Чинний на сьогодні Закон України «Про судоустрій і статус суддів» в ст. 105 до сфери компетенції Національної школи суддів України відносить ще й «підготовку суддів обраних на адміністративні посади; проведення курсів навчання», а п. 2 ч. 3 ст. 90 визначено право викладача даної школи після

завершення тренінгу «надати рекомендації судді щодо шляхів самовдосконалення чи інших векторів додаткового навчання» [17].

Здобування нових знань та засвоєння матеріалу буде найбільш ефективним коли особа навчається в комфортних для неї умовах з індивідуальним підходом. У професійному розвитку працівників судових органів зацікавлена, як держава, так й суспільство, а тому під час їх навчання мають бути задіяні найбільш сучасні, прогресивні та технологічні методи й способи. Можливість проведення різних видів навчання, як то семінари чи тренінги разом із персональними рекомендаціями для кожного із суддів допомагає зробити професійний розвиток постійним та бажаним з боку самих працівників судових органів.

М. Б. Кравчик зауважує, що «сучасна судова реформа повинна проводитися через системні зміни законодавства відповідно до європейських та міжнародних стандартів, згідно з принципами правової держави» [55, с. 166]. Варто уточнити, що реалізація законодавчих приписів залежить не лише від якості їх написання, але й бажання особи дотримуватися їх. Професійний розвиток, як один із елементів вдосконалення право свідомості, зменшення негативного впливу від професійних її деформацій допомагатиме збільшити рівень позитивної відповідальності працівників суду за власні дії, а отже й ведення правомірної діяльності.

Тож, досліджуваний етап генезису професійного розвитку працівників судових органів пов'язаний із створенням спеціальних державних механізмів забезпечення підвищення кваліфікації, що допомагає систематизувати та структурувати таку діяльність, а також створити спільні критерії оцінювання й контролю. Крім того, професійний розвиток став більш індивідуалізований, тобто пристосований під особливості засвоєння інформації конкретним працівником судового органу. Серед особливостей етапу удосконалення професійного розвитку працівників судових органів у незалежній Україні (з 1991 року) варто відзначити такі:

1. Безперервність вдосконалення законодавчих вимог до професійності та компетентності працівників судових органів. Така ситуація пояснюється постійним реформуванням законодавства та більш чіткому формулюванню критеріїв оцінювання професійності, уніфікації систем професійного розвитку. Завдяки безперервності вдосконалення професійні навички розвиваються разом із технологіями та вимогами суспільства.

2. Наявність спеціальних державних інституцій забезпечення професійного розвитку працівників судових органів. Отримання Україною незалежності призвело до зміни основних принципів судочинства, а отже й вимог до діяльності працівників судових органів. У проведенні судочинства стали бути зацікавлені не лише окремі партії, але й держава та суспільство загалом, звернення до суду стало відображати право на захист. Тому, створення Національної школи суддів України, Вищих кваліфікаційних та дисциплінарних комісій, Державної судової адміністрації є способом держави реалізувати обов'язок щодо соціального та правового захисту населення. Їх функціонування допомагає краще регулювати професійний розвиток працівників судових органів залежно від інстанції та спеціалізації.

3. Використання заохочувальних методів для підвищення кваліфікації працівників судових органів. Це є необхідним для перетворення професійного розвитку із нав'язаного обов'язку в персональне бажання працівників судових органів, усвідомлення неможливості просування по службі без удосконалення власних навичок. Заохочення відбувається через підвищення заробітної плати чи преміювання, отримання спеціальних винагород, спрощення проходження атестації.

Таким чином, можна резюмувати, що становлення інституту професійного розвитку працівників судових органів відбувалося ще під час родинно-племінного устрою суспільства та було пов'язане із довірою до особи судді та наявністю у нього тривалого життєвого досвіду. Розвиток професійних навичок працівників судових органів та вимог до кандидатів на посади до судових органів безпосередньо пов'язаний із трансформацією норм

моралі, норм звичаєвого права у норми права та законодавчі приписи. Генезис професійного розвитку працівників судових органів відображає уявлення в суспільстві про реалізацію принципу розподілу влад, можливості впливати на суд з боку виконавчої влади та населення певної території, а також залежно від того на скільки складним було проведення судового засідання та розгляд правового спору. Таким чином, генезис професійного розвитку працівників судових органів проходив спільно з ускладненням соціальної структури суспільства та вимог до державної діяльності, а розвиток даного інституту вплинув на ефективність вчинення правосуддя, стан захищеності прав та свобод людини й громадянина, демократичності держави.

Висновки до Розділу 1

1. Професійний розвиток працівників судових органів – це гарантований державою свідомий, комплексний, цілеспрямований процес опанування ключових професійних звичок та правил поведінки в сфері організації та здійснення судочинства, який дозволяє, забезпечити якісне, кваліфіковане виконання поставлених завдань та розвинути високі моральні та ділові якості, сформувати високопрофесійний штат працівників судових органів відповідно до потреб демократичного розвитку судової гілки влади в Україні.

2. Враховуючи історичні події, що відбувалися на території України можливо виділити наступну періодизацію виникнення, становлення та вдосконалення професійного розвитку працівників судових органів залежно від рівня самостійності функціонування судових органів:

1. Виникнення протосудових органів в племінних союзах слов'ян та Київській Русі (до XIV ст.);

2. Становлення судової системи у Великому князівстві Литовському та Речі Посполитій (від XIV ст. до другої половини XVI ст.);

3. Формування професійних працівників судових органів за часів Гетьманщини та процесу підпорядкування українських земель Російській імперії (з другої половини XIV ст. до 1864 року);

4. Систематизація порядку професійного розвитку працівників судових органів в Російській імперії (з 1864 року до 1919 року);

5. Стандартизація вимог до професійного розвитку працівників судових органів в УРСР (з 1919 року до 1991 року);

6. Удосконалення професійного розвитку працівників судових органів у незалежній Україні (з 1991 року).

3. Особливостями етапу стандартизації вимог до професійного розвитку працівників судових органів в УРСР можливо вважати такі, як:

1. Використання політичної орієнтації, як основного критерію для визначення професійної придатності працівника судових органів. Така ситуація пояснюється необхідністю виконання політичних завдань судовими органами, що найперше стосується трибуналів та надзвичайних суддів. Це унеможливило зайняття посад тими особами, що приналежали до невірного суспільного класу або ж нещодавно були притягнуті до відповідальності за кримінальні правопорушення, пов'язані із шкодою інтересам комуністичної партії.

2. Нормативізація вимог до працівників судових органів. Тобто, у законодавчих актах було чітко встановлено, який стаж та на яких саме посадах надавав можливість бути працівником судових органів надалі, а також кількість таких років. Крім того, було встановлено чіткий перелік заборон щодо зайняття посади працівника судового органу, що поширювався, як на суддів, так й на народних засідателів або ж секретарів. Нормативізація допомогла зменшити корупційні відносини щодо працевлаштування в суд. Однак, проблему суб'єктивного впливу керівників виконавчих органів так й не було вирішено.

3. Формування потреби в постійному оновленні правових знань. Потреба виникала у зв'язку із збільшенням швидкості зміни законодавства СРСР,

збільшенням юрисдикції суддів та все більшим поширенням цивільно-правових відносин. Крім того, велика територія СРСР спричиняла розрізненість правосвідомості, а вивчення узагальненої практики суду дозволяла уніфікувати способи правомірної поведінки працівників судових органів.

РОЗДІЛ 2

ЕТАПИ ТА СТАДІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ СУДОВИХ ОРГАНІВ

2.1 Специфіка працевлаштування працівників судових органів

Правове регулювання вступу в трудові відносини є одним із найменш урегульованих інститутів трудового права. Якщо така ситуація і є допустимою для трудових відносин, що виникають у приватній сфері, оскільки надмірний тиск з боку держави може порушувати розвиток ринку праці, то для трудових відносин з органами публічної влади, зокрема судовими органами, наведений підхід має ряд суттєвих недоліків й може призвести до негативних наслідків.

Завданням судової гілки влади є вчинення правосуддя від чого залежить реалізації суб'єктами, права яких було порушено права на захист, справедливість та обґрунтованість притягнення до юридичної відповідальності [56]. Тому, працівники на посади в судових органах повинні володіти високим рівнем знань та практичного досвіду не лише для належного виконання посадових обов'язків, але й запобігання вчиненню помилок іншими працівниками [57]. Крім того, від якості їх роботи залежить довіра до держави від населення, рівень злочинності та бажання кваліфікованих працівників пов'язувати свою кар'єру із судовими органами. Відповідно, працевлаштування осіб на посади в судових органах є основоположним та обумовлює наступне ефективну або ж навпаки неправомірну діяльність працівників таких органів.

Слід зауважити, що правове регулювання працевлаштування працівників судових органів є більш деталізованим щодо етапів та стадій, суб'єктів в порівнянні із загальним трудовим законодавством. Проте, різниця в правових статусах таких працівників, постійність внесення змін до законодавства вказують на потребу визначення її специфіки. Відповідно, дане дослідження надасть можливість виділити, які саме особливості відрізняють

працевлаштування працівників судових органів від такої ж діяльності в інших публічних та приватних трудових відносинах. Також, можливо буде з'ясувати у чому полягає сутність та зміст кожної з особливостей працевлаштування, визначити способи їх взаємодії між собою. Важливо, щоб особливості відтворювали і теоретичні напрацювання вчених щодо специфіки працевлаштування, і чинне законодавство.

На сьогодні, питання особливостей працевлаштування суддів, державних службовців чи поліцейських було висвітлено у роботах наступних науковців: С. В. Бабич [58], О. О. Вдовіна [59], О. Возняк [60], І. А. Войтюк [61], В.В. Городовенко [62], Л.Є. Зуєва [63], А. Іванищук [64], Н. Кузнецова [65], С.Р. Леськів [66], О.М. Недосека [67], А. Огородник [68], С.В. Савчук [69], В.Д. Фролов [70], В.М. Шерстюк [71], В.П. Шибіко [72], Г.К. Юрчинська [73], О.Г. Юшкевич [74] та інші.

Проте, безпосередньо специфіка працевлаштування працівників судових органів є малодослідженою [75].

До прикладу, П. В. Євдокимов опрацьовував питання кадрового забезпечення в органах публічної влади та визначила, що воно регулюється нормами адміністративного права, а система кадрового забезпечення має комплексний та цілеспрямований характер й діє завдяки спеціальним вповноваженим органам державної влади [76, с. 3].

Можливо погодитися із тим, що працевлаштування працівників судових органів є системою, що регулюється нормами права. Така система має процесуальний характер й спільну ціль щодо закриття усіх вакансій у судових органах кваліфікованими працівниками. Водночас, регулювання проводиться не тільки нормами адміністративного права, але й частково трудового права, права у сфері статусу суддів. Також, спільною рисою для працевлаштування працівників в органах публічної влади є наявність посередників, які допомагають виникненню трудових відносин між кандидатом на посади державної служби й державою. Проте, залежно від посади в судових органах, буде різнитися безпосередній суб'єкт призначення та обсяг його повноважень.

Зі свого боку, А. С. Карпунець було проведено дослідження стану праці в органах державної влади та з'ясовано те, що основою трудових відносин між працівниками та державою має стати подолання корупції, відкритість даних та підвищення заробітної плати [77, с. 8].

Відповідно, працевлаштування працівників судових органів має відповідати критеріям публічності, прозорості, доступності інформації про конкурс. Чітке формулювання усіх етапів й стадій працевлаштування, автоматизація процесів, зменшення оціночних понять в нормах права є запорукою подолання корупції під час працевлаштування в судових органах.

О. І. Кобелєв доповнює, що залучення кваліфікованих кадрів до роботи в органах публічної влади передбачає створення уніфікованих моделей для кожної кадрової процедури, як то проведення конкурсу чи набір кандидатів [78, с. 41].

Таке твердження є справедливим й для працівників судових органів, адже для усіх кандидатів повинні обиратися однакові питання та критерії оцінювання. Уніфікованим мають бути вимоги до кандидатів, адже часто вони формуються уже в самому наказі про оголошення конкурсу й можуть мати некоректні або ж дискримінаційні (прихованої дискримінації) формулювання.

Тож, проведене у даній роботі дослідження та аналіз наведених наукових підходів дозволив дійти висновку, що існують наступні особливості працевлаштування працівників судових органів:

1. Одночасність реалізації декількох конституційних прав в ході працевлаштування працівників судових органів (право бути обраним до судових органів; право мати доступ до державної служби в судових органах; право на працю);
2. Необов'язковість підписання трудового договору для працевлаштування працівників судових органів;
3. Встановлення у законодавстві спеціальних професійних вимог для працевлаштування працівників судових органів;

4. Наявність обмеження у реалізації прав (право на працю працівників судових органів; право на підприємницьку діяльність, самозайнятність; право на участь в політичних партіях) в ході працевлаштування працівників судових органів;

5. Регулювання працевлаштування працівників судових органів проводиться міжгалузевими принципами права та спеціальними нормами права;

6. Особливий суб'єктний склад відносин у сфері працевлаштування працівників судових органів (Вища кваліфікаційна комісія суддів України; Вища рада правосуддя; Президент України; Державна судова адміністрація; голова суду);

7. Публічність сфері працевлаштування працівників судових органів.

Однією з особливостей працевлаштування працівників судових органів є одночасне втілення декількох конституційних прав людини та громадянина. Саме у конституційному законодавстві закріплені основні права осіб, кожне із таких прав суттєво відрізняється за змістом та характером. Тому особливо відмінним є можливість їх втілення паралельно в ході настання одних й тих же юридичних фактів.

Так, згідно з ст. 38 Конституції України, громадянам належить право на участь в управлінні державними справами, а також право вільно бути обраними до органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Окрім цього, даною нормою передбачено, що громадяни мають рівне право доступу до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування [79].

Таким чином, працевлаштування в судових органах, як таких, що є різновидом органів державної влади, є виявом права на участь в державному управлінні. Як виходить із аналізу даної норми наведене правом має реалізуватися на рівних умовах та є доступним для будь-якого громадянина України. Доречним є й уточнення не лише про право на вільно обиратися та бути обраний до органів державної влади, як, наприклад, до Вищої ради

правосуддя, але й мати доступ до служби, що є більш характерним для суддів, працівників Служби судової охорони, адже вони проходять конкурс для зайняття посади.

Проте, деякі недоліки формулювань у даній нормі права обумовили потребу в її додатковому тлумаченні Конституційним Судом України від 06.07.1999 № 7-рп/99, де уточнено, що право бути вільно обраним до органів державної влади означає те, що громадянин України володіє правом вільно обиратися та бути обраним до будь-якого органу державної влади, в тому числі Верховної Ради України чи до органу місцевого самоврядування, однак тільки за умови обрання до одного із таких органів [80].

Тобто, працевлаштування в судових органах не може поєднуватися із службою в інших органах державної влади, а також й займати посаду в органах місцевого самоврядування. Така заборона втілюється через наявність спеціальних перевірок для працівників судових органів, скасування за рішенням суду наказів про призначення й обов'язковій втраті статусу або ж працівника органів місцевого самоврядування, або працівника судових органів.

Крім того, А. С. Карпунець зазначає, що інститут державної служби є інститутом адміністративного права та полягає у реалізації завдань й функцій держави згідно з власною компетенцією [81, с. 5].

Тобто, право на службу в судових органах, що реалізується шляхом працевлаштування у них є адміністративним правом. Також, право обирати та бути обраний до органів державної влади й зокрема судових органів можливо й розглядати як політичне право, хоча й специфічне за своїм змістом. За своєю ж сутністю таке право полягає у можливості бути учасником із державного управління у сфері правосуддя та безпосередньо його проводити у випадку судді.

Разом з тим, відповідно до ст. 43 Конституції України кожен володіє правом на працю, що передбачає можливість заробляти на прожиття працюю, вільно обраною та вільно погодженою [79].

У даному контексті, проходження конкурсу та отримання посади в судових органах є втіленням її права на працю. Особа, яка є кандидатом на посаду добровільно написала заяву про участь в конкурсі, добровільно його пройшла та перемогла. Перебуваючи на посаді в судових органах, працівник отримує заробітну плату, йому гарантується втілення його основних трудових прав, як то на відпустку, на безпечні умови праці, як й поширюються вимоги щодо дотримання правил охорони праці.

З огляду на таку ситуацію І. М. Якушев зазначає, що право на державну службу є системним та конституційним правом, яке впливає зі змісту права на працю, але із можливістю реалізації в ході спеціальної процедури лише громадянами України [82, с. 157].

Аналогічно й право на перебування на посадах в судових органах можливо розглядати, як специфічну форму втілення права на працю. Варто наголосити, що кожен із наведених підходів є частково вірним, адже відображає частину реальних правовідносин, що складаються в ході працевлаштування. Проте, більш доречним все ж вважаємо підхід згідно з яким відбувається одночасна реалізація декількох конституційних прав. Такий підхід дозволяє висвітлити та розкрити значення кожного права, не применшуючи його значення для особи та суспільства загалом. Крім того, саме комплексний підхід дозволяє розкрити взаємозв'язки між даними правами та виявити прогалини в їх правовому регулюванні, наприклад, щодо захисту прав молоді на працю.

Можливо резюмувати, що особливість працевлаштування в судових органах щодо одночасності реалізації декількох конституційних прав полягає у тому, що завдяки послідовній реалізації юридичних фактів щодо проведення конкурсу, обрання серед кандидатів особи, що отримає посаду в судових органах й власне зайняття її, втілюються одразу декілька прав, які закріплені, як основні та невід'ємні. Такими правами є: право бути обраним до судових органів; право мати доступ до державної служби в судових органах; право на працю. Перших два права мають управлінський та частково політичний, в

значенні суспільно важливий характер й можуть бути реалізовані громадянами. Зі свого боку, право на працю є соціально-економічним та стосується кожної особи. Наведені права є рівними за своїм значенням для осіб, що їх втілюють, хоча й мають взаємозалежний характер. Наприклад, право на працю обумовлює обов'язок дотримання заборони на дискримінацію під час працевлаштування в судових органах. Водночас, право на доступ до посад до служби в судових органах обмежує право на працю через доступ до нього лише громадян України, які пройшли спеціальну перевірку.

Ще однією особливістю працевлаштування працівників судових органів є не обов'язковість трудового договору. В теорії трудового права саме підписання трудового договору вважається початком трудових відносин. Наприклад, І. М. Якушев зазначає, що незалежно від форми (як то усна чи письмова) або виду (контракт, угода, про виконання тимчасових робіт, про роботу за сумісництвом) трудовий договір є підставою виникнення трудових правовідносин. Процедура укладання договору вказує на здійснення декількох дій, які лише разом спричиняють укладання трудового договору, а кожна окрема дія до таких наслідків не призводить [82, с. 81].

Погоджуємося із твердженням, що виникненню трудових відносин передуює складений юридичний факт, що має певні етапи та стадії, завершення кожної із яких окремо ще не означає завершення процесу працевлаштування. Разом з тим, трудовий договір для працівників судових органів або ж взагалі не вимагається, або вимагається у виключних випадках.

Наприклад, у ст. 57 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» передбачено, що особа, що була призначена на посаду судді набуває повноважень лише після проголошення присяги судді [17].

Тобто, завершальним етапом під час працевлаштування судді, як працівника судових органів є складання присяги, а не підписання трудового договору. Аналогічна ситуація із державними службовцями, що перебувають на посадах в судових органах, адже у ч. 3 ст. 21 Закону України «Про державну службу» передбачено, що особа, що вступає на посаду державної

служби уперше, отримує статус державного службовця з моменту публічного складання Присяги державного службовця [83].

У даному випадку, момент початку трудових відносин є варіативним й залежить від того чи перебував працівник судових органів на державній службі попередньо. Окремо слід зауважити, що саме по собі складання присяги не спричиняє виникнення трудових відносин, а повинно відбуватися після складення наказу (акту) про призначення на посаду. Також, спірними є формулювання, які використані у чинному законодавстві, як то «набувають статусу державного службовця» або ж «набувають повноважень», оскільки це передбачає момент перебування на посаді й отримані заробітної плати за це без можливості виконувати службові обов'язки. Зрозуміло, що така ситуація є недопустимою, а тому більш доречним було б зобов'язання складання присяги наступного дня після наказу про призначення, що зменшило б плутанину в строках.

Відповідно до ст. 80 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» призначення на посаду судді проводиться Президентом України не пізніше 30 днів з моменту отримання подання Вищої ради правосуддя [17].

Аналізуючи даний законодавчий акт можливо дійти висновку, що трудовий договір із суддею не підписується, а основні умови праці встановлюються в нормативно-правових актах. Крім того, не передбачено й підписання трудових угод із будь-яким іншим працівником судових органів. Такий підхід видається доволі дискусійним особливо враховуючи недостатнє висвітлення питання працевлаштування у спеціальних нормах права щодо державних службовців, що перебувають на посадах в судових органах та можливість підписання трудового контракту із ними, що передбачено в загальному законодавстві.

Так, згідно з ст. 31-1 Закону України «Про державну службу», з особою, що призначається на посаду державної служби може бути укладено контракт про проходження державної служби. Суб'єкт призначення чи керівник державної служби приймає рішення про віднесення посади до такої, що

вимагає підписання контракту до моменту оголошення конкурсу. Істотні умови контракту включають: місце роботи та посаду; спеціальні вимоги; дату набуття чинності й строк дії; права й обов'язки сторін; режим відпочинку; завдання й показники результативності, ефективності та якості; умови оплати праці; відповідальність сторін; підстави зміни умов розірвання чи припинення дії контракту [83].

Тобто, необхідність контракту обумовлюються особливостями посади й необхідністю внесення коректив до стандартних умов праці, що й власне відповідає праці в судових органах. Залежно від посади, рішення про підписання контракту приймається або ж головою суду, або ж керівником Державної судової адміністрації.

Проте, деякі науковці заперечують необхідність в існування такого контракту, адже акт про призначення на посаду уже містить усі необхідні умови праці для державного службовця, а решту умов закріплено на законодавчому рівні [84, с. 63].

Можливо погодитись із тим, що трудовий контракт не завжди є необхідним для працівників судових органів, адже основні умови встановлені на законодавчому рівні і передбачення інших є неможливим через потребу забезпечення рівності працівників судових органів, виділення конкретної суми коштів для оплати праці з державного бюджету й власне задля усунення корупційних ризиків. Водночас, перебування на окремих посадах в судових органах має специфіку щодо повноважень, обов'язків чи часу роботи, що неможливо чітко прописати в акті про призначення та має бути встановлено на локальному рівні.

Тож, особливість працевлаштування працівників судових органів щодо необов'язковості трудового договору розкриваються через встановлення спеціальних умов вступу на службу, що передбачають проходження конкурсу, підписання наказу, складання присяги та інших етапів, які в сукупності спричиняють виникнення трудових відносин між працівником та судовими

органами. Підписання трудового договору не входить або ж є факультативним етапом такого процесу.

До особливостей працевлаштування працівників судових органів зараховуємо й встановлення спеціальних професійних вимог до працівників. Такі вимоги різняться залежно від посади й визначаються у законодавстві, посадових інструкціях та умовах конкурсу. Звісно, що вимоги щодо професійного рівня існують для кожного працівника, незалежно від сфери його роботи, однак відмінність полягає у змісті вимог та формі їх закріплення.

Щодо суддів, то у ст. 7 Порядку складення відбіркового іспиту та методики оцінювання його результатів встановлено, що відбірковий іспит для суддів включає: тестування рівня загальнотеоретичних знань у сфері права; тестування рівня володіння державною мовою; тестування особистих морально-психологічних якостей [85].

Тестування знань державної мови є загальною вимогою до усіх працівників судових органів, коли ж теоретичні знання з права відображають специфіку роботи судді та вказують на наявність мінімально допустимого рівня знань в даній сфері для наступного проходження спеціальних курсів. Щодо тестування морально-психологічних якостей, то хоча такий етап і є необхідним, однак його зміст та критерії є найбільш спірними і їх тлумачення та дотримання важко проконтролювати.

Варто зазначити, що професійних знань та досвіду кандидатів на посаду судді ніколи недостатньо для виконання функцій судді. Саме тому, ст. 77 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» визначено, що для кандидатів на посаду судді проводиться спеціальна теоретична та практична підготовка за навчальним планом, що затверджений Вищою кваліфікаційною комісією за рекомендаціями Національної школи суддів [17].

Тобто, професійні знання та якості кандидат на посаду судді отримує в ході проходження конкурсу. Позитивно можливо оцінити те, що навчання є оплачуваним та проводиться особами не лише із правовими, але й педагогічними знаннями, що полегшує засвоєння матеріалу. Таким чином,

спеціальні професійні вимоги до судді полягають у наявності знань в сфері права та успішного проходження спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді.

Досліджуючи уже правове регулювання професійних вимог до державних службовців, що перебувають на посадах судових органах, можливо помітити, що вони суттєво різняться за своїм змістом. Згідно з ст. 30-33 Положення «Про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя», загальні вимоги до усіх вказаних працівників є такими: знання законодавства, розв'язання ситуаційних задач для з'ясування відповідності компетенцій та професійних знань встановлених вимогам щодо спеціального законодавства у сфері державної служби та посадової інструкції [86].

Тобто, навіть на рівні спеціальних норм права щодо конкурсу на посади державної служби в судових органах не сформульовано які навички мають бути у кандидатів та яке саме законодавство окрім як про державну службу необхідно вивчати. У даному випадку, виникає питання щодо необхідності фактичного дублювання змісту загальних норм щодо проведення конкурсу на посади державної служби, адже це збільшує ризики колізій та прогалин.

Більш детально дане питання уже розглядається у вимогах до конкретної посади. Наприклад, в Умовах проведення конкурсу на зайняття посади державної служби категорії "Б" – заступника начальника юридичного управління Державної судової адміністрації України, визначено, що вимогами до професійності є знання: законодавства про державну службу, запобігання корупції, судоустрій, статус суддів, Вищу раду правосуддя. Також, вказані наступні вимоги до компетентності: відповідальність (розуміння важливості якості виконання посадових обов'язків, відповідності в ході підготовки та прийняття рішень, готовності нести відповідальність, вміння брати на себе відповідальність); комунікація та взаємодія (будування партнерських відносин; вміння ефективно взаємодіяти; вміння публічно виступати; вміння переконувати інших із використанням аргументів); якість виконання завдань

(чіткість, точність, розуміння мети й завдань, комплексність підходу до їх розв'язання); командна робота (усвідомлення значення власного внеску в спільний результат; орієнтованість на командний результат; готовність працювати в команді; відкритість під час обміну інформацією) [87].

Аналіз наведених вимог дозволяє зрозуміти, що знання у сфері права для державних службовців обмежуються лише застосуванням законодавства у судовій та адміністративній сфері. Більш важливими для отримання посади видається наявність комунікативних й управлінських навичок, перевірити наявність яких можливо лише із застосуванням оціночних та суб'єктивних критеріїв.

Найбільш специфічними є вимоги до кандидатів на посади в Службі судової охорони, адже ст. 31 Порядку проведення конкурсу для призначення на посади співробітників Служби судової охорони вказує на проходження перевірки рівня фізичної підготовки, який встановлений Головою Служби судової охорони. Крім того, необхідно пройти ситуаційні завдання щодо знань Конституції України, законодавства у сфері судоустрою та статусу суддів, діяльності національної поліції, у сфері запобігання корупції [88].

Позитивно слід оцінити уточнення на підзаконному рівні сфер законодавства, якими необхідно оволодіти. Для праці в Службі судової охорони більш важливою є саме професійна фізична підготовка, коли ж знання законодавства дозволяє розуміти специфіку роботи суду та визначати межі власних та інших суб'єктів повноважень.

У Наказі територіального управління Служби судової охорони у місті Києві та Київській області від 17.09.2019 № 11 визначено додаткові вимоги до компетентності працівників Служби судової охорони, як то: наявність лідерських якостей (вміння встановлювати цілі та пріоритети, стратегічно планувати); здатність приймати ефективні рішення й (швидкість рішення, дія в екстремальних ситуаціях; наявність аналітичних здібностей (систематизація, узагальнення інформації, гнучкість); підтримання громадського порядку

(знання законодавства щодо судових й правоохоронних органів, системи правоохоронних органів, розмежування їх компетенції) [89].

Як й в попередньому випадку, особисті комунікативні й аналітичні здібності є не менш важливими вимогами до кандидата на посаду в судових органах, ніж наявність формальних знань законодавства. Такі вимоги відображають особливості організаційно-управлінської сторони праці в судових органах, адже комунікація із представниками для громадян ототожнюється із комунікацією з державою та впливає на рівень довіри. Крім того, ефективне виконання повноважень можливо лише за умови спільної роботи в межах власної компетенції усіх працівників судових органів, а не суперництва між ними.

Тож, особливість працевлаштування працівників судових органів щодо встановлення спеціальних професійних вимог до них полягає у встановленні на підзаконному та локальному рівнях правового регулювання спеціальних вимог до кандидатів, які відображають і напрями роботи та відповідні сфери законодавства, і необхідні якості для ефективного втілення повноважень та реалізації завдань. Спеціальні вимоги можуть полягати не лише у формальному знанні законодавства, але й вмінню їх застосувати на практиці або ж навіть вмінню швидко оволодіти такими навиками, як у випадку із суддями.

Наступною особливістю працевлаштування працівників судових органів вважаємо наявність обмежень у реалізації прав. Праця у судових органах вимагає не лише виконання прямих обов'язків, але й дотримання заборон, що обумовлені соціально-економічними цінностями й уявленнями у суспільстві, прагненням запобігти конфлікту інтересів чи корупційним ризикам. Досліджуючи питання А. М. Мерник зазначає що ідея обмеження прав виникла ще у 18 ст. та надалі була закріплена у багатьох національних й міжнародних нормативно-правових актах. Вона полягає у тому, що обмеження може мати правовий характер завдяки встановленню на підставі закону, а цілі

які вона переслідує забезпечують користь для суспільства та їх можливості мати такі ж права та обов'язки [90, с. 37].

Тобто, обмеження прав працівників судових органів є допустимими, але за дотримання вимог щодо чіткої визначеності у законні та направленості та гарантування й забезпечення прав та інтересів усього суспільства. При цьому, правові обмеження для працівників судових органів не повинні перевищувати необхідні та стосуватися тих прав, що жодним чином не впливають на професійну діяльність, наприклад, право на зайняття спортом, творчістю чи право вступати у шлюб. Аналіз чинного законодавства дозволив сформулювати перелік прав щодо яких здійснюються обмеження:

1. Право на працю працівників судових органів;
2. Право на підприємницьку діяльність, самозайнятність;
3. Право на участь в політичних партіях.

Обмежень у реалізації права на працю для працівників судових органів найбільше. Найперше, варто зазначити, що право на працю закріплено Конституцією України [79] за кожною особою, а не лише громадянином. Перешкоджання або ж примушення до його реалізації є правопорушеннями. Проте, з законодавством про судоустрій та статус суддів, національну поліцію, державну службу, працівниками судових органів можуть бути лише громадяни України, які досягнули щонайменше 18 років, а в окремих випадках й 40 років (для суддів Конституційного Суду України).

Заборона перебування на посадах в судових органах поширюється на осіб, що мають судимість, яка не була погашена чи знята або ж на осіб, яким у судовому рішенні заборонено займати такі посади. Наведені обмеження пояснюються необхідністю дотримуватися інтересів лише України під час здійснення правосуддя, забезпеченням високих моральних якостей суддів та інших працівників судових органів. Залежно від посади в судових органах рівень відповідальності різниться, а отже й наявність великого досвіду роботи буде зменшувати ймовірність вчинення помилки.

Також, право на працю для працівників судових органів обмежується у законних способах його захисту. За загальним правом працівники володіють правом на участь в профспілкових організаціях для захисту своїх трудових прав, а також правом на організацію та участь в страйку. Водночас, згідно з ч. 4 ст. 54 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» визначено, що судді не можуть належати до професійних спілок чи виявляти до них прихильність, брати участь у страйках [17].

Діяльність профспілок частково замінюється функціонуванням органів суддівського самоврядування, що захищають їх права та організовуються діяльність. Водночас, право на страйк є абсолютною забороною та поширюється не лише на суддів, але й на усіх працівників судових органів. Вчинення правосуддя є більш пріоритетним та важливим для держави та суспільства, чим захист даної групи працівників. Окрім того, прийняття вимог працівників судових органів з боку голови суду, органу суддівського самоврядування чи керівника Державної служби судової охорони не дозволить жодним чином змінити істотні умови праці. Усі вони закріплені на законодавчому рівні, а тому можуть бути змінені та вдосконалені лише законодавцем.

Разом з тим, уже для державних службовців, що перебувають на посадах в судових органах право на участь в профспілках є менш обмеженим. Наприклад, у ч. 2 ст. 47 Закону України «Про державну службу» визначено, що правила внутрішнього службового розпорядку затверджуються за спільним поданням керівника державної служби та виборного органу профспілкової організації [83].

Тобто, права профспілок є обмеженими й не поширюються на процес скорочення чи погодження звільнення, особливо у випадку вчинення дисциплінарного проступку, але можуть стосуватися організації праці, часу відпочинку та відпусток. Їх діяльність дозволяє контролювати діяльність керівника державної служби, як роботодавця.

Ще один напрям обмеження права на працю стосується виконання роботи за сумісництвом. Так, для усіх працівників дозволеною є праця за сумісництвом або суміщенням, якщо таким є бажанням самого працівника та має погодження з боку керівника. Однак, у ч. 1 ст. 54 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» зазначено, що перебування на посаді судді є несумісним із зайняттям посад в інших органах державної влади чи місцевого самоврядування [17].

Дана заборона поширюється й на працівників, що є державними службовцями, зокрема у Службі судової охорони. Винятком із неї є можливість переведення до Національної школи суддів, виконання й функцій голови суду, участь в органах суддівського самоврядування. Варто зазначити, що питання сумісництва посад в органах місцевого самоврядування та державних органах було предметом наукових та практичних дискусій аж до тлумачення норм права та роз'яснення його неможливості з боку Конституційного Суду України. Такий підхід є цілком обґрунтованим, адже поєднання декількох посад погіршить якість виконання обов'язків на кожній із них, збільшить ймовірність помилок та виникнення конфлікту інтересів.

Обмеження права на працю для працівників судових органів стосуються й спільної праці близьких осіб. Відповідно до ст. 32 Закону України «Про запобігання корупції», на посади державної служби не допускаються особи, що будуть прямо підпорядковані близькій особі [91].

Очевидно, що дана заборона обумовлюється високими корупційними ризиками, як під час отримання посади, так й під час виконання посадових обов'язків. Це не відповідає ні інтересам працівників судових органів для яких можуть порушуватися рівні умови реалізації права на працю, так й для осіб, що звертаються до суду за захистом своїх прав, адже якість отриманих послуг та наданого захисту буде погіршуватися. В контексті працевлаштування працівників судових органів, наявність заборони роботи близьких осіб сприяє побудові здорових умов праці, підвищенню довіри до держави та бажанню розвиватися й будувати кар'єру в судових органах.

Ще одним правом працівників судових органів, що обмежується є право на підприємницьку діяльність. Відповідно до ст. 25 Закону України «Про запобігання корупції», державним службовцям заборонено займатися будь-якою іншою оплачуваною чи підприємницькою діяльністю, якщо інше не встановлено у законодавстві (за винятком: викладання, наукової діяльності, творчості, медичної практики, практики перебування інструктором або суддею у спорті) [91].

Наведена заборона має загальний характер й поширюється на усіх працівників судових органів. Існування винятків із неї пояснюється відсутністю їх впливу на професійну діяльність, можливість проводити такі діяльність періодично та у вільний від роботи час, на добровільній основі.

Для суддів така заборона має більш суворий характер, адже у ч. 2 ст. 54 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» передбачено, що суддя не може займатися не лише підприємницькою, але й адвокатською діяльністю, входити до складу керівних органів чи наглядових рад підприємств (винятком є ведення наукової, творчої чи викладацької діяльності). Також, у ч. 3 ст. 54 даного Закону встановлюється заборона володіти акціями чи майновими права та визначається обов'язок передати права на них третій особі із можливістю отримувати пасивні доходи від них [17].

Кількість винятків оплачуваної діяльності є суттєво меншою, що вказує на більший рівень відповідальності та навантаження на них. Позитивно слід оцінити право на отримання доходів від володіння акціями, оскільки таким чином забезпечується матеріальне забезпечення суддів без державних витрат. При цьому сам суддя не витрачає час на управління таким майном. Проте, необхідно додатково забезпечити захист від конфлікту інтересів для такого судді.

Останнім правом працівників судових органів, що обмежується є право на участь в політичних організаціях. Зокрема, у ч. 4 ст. 54 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» визначається, що судді не можуть належати до політичних партій, приймати участь в політичних акціях й мітингах,

передвиборчій агітації, ставати кандидатом на виборні посади державної влади чи місцевого самоврядування [17].

Однією із вимог до діяльності працівників судових органів є неупередженість, тобто дія відповідно до законодавства та норм права, а не власних переконань й уявлень. Вступ працівника судових органів до політичної партії та публічне висловлення своїх переконань негативно вплине на вчинення правосуддя, адже вказуватиме на суб'єктивність у поглядах, можливості на них вплинути заради викривлення обставин справи та неправомірної перемоги у суді. Ще однією причиною такої заборони є необхідність розмежування судової, виконавчої та законодавчої влади, що є основою збереження балансу їх впливу та ефективного функціонування.

Таким чином, наявність обмежень у реалізації прав працівників судових органів, як особливість їх працевлаштування полягає у законодавчому встановленні заборон та додаткових вимог для осіб, які мають бажання працювати в судових органах. Такі обмеження поширюються безпосередньо на право на працю й починають діяти з моменту подання заяви на участь в конкурсі та надалі продовжують діяти протягом всього часу перебування на посаді в судових органах. Встановлені обмеження пояснюються необхідністю забезпечити належний процес правосуддя, захистити інтереси населення та права осіб, що звернулися за захистом, як й гарантувати рівні та справедливі умови праці для усіх працівників судових органів.

Особливістю працевлаштування працівників судових органів вважаємо регулювання міжгалузевими принципами та спеціальними нормами законодавства. Тобто, усі стадії та етапи отримання посади в судових органах для працівника будуть регулюватися спільно і конституційним, і трудовим, і адміністративним та судовим законодавством. Такий підхід гарантує максимальне охоплення трудових відносин із працівниками судових органів, забезпечення їх втілення та захисту під час проходження конкурсу й інших стадій працевлаштування.

Так, відповідно до ст. 5-1 Кодексу законів про працю держава забезпечення усім працездатним громадянам: вільний вибір діяльності; захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу; компенсацію за направлення на роботу в іншу місцевість [92].

Варто зазначити, що трудове законодавство вказує на пріоритетність норм судового та адміністративного законодавства у питаннях працевлаштування. Разом з тим, у Кодексі законів про працю визначені основні гарантії трудових прав, зокрема під час вступу, що поширюються на усіх працівників, незалежно від їх посади. До таких прав можливо віднести право на захист від дискримінації, заборону розміщувати в рекламних публікаціях посад вказівку на стать особи. Окремі гарантії мають доволі чіткий зміст й не потребують доведення для їх застосування, а інші ж з них часто мають ще й засадничий характер й не можуть бути реалізовані без додаткових уточнень. Наприклад, необґрунтованість відмови на прийняття на роботу може бути доведеною лише у суді через оціночний характер діяльності з погодження чи відмови у зайнятті посади.

У Законі України «Про судоустрій та статус суддів» визначаються особливі вимоги та етапи, які відрізняють працевлаштування суддів від інших працівників судової системи. До прикладу, у ст. 83 даного Закону визначено, що критеріям кваліфікаційного оцінювання є: наявність компетентності (професійної, соціальної та особистої) професійної етики, доброчесності [17].

У даному законодавчому акті визначаються, які саме особи можуть стати кандидатами на посаду судді, яким саме чином та у які строки проводиться їх оцінювання та за яким критеріями. Зміст таких норм права обумовлюється особливостями повноважень, які надаються судді. Тому можуть запроваджуватися додаткові гарантії, як то можливість участі громадськості під час проведення конкурсу, публічне його оголошення та власне додаткові етапи та вимоги, наприклад, подання декларацій доброчесності та родинних зв'язків.

На процес працевлаштування працівників судових органів впливає й адміністративне законодавство, яке регулює організаційно-управлінські відносини. Так, завдяки нормам адміністративного права встановлено повноваження Державної судової адміністрації, визначено ієрархічну структуру в межах судових органів. Крім того, Кодекс України про адміністративну відповідальність [93] містить перелік правопорушень, що можуть бути здійснені працівниками судових органів та види адміністративних стягнень. До прикладу, вчинення корупційних правопорушень, зловживання службовим становищем чи розголошення особистої інформації, що стала відомою працівникам судових органів через виконання посадових обов'язків. Для державних службовців, що перебувають на посадах в судових органах саме адміністративним законодавством регулюються питання вступу на посаду, визначення суб'єкта призначення, можливості захистити свої трудові права та звернути до суду. Також, адміністративне законодавство найбільш близько відтворює норми трудового права для службових відносин, що зменшує кількість випадків невірної їх розуміння та застосування. Такий підхід необхідно й запозичити до судового законодавства.

Невід'ємним елементом правового регулювання працевлаштування працівників судових органів є законодавство з охорони праці. Так, згідно з ст. 29 Кодексу законів про працю роботодавець зобов'язаний перед початком роботи: повідомити працівника про небезпечні та шкідливі умови, виробничі фактори та їх можливі наслідки для здоров'я; ознайомити із правилами службового трудового розпорядку; провести інструктаж для працівника щодо технічної безпеки, гігієни праці, протипожежної охорони [92].

Тобто, незалежно від посади в судових органах, усі працівники зобов'язані дотриматися правил охорони праці із якими були ознайомлені ще до початку виконання професійних обов'язків. Важливим є саме попереднє повідомлення для працівників, що дозволяє їм прийняти рішення щодо наявності бажання надалі працювати в такому судовому органі. До прикладу,

допомагає працівникам Служби судової охорони усвідомити небезпеку для їх життя та здоров'я. Зі свого боку, попереднє вивчення правил охорони праці запобігає вчиненню правопорушень, які у ній визначені через пояснення наслідків таких дій.

Слід уточнити, що більшість норм права, які регулюють процес працевлаштування працівників судових органів розміщені в різних нормативно-правових актах що збільшує ризики колізій між ними та зловживання правами через законодавчі прогалини. Н. С. Панова пропонує вирішувати наведену проблему через створення Кодексу державної адміністративної служби, що буде систематизованим та регулювати процедурні питання прийняття на роботу [94, с. 15].

Такий підхід дозволить вирішити проблему щодо різниці в оплаті праці для державних службовців, що працюють у різних напрямках, як то в податкових чи судових органах. Крім того, більш детально можливо буде виписати особливості процедур отримання посади державними службовцями в судових органах, що залишатимуться незмінними незалежно від волі суб'єктів управління судовими органами, а отже й більш об'єктивними та рівними.

Тож, особливість працевлаштування працівників судових органів щодо регулювання міжгалузевими принципами та спеціальними нормами права полягає у тому, що під час найму працівників дотримуються загальні трудові цінності та вимоги, що забезпечують рівність, належність та безпеку умов праці. Такі норми права не є систематизованими, що часто порушує їх спільне та належне використання для реалізації права.

Також, до особливостей працевлаштування працівників судових органів зараховуємо особливий суб'єктний склад. Хоча трудові відносини виникають між працівником судових органів та власне державою, але сприяти їх утворенню вповноважені спеціальні суб'єкти. Аналіз чинного законодавства дозволив виділити наступні суб'єкти відносин із працевлаштування працівників судових органів:

1. Вища кваліфікаційна комісія суддів України;
2. Вища рада правосуддя;
3. Президент України;
4. Державна судова адміністрація;
5. Голова суду.

Найбільшим обсягом повноважень у питанні працевлаштування володіє Вища кваліфікаційна комісія суддів України. Так, у ст. 79 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» [17] зазначено, що положення про проведення затверджується саме даною Комісією, як й передбачено її обов'язок опубліковувати інформацію про проведення конкурсу та приймати заяви від бажаючих прийняти участь в ньому. Вища кваліфікаційна комісія суддів проводить безпосередньо конкурс та забезпечує дотримання вимог законодавства щодо доступу до нього осіб з обмеженими можливостями, публічності проведення та опублікування результатів. Завданням даної Комісії є проведення конкурсу на зайняття посад судді ефективно, а отже й її учасники повинні володіти глибокими знаннями та практичним досвідом роботи судді та обирати коректні способи перевірки таких же знань в кандидатів на посади суддів.

Повноваження Вищої ради правосуддя у питаннях працевлаштування працівників судових органів є доволі обмеженими, але не менш важливим. Так, Вища рада правосуддя призначає на посади членів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, що засвідчує наявність владно-підпорядковуючих відносин між ними. Також, у ст. 80 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» визначено, що призначення на посаду судді здійснюється на підставі та в межах подання Вищої ради правосуддя [17].

Таким чином, Вища рада правосуддя впливає на працевлаштування суддів через їх направлення Президенту України. Варто наголосити, що вибір між кандидатами чи їх затвердження проводиться попередньо, а роль Вищої ради правосуддя полягає у забезпеченні комунікації між судовими й виконавчими органами державної влади.

Зі свого боку, Президент України, як суб'єкт відносин з працевлаштування працівників судових органів вповноважений, відповідно до ч. 1 ст. 80 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» [17], на призначення на посаду судді за поданням Вищої ради правосуддя й без перевірки дотримання вимог судового законодавства. Участь Президента України обумовлюється потребою врівноваження судової гілки влади, забезпечення неупередженості призначення на посади. Разом з тим усунуто ризик тиску на судові органи через відмову призначати на таку посаду, затягування процесу чи інші зловживання повноваженнями, адже саме призначення відбувається незалежно від факту оскарження результатів конкурсу та вибору певного кандидата.

Для працівників судових органів, що є не суддями, суб'єктом призначення виступає Державна судова адміністрація. Наприклад, у ч. 4 ст. 161 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» передбачено, що граничну чисельність служби судової охорони затверджує Державна судова адміністрація, як й погоджує утворення нових територіальних підрозділів [17]. Тобто, Державна судова адміністрація займається управлінням кадровими ресурсами в судових органах, планує час оприлюднення інформації про конкурс, власне його проводить та визначає результати або ж застосовує інші процедури найму для помічників суддів чи працівників, що виконують технічно-господарські завдання. Важливо, що структура Державної судової адміністрації дозволяє формувати розгалужену систему, а отже й проводити одразу декілька видів діяльності з працевлаштування, наприклад, оголошення конкурсу та аналіз кількості вакансій, причин їх появи, формування позитивних та негативних тенденцій.

Для голови суду, як суб'єкта відносин із працевлаштування працівників судових органів основним обов'язком є гарантування безпечних та комфортних умов праці. У ч. 1 ст. 24 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» передбачено право голови суду на погодження призначень керівника апарату суду та його заступника [17].

Такі повноваження пояснюються необхідністю гарантувати ефективні та довірительні відносини між головою суду та його помічниками, вповноваженими особами, а отже й допустимою є участь у підборі таких працівників. Разом з тим, важливо запобігти дискримінаційним чи корупційним проявам до кандидатів на посади в судові органи через суб'єктивні погляди голови суду.

Можливо резюмувати, що особливість працевлаштування працівників судових органів щодо спеціального суб'єктного складу розкривається через залучення додаткових владних суб'єктів заради забезпечення прозорого, рівного та правомірного процесу відбору кандидатів, гарантування вільного доступу до посад в судових органах усіх осіб, що відповідають законодавчо встановленим вимогам та якісне оцінювання такої відповідності.

Особливістю працевлаштування працівників судових органів вважаємо публічність. Вона сформувалася під впливом сучасних тенденцій у сфері публічного управління та задля забезпечення рівності й прозорості зайняття посад. Публічність у працевлаштуванні працівників судових органів має декілька напрямів прояву.

Найперше, вона полягає в обов'язковому залученні громадськості до відбору кадрів. У статті 87 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» закріплено існування громадської ради доброчесності при Вищій кваліфікаційній комісії суддів України з метою встановлення придатності кандидата на відповідну посаду судді згідно критеріїв професійної етики [17].

Таким чином, забезпечено доступ громадськості до кожної процедури найму, а також надано право здійснювати власний нагляд та контроль за працевлаштуванням. Оскільки, члени громадської ради не є суддями й не мають відношення до судових органів, то гарантується їх об'єктивність та неупередженість щодо кандидатів. Відповідно, громадський нагляд стосується роботи суб'єктів призначення та має на меті гарантування рівності у вступі на посади в судових органах.

Також, публічність у працевлаштуванні працівників судових органів розкривається через право на зйомку та аудіо запис для громадських організацій, проведення окремих етапів конкурсу онлайн та опублікуванні інформації пов'язаної із працевлаштуванням в судових органах на вебпорталах. Тобто, гарантією публічності працевлаштування є цифровізація усіх процесів. Такий підхід гарантує ще й можливість повернутися та повторно проаналізувати поведінку усіх залучених суб'єктів щодо етичності, відповідності вимогам законодавства.

Слід констатувати, що сутність публічність, як особливість працевлаштування працівників судових органів проявляється у забезпеченні доступу усіх зацікавлених осіб до участі у відборі на посаду та нагляді за ним (в межах, що не заважає працевлаштуванню) заради гарантування рівності й зрозумілості умов, правомірності поведінки усіх суб'єктів правовідносин.

Отже, проведене дослідження свідчить, що працевлаштування працівників судових органів суттєво відрізняється від процедури найму працівників в приватній сфері. Це пояснюється спільними для усіх кандидатів вимогами, публічністю проведення відбору, чіткому законодавчому регулюванню усіх етапів, гарантій, засобів захисту. Особливість працевлаштування працівників судових органів полягає ще й у встановленні додаткових вимог й процедур навіть для державних службовців, як то знання судового законодавства чи проходження оцінювання фізичної підготовки. Разом з тим, можливо встановити, що специфіка працевлаштування працівників судових органів обумовлюється потребою забезпечення рівності процесу найму та доступу до нього, визначенні найбільш об'єктивних та актуальних критеріїв відбору серед кандидатів кваліфікованих працівників.

2.2 Етапи та стадії професійного розвитку працівників судових органів: зміст та характеристика

Основною вимогою до усіх працівників судових органів є їх кваліфікованість та компетентність в ході виконання посадових обов'язків. Разом з тим, зміни у законодавстві, запровадження нових технологій, збільшення комунікації із громадськістю обумовлюють потребу в постійному професійному розвитку. В умовах постійного зростання кількості інформації, що необхідно освоїти, складності її систематизації та знаходження часу для вивчення, особливо у поєднанні із виконанням посадових обов'язків, професійний розвиток є не одноактним діянням, що втілюється працівниками судових органів за власним бажанням у вільний час, а складним та комплексним процесом. Участь в такому процесі приймає велика кількість, як працівників, так й суб'єктів публічного права та зокрема органи публічної влади. Тому необхідним є ретельне вивчення та структуризація втілення такого процесу працівниками судових органів.

На сьогодні, чинне законодавство щодо професійного розвитку працівників судових органів є не систематизованим та має переважно підзаконний, а іноді й локальний характер. Тому, аналіз таких нормативно-правових актів щодо суддів, працівників апарату суду, державних службовців, що перебувають на посадах в судових органах, працівників Служби судової охорони дозволить виділити спільні для них особливості дії, порівняти та виділити спільні риси. Як наслідок, можливо буде сформулювати етапи та стадії професійного розвитку для усіх працівників судових органів.

В межах даного дослідження можливо буде встановити різницю та критерії розподілу певних процедур та дій з професійного розвитку працівників судових органів на етапи та стадії, а також з'ясувати їх співвідношення. Крім того, опрацювання науково-теоретичних поглядів та законодавства у питаннях професійного розвитку дозволить з'ясувати зміст кожного етапу та стадії, визначити коло суб'єктів, гарантії проведення та

наслідки завершення. Тому, можливо буде встановити відмінності та особливості кожної із стадій професійного розвитку працівників судових органів.

Варто зазначити, що питання етапів та стадій професійного розвитку працівників судових органів має міжгалузевий характер, а тому було частково опрацьовано такими вченими, як: І. В. Астремська, Ю. Ю. Боброва, Л. С. Борданова, Є. А. Бурмака, О. Б. Ганьба, Р. З. Голобутовський, Т. А. Доценко, В. С. Єгорова, Л. Є. Зуєва, М. І. Карпа, М. О. Курицина, Н. О. Лапочук, Н. В. Підбуцька, Н. В. Рощина, О. Ш. Тонне, О. К. Черновський, І. М. Шаркова, Я. О. Шевцова, О. Г. Юшкевич, Н. В. Яворська. Разом з тим, правовий аспект даного процесу є малодослідженим.

Розподіл процесу професійного розвитку працівників судових органів на стадії та етапи є доволі неоднозначним через плутанину в тлумаченні власне понять стадія та етап. До прикладу, Я. О. Шевцова визначає, що суддівська освітня підготовка складається із трьох етапів: отримання юридичної освіти; навчання в спеціальному закладі для отримання правового статусу судді; періодичне навчання заради підвищення кваліфікації [95, с. 5].

Кожен із наведених етапів вимагає залучення різних суб'єктів права, наприклад, вищих закладів освіти, Вищу раду правосуддя та Вищу кваліфікаційну комісію для отримання посади судді чи Національну школу суддів для підвищення кваліфікації суддів. Різними є критерії успішності та плановані результати таких етапів. Відповідно до Словника іншомовних термінів, стадія це проміжок часу, що обмежений датами, подіями чи діяльністю, яка має регулярний характер [96].

Тобто саме для стадії є характерною завершеність, особливий склад суб'єктів та досягнення власних завдань в межах певного процесу. Зі свого боку уже етапи не мають самостійного характеру та втілюються в межах кожної із стадій, адже їх об'єднують завдання, функції та суб'єкти послідовного виконання. Тому, погоджуйчись із автором щодо послідовності

професійного розвитку, все ж вважаємо, що було перелічено саме стадії, а не етапи суддівської освіти.

Т. А. Доценко розподіляє кар'єрне зростання працівника на такі етапи: попередній (підготовка до трудової діяльності та вибір її сфери), етап становлення (вибір сфери та розвиток необхідних навиків), просування (активний професійний розвиток), етап завершення (створення підґрунтя для переходу на пенсію), пенсійний (зміна основного виду діяльності) [97, с. 545].

Аналізуючи такий перелік виникає питання щодо відмінностей між попередньою діяльністю працівника та стадією становлення, адже вибір відбувається в обох випадках. В контексті професійного розвитку працівників судових органів та правового регулювання такого процесу більш доречним буде об'єднання таких стадій. Спільним для них є неможливість впливу з боку держави на вибір трудової сфери та кар'єри працівниками, а також необхідність завчасного планування праці саме в судових органах.

Н. В. Підбуцька пропонує дотримуватися під час дослідження професійного розвитку класичного підходу розподілу на стадії: допрофесіоналізм, тобто ознайомлення з професією вперше; професіоналізм (що складається із етапів: адаптації, самоактуалізації та вільного володіння певною професією); супер професіоналізму (має етапи: вільного володіння творчою стороною професії; опанування суміжних професій; творче само проектування працівника); непрофесіоналізм, тобто виникнення професійних деформацій в ході праці; після професіоналізм, що полягає у зверненні професійної діяльності [98, с. 46].

Особливу увагу слід звернути на стадію непрофесіоналізму, що є невід'ємною від усього процесу професійного розвитку та вказує на його завершення. Вчасне виявлення такої стадії у діяльності певного працівника судових органів дозволяє проводити більш результативну кадрові політику. Водночас, стадія супер професіоналізму є доволі спірною, адже про застосування творчості та самовираження працівників судових органів у своїй

діяльності можливо говорити лише умовно, оскільки їх діяльність чітко регулюється й суб'єктивізм у роботі є забороненим.

Зі свого боку М. О. Курицина, пропонує розподіляти професійний розвиток особистості на наступні циклічні стадії: стадія орієнтації й підготовки, стадія адаптації та пристосування, стадія реалізації потенціалу, стадія професіоналізму, стадія занепаду [99, с. 81].

Для працівників судових органів період адаптації є необхідністю, адже здобутий попередньо досвід роботи у юридичній сфері чи державній службі є недостатнім й не відтворює специфіку роботи. Водночас виділення часу адаптації, як самостійної стадії теж є недоречним, адже відбувається в межах конкурсу на посаду або ж випробувального періоду перебування на посаді.

Тож, можливо дійти висновку, що процес професійного розвитку працівників судових органів складається із таких стадій:

1. Усвідомлення потреби та оволодіння базовими навиками для роботи у судових органах, як стадія професійного розвитку працівників судових органів;
2. Підготовка до зайняття посади в судових органах, як стадія професійного розвитку працівників судових органів;
3. Практичний самостійний розвиток працівників судових органів, як стадія професійного розвитку працівників судових органів;
4. Спеціалізоване підвищення кваліфікації, як стадія професійного розвитку працівників судових органів;
5. Втрата професійних навичок, як стадія професійного розвитку працівників судових органів.

Так, першою стадією професійного розвитку працівників судових органів є усвідомлення потреби та оволодіння базовими навиками для роботи у судових органах. Варто зазначити, що у професійному розвитку можливо й виділити більш ранні етапи становлення, однак вони мають в більшій мірі саме психологічний та соціальний характер, а тому визначити фактори вибору напряму роботи в судових органах неможливо в сучасних умовах.

Недопустимим є вплив й держави на здійснення вибору щодо майбутньої професії, адже це суперечить принципу свободи працевлаштування. Відповідно, стадія усвідомлення потреби та оволодіння базовими навиками для роботи у судових органах розпочинає із та має такі етапи:

1. Навчання у вищому закладі освіти за спеціальністю «081» Право;
2. Здобуття практичного досвіду роботи в юридичній сфері.

Перший наведений етап пов'язаний із отриманням базових теоретичних й практичних знань у сфері права. Спільною вимогою для усіх працівників судової системи є високий рівень знань законодавства щодо державної служби, судових процесів та національної поліції. Відповідно, правова спеціалізація знань є необхідно. Разом з тим, особа, яка вступає до вищого закладу освіти для отримання знань у сфері права ще може не визначитися із напрямом роботи, як то публічна служби, нотаріат, адвокатура чи власне робота в судових органах. На вибір напрямку можуть впливати і внутрішні чинники, як то уподобання певної галузі права, так й зовнішні чинники, більш зрозуміле викладання певного предмету, отримання досвіду роботи з адміністративним чи процесуальним законодавством. Роль держави на даному етапі полягає у гарантуванні вільного вибору напрямку діяльності та створення умов для отримання якісної освіти. Останнє питання є найбільш складним для втілення, адже критерії якісної освіти з часом змінюються та доповнюються.

На сьогодні, Н. В. Яворська виділяє такі критерії оцінювання рівня професійної підготовки студентів-юристів: відповідність стандартам правничої освіти (стандарти освітньої діяльності та вищої освіти за спеціалізацією «Право», Національна рамка кваліфікацій за даною спеціальністю); відповідність стандартам правничих професій; проходження зовнішнього незалежно оцінювання для завершення вищої юридичної освіти та доступу до правничої професії [100, с. 399].

Тобто, особа, що завершила навчання в вищому закладі освіти та отримала правничу освіту повинна щонайменше добре володіти знаннями, які визначені, як обов'язкові в державних стандартах. Проблемним аспектом є їх

теоретичний характер, що ускладнює отримання першої роботи, особливо в судових органах. Відповідно, шляхом покращення даної ситуації є забезпечення й можливості стажувань та практичних семінарів в судових органах.

Наступним етапом є здобуття практичного досвіду в юридичній сфері. Слід зауважити, що переважна більшість посад в судових органах вимагають наявності практичного досвіду в юридичній сфері щонайменше 1 рік. Тому, молоді спеціалісти отримують свій перший досвід роботи в юридичній сфері у приватному секторі. Досліджуючи питання працевлаштування молоді, Л. С. Борданова вказує на те, що для них даний процес є суттєво складніший та включає такий порядок дій: усвідомлення необхідності пошуку роботи; вибір способу пошуку роботи; збір інформації про стан ринку праці; здійснення практичних дій для отримання робочого місця; укладання трудового договору [101, с. 9].

Для працівників судових органів, цей процес ускладнюється ще більше, адже необхідним є здобуття саме досвіду роботи у сфері права, а не будь-якого досвіду роботи. Усвідомлення бажання працювати в судових органах може прийти до особи й після декількох роботи в тій галузі права, що мало пов'язана із судоустроєм та процесами, наприклад, у сфері екологічного права чи нотаріаті. Тому, важливим аспектом професійного розвитку на етапі здобуття практичного досвіду є вибір наближених спеціалізацій. До прикладу, для осіб, що бажають стати суддею із спеціалізацією у кримінальних справах доречним буде досвід в правоохоронних органах або ж досвід адвокатської діяльності, коли ж для державних службовців на посадах державної служби доречним є досвід служби в інших органах на організаційних та управлінських посадах.

Таким чином, проходження стадії усвідомлення потреби та оволодіння базовими навиками для роботи у судових органах для працівників судової системи має наступні особливості:

1. Метою проходження даної стадії є становлення базових навиків для перебування на посаді. Такі навички передбачають достатню професійну компетентність, наявність соціальних й комунікативних навиків, достатній рівень загальної освіченості та правосвідомості. Для роботи в судових органах повної компетенції попередньо неможливо здобути, адже сутність повноважень та вимоги до кандидатів є спеціальними, а тому головним є забезпечення належного знань базових аспектів роботи на певній посаді, без практичного досвіду їх втілення. Саме цьому допомагає отримання вищої освіти за спеціальністю «081» Право та отримання першого досвіду роботи молодими спеціалістами.

2. Проходження стадії усвідомлення потреби та оволодіння базовими навичками для роботи в судових органах неможливо контролювати. Так, вибір професії та вищого закладу освіти здійснюється самостійно особою без зовнішнього втручання з боку органів публічної влади, як й завершення її здобуття. Окрім того, після отримання вищої освіти юрист може тривалий час працювати поза судовою сферою. Тому, встановити конкретні строки завершення такої стадії неможливо, а мінімальними її строками є ті, що визначені у законодавстві чи умовах конкурсу на зайняття посади в судових органах, як мінімальний досвід. До прикладу, для суддів він становить 5 років трудового стажу у сфері права.

3. Участь держави на стадії усвідомлення потреби та оволодіння базовими навичками для роботи в судових органах обмежується створенням сприятливих та доступних умов отримання освіти й здобуття практичного досвіду. Тобто, діяльність держави має комплексний характер та впливає і на сферу освіти, і на сферу публічного адміністрування та судоустрою. Отриманні у закладах вищої освіти знання мають бути достатніми для отримання першої роботи. Крім того, умови праці та рівень соціальної довіри до суддів має бути достатньо високим для заохочення молоді обрати даний вектор розвитку правничої кар'єри.

Наступною стадією професійного розвитку працівників судових органів є підготовка до зайняття посади в судових органах. Так, у результаті попередньої стадії особа усвідомила своє бажання працювати в судових органах та отримана достатньо досвіду роботи в юридичній сфері. Відповідно, наступна стадія розпочинається після настання двох юридичних фактів: дотримання законодавчої вимоги щодо досвіду роботи для отримання посади та оголошення конкурсу на певну посаду в судових органах. Можливо виділити такі етапи стадії підготовки до зайняття посади в судових органах:

1. Ознайомлення із вимогами до посади в судових органах;
2. Самостійні тренування навиків, що вимагаються для отримання посади в судових органах;
3. Проходження конкурсу на зайняття посади в судових органах;
4. Проходження додаткового навчання для виконання посадових обов'язків працівника судових органів.

Проведення першого етапу підготовки до зайняття посади в судових органах неможливо без підзаконного регулювання. Хоча основні вимоги до кандидатів визначені на рівні законів, що особливо стосується суддів, однак для державних службовців коло обов'язків, а отже й необхідних компетенцій буде різнитися. Наприклад, для державних службовців що проводять організаційне чи інформаційне забезпечення різні вимоги щодо освіти, вміння комунікувати та управляти. Тому, ознайомлення із вимогами є основою для успішного проходження конкурсу та вступу в трудові відносини для працівника судових органів. Прикладом такого підзаконного акту може слугувати Умови проведення конкурсу на зайняття посади державної служби категорії "Б" – начальник відділу автоматизації діловодства судів та статистики департаменту інформаційних технологій [102].

Відповідно, проходження першого етапу вимагає залучення суб'єктів призначення щодо публікації посадової інструкції, вимог до кандидата та іншої інформації пов'язаної із вступом на посаду в судових органах. Завдяки загальнодоступності такої інформації забезпечується охоплення максимальної

кількості зацікавлених осіб, а отже й збільшується ймовірність віднайти найбільш кваліфікованих. Кінцевим результатом даного етапу є подання заяви про участь в конкурсі на зайняття посади, формування уявлень у кандидатів про посаду в судових органах, а також й власне створення плану підготовки й навчання для проходження конкурсу.

Етап самостійного тренування навиків, що вимагаються для отримання посади в судових органах триває аж до моменту початку першої частини конкурсу й полягає в освоєнні, повторенні оновленні знань щодо функціонування судової системи. Самостійність тренування варто розуміти, як діяльність, що не забезпечується державою, однак це не означає, що кандидат на посаду не може використовувати сторонню допомогу для підготовки до конкурсу. Досліджуючи питання самоосвіти О. Ш. Тонне наводить три основні причини, які викликають її не ефективність: відсутність мотивації в особі, що навчається; відсутність попередніх спеціальних знань для доступу до інформації; недостатня розробленість матеріалів в певній сфері [103, с. 420].

Зрозуміло, що мотивація в осіб, які добровільно подали заяву на участь в конкурсі є достатньою, проте в інших аспектах можливості до самоосвіти є суттєво зменшеними. Варто зазначити, що на сьогодні не існує ні курсів, ні навіть чітко сформованої й логічно по групованій інформації, вивчення якої гарантувало б охоплення усіх питань та завдань, що можуть задаватись під час конкурсу. Якщо ж інформація у сфері права є систематизованою завдяки науково-теоретичним напрацюванням, то інформація щодо тренування емоційного інтелекту, комунікативних навичок, управлінських методик саме для працівників судових органів є малопоширеною. Тому, завданням держави є забезпечення систематизації та загальнодоступності знань, що вимагаються від кандидатів, адже це сприятиме рівності умов проходження та більш високому рівневі їх попередніх знань. Слід наголосити, що спеціальне навчання після проходження конкурсу проводиться лише для суддів, а отже інші працівники судових органів мають менше профільних й спеціалізованих

знань. Як наслідок, забезпечення можливості самостійно освоїти специфіку роботи на певній посаді дозволить зменшити кількість здійснених помилок такими працівниками в перший час роботи.

Наступний етап проходження конкурсу на зайняття посади в судових органах є одним із найбільш важливих, оскільки визначає напрям наступного розвитку професійної кар'єри працівника. На відміну від попередніх етапів та стадій, такий етап чітко регулюється у законодавстві. Так, конкурс на посади державної служби у судових органах проводиться згідно з Положенням «Про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя» [86], на посаду судді відповідно до Закону України «Про судоустрій та статус суддів» [17], а проведення конкурсу для працівників Служби судової охорони регулюється Порядком проведення конкурсу для призначення на посади співробітників Служби судової охорони [87].

Хоча основні принципи та етапи проведення конкурсу встановлюються на рівні законів, проте вид служби визначає специфіку таких етапів та повноваження суб'єктів призначення, строки проведення кожної дії в конкурсі. Різноманіття нормативно-правових актів щодо проведення конкурсу позитивно впливає на відповідність вимог до кожної професії, але може знижувати якість формування норм права.

Даний етап розподіляється на певну кількість підетапів, що обумовлюються рівнем покладеної відповідальності на особу та складністю виконання її обов'язків. До прикладу, у ст. 4 Порядку проведення конкурсу для призначення на посади співробітників Служби судової охорони визначено, що конкурс проводиться наступним чином: прийняття рішення про оголошення; оприлюднення рішення; прийняття документів від бажаючих осіб; перевірка відомостей на достовірність; перевірка рівня фізичної підготовки у кандидатів; вирішення ситуаційних задач та встановлення їх результатів; проведення співбесіди; встановлення переможця конкурсу [87].

Тобто, регулювання конкурсу враховує, як дії з боку кандидатів, так й діяльність суб'єктів призначення й саме підетапи відображають специфіку останніх. Досліджуючи етапи та процедури проведення конкурсу можливо зрозуміти, що вони різняться залежно й від категорії посади. До прикладу, для отримання посади державної служби в судових органах категорії «В» проведення співбесіди не є обов'язковим. Зі свого боку, для усіх окрім працівників Служби судової охорони відсутній підетап перевірки рівня фізичної підготовки. Таким чином, даний етап є перший зі всього процесу професійного розвитку, що передбачає безпосередню взаємодію із органами публічної влади та дозволяє ретроспективно оцінювати діяльність кандидата на посаду, як таку, що направлена на її отримання, підготовку та вивчення необхідних знань. Крім того, такий етап вперше закріплює диференціацію підходу до правового регулювання працевлаштування та професійного розвитку працівників судової системи залежно від їх обов'язків, посади та досвіду роботи.

Саме тому останнім й варіативним етапом стадії підготовки до отримання посади в судових органах є проходження додаткового навчання для виконання посадових обов'язків працівника судових органів. Так, згідно з ст. 77 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» спеціальна підготовка кандидата на посаду судді передбачає його теоретичну та практичну підготовку в Національній школі суддів України протягом 12 місяців коштом Державного бюджету, у результаті якої отримується свідоцтво за встановленим у законодавстві зразком [17].

Відповідно, досліджуваний етап є обов'язковим та поширюється виключно на суддів, як працівників судових органів. Хоча його можливо розглядати лише як частину конкурсу для отримання кандидатом посади, проте в контексті професійного розвитку така діяльність має самостійний характер. Це обумовлюється наявністю мотивації в особи успішно завершити навчання та очевидність наслідків складення/не складення кваліфікаційного іспиту. Також, варто й відзначити спеціальний характер знань, які надаються

під час підготовки, адже вони стосуються безпосередньо виконання повноважень судді, оволодіння практичними навиками. Отже, такий досвід неможливо здобути самотійно чи в будь-який інший спосіб, що відрізняє наведений етап від етапу самотійного тренування навиків.

Тож, можливо резюмувати, що стадія підготовки до зайняття посади в судових органах в процесі професійного розвитку працівників судових органів має такі особливості:

1. Часова обмеженість проходження працівниками судових органів етапів підготовки до зайняття посади в судових органах. Даного висновку можливо дійти аналізуючи чинне адміністративне та судове законодавство. Так, оприлюднення інформації про проведення конкурсу, час на подачу заяви про участь в конкурсі, безпосереднього його проведення й визначення результатів має встановлені законодавством строки, порушення яких дозволяє стверджувати або ж про недійсність конкурсу або втрату можливості працевлаштуватися для конкретного працівника. Саме це і є відмінністю від попередньої стадії професійного розвитку, оскільки часова обмеженість спонукає осіб реалізовувати своє право на працю в судових органах в конкретний момент.

2. Прозорість та публічність стадії підготовки працівника до зайняття посади в судових органах. Оскільки право на працю реалізується в органах публічної влади, то необхідним є забезпечення максимального охоплення усіх зацікавлених в отриманні посади осіб, адже це гарантуватиме кваліфікованість кадрового забезпечення судових органів. Відповідно, такі дії проводяться завдяки публічності та загальнодоступності інформації про час, місце, умови проведення конкурсу. Зі свого боку, для відбору кваліфікованих працівників судових органів необхідно й провести ефективний та належний конкурс. Прозорість допомагає попередити корупцію та зловживання правами, неправомірному тиску на суб'єктів призначення заради отримання посади.

3. Зменшення кола суб'єктів, що є учасниками процесу професійного розвитку працівників судових органів по завершенню стадії підготовки до

зайняття посади. Функціонування інституту конкурсу на посади в судових органах пояснюється й тим, що бажаючих її отримати завжди більше, ніж власне вакантних місць. Тому, хоча особами можуть бути пройдені усі попередні етапи щодо отримання освіти, профільного досвіду роботи та подання заяви на участь в конкурсі, результати такого конкурсу можуть бути невтішними. Це означає, що кандидат на посаду в судових органах так й її не отримає, а отже не зможе надалі розвивати себе, підвищувати рівень професійної культури у судовій сфері. Таким чином, після проходження конкурсу кількість суб'єктів, що проходять професійний розвиток, як працівники судових органів та для яких діють наступні стадії є суттєво меншою.

Після того, як кандидати перемогли у конкурсах на посади в судових органах та були призначені на них настає нова стадія професійного розвитку. Нею є стадія практичного самостійного розвитку працівників судових органів. Діяльність у сфері права взагалі та в сфері здійснення й забезпечення правосуддя зокрема вимагає постійного оновлення та доповнення знань, оскільки вносяться постійні зміни до законодавства, змінюються судові позиції, а саме право має відображати соціальні цінності. Відповідно, саме саморозвиток є основою ефективного виконання посадових обов'язків та успішного просування по службі. Це обумовлює й безперервність та постійність втілення даної стадії протягом усього часу перебування на посаді, хоча й можливо умовно виділити наступні етапи професійного розвитку в межах стадії практичного самостійного розвитку працівників судових органів:

1. Ознайомлення із посадовою інструкцією;
2. Здобуття практичного досвіду виконання посадових обов'язків;
3. Вивчення національної та міжнародної практики функціонування судових органів.

Допуск працівника до виконання посадових обов'язків можливий лише після його ознайомлення із правилами службового розпорядку, правилами

охорони праці й власне його посадовою інструкцією. М. І. Карпа зауважує, що лише детальний опис компетентнісних функцій (нормативної, управлінської, соціальної, виробничої) та їх елементів у роботі державного службовця можуть забезпечити належне оформлення й застосування критеріїв оцінювання результатів такої роботи [105, с. 214].

Посадова інструкція завдяки чіткому формулюванню кола обов'язків та їх змісту дозволяє зрозуміти пріоритети у роботі для працівника судових органів. Забезпечення належного оцінювання результатів роботи для працівника судових органів означає отримання позитивної оцінки та можливості далі просуватися по службі.

Відповідно до ст. 4 Порядку розроблення посадових інструкцій державних службовців категорій "Б" та "В", посадова інструкція повинна містити загальну інформацію щодо посади, мету даної посади (які завдання та функції вона виконує), посадові обов'язки та права, а також суб'єктів із якими проводиться зовнішня комунікація [106].

В контексті професійного розвитку ознайомлення із посадовою інструкцією дозволяє працівнику судових органів краще розуміти сутність завдань та функцій, а отже оцінювати поставлені задачі та накази з огляду на їх відповідність повноваженням, меті існування такої посади та законодавству. Тобто, даний етап має теоретично-підготовчий характер й направлений на уникнення працівником судових органів помилок в перші часи реалізації повноважень.

Далі у стадії практичного самостійного розвитку працівників судових органів йде етап здобуття практичного досвіду. Його особливістю і є власне постійність, адже в ході виконання посадових обов'язків, працівник судових органів здобуває все більше та більше досвіду, який підвищує рівень його компетенції й обізнаності в питаннях функціонування судової системи та здійснення правосуддя. В ході даного етапу набуваються навички управління комунікації та організації, що є унікальними для судової системи.

Ще одним етапом, що починає свою дію разом із етапом здобуттям практичного досвіду є вивчення національної та міжнародної практики функціонування судових органів. Як вірно зауважує О. Б. Ганьба, на сьогодні існує проблема несприйняття, а деколи й навіть нехтування міжнародним досвідом, зокрема судовою практикою ЄСПЛ окремими суддями, оскільки отримана ними національна юридична освіта не дозволяє відійти від позитивістського підходу до правової дійсності [107, с. 94].

Використання застарілих підходів у діяльності судді має негативні наслідки в контексті необхідно звернення до вищих органів судової влади особою, права якої було порушено, низькій ефективності наданого захисту й власне невідповідності його роботи завданням правосуддя. Задля вирішення проблем, які існують в судовій системі недостатньо лише впроваджувати сучасні науково-теоретичні підходи, але й необхідно оцінювати та запозичувати зарубіжний досвід. Це стосується питань організації діяльності судових органів в іноземних державах для працівників судових органів, які є членами суддівського (само)врядування та можуть впливати на спосіб роботи, запровадження нових технологій та підходів до обміну інформацією із суспільством. Для суддів професійний розвиток стосується й вивчення та впровадження на практиці досвіду Європейського суду з прав людини.

Слід констатувати, що для стадії самостійної практичного професійного розвитку працівниками судових органів характерними є такі особливості:

1. Стадія самостійного практичного професійного розвитку працівників судових органів є безперервною протягом усього часу перебування на посаді. Можливо виділити юридичні факти, які спричиняють початок та кінець даної стадії, а саме: вступ на посаду та звільнення (відставка, досягнення пенсійного віку, звільнення за особистим бажанням чи унаслідок вчинення юридичного правопорушення) відповідно. Між даними юридичними фактами професійний розвиток відбувається безперервно. Це допомагає підвищувати ефективність функціонування судової системи, врівноважувати надміру консервативні чи прогресивні підходи до виконання посадових обов'язків.

2. Втілення досліджуваної стадії вимагає від працівників судових органів самодисципліни. В інших стадіях професійного розвитку допустимим або ж навіть необхідним було залучення додаткових суб'єктів, які допомагали підвищувати рівень знань. Наприклад, викладачі в вищому закладі освіти чи Національній школі суддів. Зі свого боку, втручання в діяльність працівників судових органів, як суддів, так й державних службовців є юридичним правопорушенням. Тому, здобуття усього практичного досвіду відбувається працівником самостійно й для вдосконалення навичок виконання посадових обов'язків вимагається постійний аналіз та пошук більш дієвих шляхів з боку самого працівника.

3. Наслідком завершення даної стадії є втрата професійної компетенції та настання соціальних ризиків. Оскільки рівень знань працівника судових органів не відповідає необхідному для якісного виконання посадових обов'язків, покладених на нього завдань та функцій, то його перебування на посаді є необгурнтованим. Невідповідність займаній посаді може бути виявлення в ході атестації працівників судових органів, оцінювання службової діяльності, проведення антикорупційних перевірок. Тому, важливо підтримувати мотивацію працівників судових органів до саморозвитку та надавати достатнє матеріально-соціальне забезпечення для звільнення часу для розвитку професійних навиків.

Наступною стадією професійного розвитку працівників судової системи вважаємо спеціалізоване підвищення кваліфікації. Як уже було наголошено для виконання посадових обов'язків якісно та ефективно необхідно постійно оновлювати та вдосконалювати власні навички та знання у сфері правосуддя та функціонування судової системи. Проте, окремі теми можуть бути достатньо складні або ж вимагати використання спеціальної техніки, що унеможливорює або ж суттєво уповільнює процес самостійного професійного розвитку. Тому, доречним та допустимим є залучення спеціальних інструментів навчання в ході заходів підвищення кваліфікації працівників судової системи. Перевагою проходження заходів підвищення кваліфікації є попередня систематизація

необхідної до вивчення інформації та донесення її до працівника судової системи із використанням індивідуальних педагогічних методик, які підвищують засвоєння та розуміння сутності матеріалу. Крім того, інформація завчасно аналізується щодо актуальності, відповідності міжнародним стандартам, практиці Європейського суду з прав людини, можливості застосувати в межах інформаційно-телекомунікаційних систем в Україні.

Є. А. Бурмака зазначає, що професійність суддів виражається у прозорості процедури оцінювання знань такого судді, високої якості підготовки суддів в спеціальних післядипломних закладах освіти [108, с. 406].

Тобто, підвищення кваліфікації працівників судової системи забезпечує їх професійність. Зі свого боку, такий процес є неможливим без функціонування спеціальних закладів, які надають освіті послуги, як й без додаткового фінансування та гарантування з боку держави. Саме тому підвищення кваліфікації працівниками судової системи є більш доступним та позбавленим соціальних ризиків щодо втрати заробітної плати чи місця роботи, ніж у працівників в приватній сфері.

Аналізуючи чинне законодавство можливо виділити такі етапи втілення стадії спеціалізованого підвищення кваліфікації працівників судових органів у процесі їх професійного розвитку:

1. Встановлення потреби у здобутті знань та/чи вдосконаленні навиків виконання посадових обов'язків працівниками судових органів та підготовка до підвищення кваліфікації спеціально вповноваженими на те суб'єктами владних повноважень;

2. Проходження підвищення кваліфікації працівниками судових органів;

3. Застосування у своїй практичній діяльності працівниками судових органів отриманих знань й навиків;

4. Отримання зворотного зв'язку щодо якості та проблем у підвищенні кваліфікації спеціально вповноваженими на те суб'єктами владних повноважень від працівників судових органів.

Так, перший етап щодо встановлення потреби у здобутті знань та/чи вдосконаленні навиків виконання посадових обов'язків обумовлюється декількома причинами. Насамперед, це впровадження нових інформаційних технологій для організації роботи судових органів та власне вчинення правосуддя, наприклад, єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи. Від належного її використання залежить швидкість комунікації між судами та суб'єктами судових справ, доступність та публічність правосуддя й власне рівень навантаження на працівників судової системи, оскільки впровадження інформаційних технологій направлено на оптимізацію робочого процесу. Також, чинником, що обумовлює потребу в підвищенні кваліфікації є зміни до законодавства, зокрема судового, а тому й вказує на потребу в роз'ясненні вірного тлумачення та застосування норм права. Не менш важливим чинником є переведення чи призначення на нову посаду, наприклад, суддя стає головою суду. Очевидно, що здійснення управління судом, як органом публічної влади вимагає спеціальних адміністративних, організаційних, комунікативних навиків, для здобуття яких й проводиться підвищення кваліфікації.

Варто й зауважити, що з часом змінюються підходи та уявлення про складові професійної компетентності працівників судових органів. До прикладу, О. К. Черновський зауважує, що діяльність судді вимагає наявності в нього двох складових компетентності: юридичної грамотності та психологічної грамотності (комунікативних навичках управління судовим процесом, емпатії, самоконтролі) [109, с. 16]. Тобто, працівник судової системи на сьогодні повинен не лише досконало знати законодавство та суворо його дотримуватися, але й гідно представляти судові органи в цілому, а отже й дотримуватися правил етичної поведінки, вміти розв'язувати конфліктні ситуації під час та поза судовими засіданнями. Така ситуація пояснює варіативність та необхідність великої кількості заходів підвищення кваліфікації для працівників судових органів.

Слід зауважити, що працівники судової системи можуть, як самостійно виявляти бажання удосконалювати свої навички, так й не усвідомлювати наявності прогалин у знання. Саме тому необхідним є залучення спеціальних вповноважених суб'єктів, які забезпечують процес підвищення кваліфікації. Одним із таких суб'єктів є Державна судова адміністрація, адже у ч. 18 ст. 6 Положення «Про Державну судову адміністрацію України» передбачено її завданням: забезпечення необхідних умов для підвищення кваліфікації працівників апарату суду, створення системи такого підвищення [110].

Державна судова адміністрація в межах своїх повноважень оперативно визначає наявність чинників, які обумовлюють потребу в підвищенні кваліфікації. Її діяльність стосується працівників апарату суду, працівників Служби судової охорони та інших державних службовців, що перебувають на посадах в судових органах. Встановлення потреби у підвищенні кваліфікації може бути здійснено на основі результатів оцінювання службової діяльності працівника судових органів, через впровадження в конкретному суді нових технологій або ж проведення правового експерименту, планування зміни в кадровому забезпеченні суду.

Також, у ст. 24, 29, 31, 34, 42 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» визначено обов'язок голови суду щодо сприяння виконанню вимог із підвищення кваліфікації суддів та їх професійного рівня [17].

Аналогічний обов'язок на них поширюється, як на роботодавця щодо решти працівників судових органів. Водночас, аналіз чинного законодавства не дозволяє встановити, які саме дії виконує голова суду для забезпечення підвищення кваліфікації, адже він не бере безпосередньої участі ні в підготовці, ні у проведенні певного заходу підвищення кваліфікації. Відповідно, основною формою його взаємодії із працівниками судових органів на даному етапі є не заперечення проведення заходів навчання та збереження місця роботи за працівниками, які підвищують кваліфікацію.

Відповідно до ст. 2.2.3 Статуту Національної школи суддів завданням Національної школи суддів є періодичне навчання суддів задля підвищення

рівня їх кваліфікації, підготовки суддів, що призначено на посади в судах [111].

Тобто, саме Національна школа суддів є основним суб'єктом, який надає послуги із підвищення кваліфікації для усіх працівників судових органів. Особливістю її діяльності є поєднання теоретичної та практичної підготовки, унаслідок чого можливо найбільш повно охопити певну тему.

Підготовка до підвищення кваліфікації працівників судових органів має переважно спільні підетапи незалежно від посади такого працівника. Так, у ст. 4.1 Порядку підготовки працівників Служби судової охорони та підвищення рівня їхньої кваліфікації визначено, що планування підвищення кваліфікації передбачає: вивчення потреб щодо тематики підготовки з огляду на пропозиції від працівників й зацікавлених осіб; проведення узагальнення та аналізу таких пропозицій; розробка до 15 грудня плану підготовки; погодження його із Національною школою суддів; внесення змін та доповнень [112].

Останній під етап є особливо важливим, адже відображає зміни унаслідок отримання зворотного зв'язку з боку працівників судових органів чи керівників таких органів щодо актуальності, систематизованості та ефективності. Позитивно й слід оцінити формування плану підвищення кваліфікації завчасно що дозволяє узгодити такий розклад із графіком відпусток та іншими заходами в межах певного суду.

Варто зазначити, що для суддів підстави проведення підвищення кваліфікації є дещо розширеними, адже у ст. 1 Положення «Про підготовку та періодичне навчання суддів у Національній школі суддів України» передбачено, що воно може проводитися за рекомендацією викладача й результатами тренінгу задля поглиблення знань в певній галузі [113].

Тобто, використовується індивідуальний підхід до підвищення кваліфікації й заохочується глибока спеціалізація отриманих знань. Обумовлення нового заходу підвищення кваліфікації результатами попереднього вказує на безперервність та циклічність такої стадії загалом.

Етап підготовки до проведення таких заходів є відповідальністю вповноважених суб'єктів та полягає у розробці плану, аналізу актуальних змін та потреб працівників судових органів. Його результатом є створення усіх належних умов для вдосконалення знань та навиків у судовій сфері для суддів, державних службовців чи інших працівників судових органів.

Далі наступає етап проходження заходів підвищення кваліфікації уже працівниками судових органів. Слід зауважити, що підзаконні нормативно-правові акти визначають мінімально дозволену кількість годин навчання. Так, в ст. 3.4 Положення «Про підготовку та періодичне навчання суддів у Національній школі суддів України», передбачено навчання не менше 40 академічних годин протягом трьох для будь-якого судді, додаткових 20 годин для суддів, що призначені на адміністративну посаду чи суддів які направлені на навчання дисциплінарним органом [113].

Це вказує на обов'язковість підвищення кваліфікації для збереження місця роботи. Водночас, навчання протягом таких 20 чи 40 академічних годин може відбуватися не регулярно та частково залежно від правової галузі та форми навчання.

Саме підвищення кваліфікації проводиться згідно з Стандартизованими програмами, наприклад, Стандартизованою програмою підготовки та підвищення рівня кваліфікації помічників суддів і консультантів місцевих загальних (окружних),апеляційних судів та Вищого антикорупційного суду [114] чи Стандартизованою програмою підготовки та підвищення рівня кваліфікації помічників суддів і консультантів місцевих загальних (окружних),апеляційних судів та Вищого антикорупційного суду [114].

У таких програмах встановлюються рекомендована кількість годин навчання для конкретної теми. Самі ж теми навчання систематизовані та використовуються підхід від загального та знайомого до спеціального та невідомого, що забезпечує краще розуміння матеріалу. Окремі питання, як то міжнародний досвід, застосування європейських конвенцій, питання гендерної

рівності, а також правила охорони праці вивчаються усіма працівниками судових органів.

Аналізуючи інформацію про програми підготовки суддів [115], [116] можливо дійти висновку про те, що підвищення кваліфікації може проводитися у формі різноманітних заходів. Наприклад, тренінгів, форумів, довготривалих програм навчання. Вибір форми заходу пояснюється кваліфікацією викладача або ж власне тренера, а також складністю й обсягами певної теми, оскільки для вивчення питання щодо інформації з обмеженим доступом необхідно суттєво менше часу, ніж для підготовки судді апеляційного суду.

Інноваційним вважаємо й збільшення способів проведення навчання. Так, на сьогодні, підвищення кваліфікації працівників судових органів проводиться і офлайн, і дистанційно онлайн. Основною вимогою, що встановлена у ст. 6.2 Положення «Про підготовку та періодичне навчання суддів у Національній школі суддів України» є ведення реєстру слухачів Національної школи суддів та ведення обліку відвідуваності занять у відповідності реєстрі [113].

Такий підхід контролює відвідування, а отже й можливість засвоєння наданого навчального матеріалу, запобігає випадкам неналежного навчання чи зловживання правом на підвищення кваліфікації. На професійний розвиток працівників судових органів суттєво вплинуло залучення інформаційних технологій, адже це дозволило працівникам із різних населених пунктів отримувати однаково якісне підвищення кваліфікації.

Наступні два етапи щодо практичного застосування отриманих знань працівниками судових органів та отримання зворотного зв'язку вповноваженими органами державної влади є взаємопов'язаними. Залежно від організаційно-технічних можливостей та змін до законодавства можливість у працівників судових органів застосовувати отримані знання на практиці суттєво різнитиметься. Така ситуація повинна впливати на зміст підготовки працівників, визначати потребу в оновленні методик викладання та поданої

інформації. Надалі отриманий зворотний зв'язок стає основою для підготовки заходів підвищення кваліфікації, як першого етапу такої стадії.

Тож, стадія спеціалізованого підвищення кваліфікації працівників судових органів у процесі їх професійного розвитку має такі особливості:

1. Стадія спеціалізованого підвищення кваліфікації працівників судових органів є повторюваною та регулярною. Це пояснюється тим, що семінари, тренінги чи форуми проводяться на різні теми, а тому їх підготовка та проходження кожен раз здійснюється поетапно. Регулярність же підвищення кваліфікації пов'язана із постійним проходженням оцінювань службової діяльності, бажанням просування по службі, що неможливо без отримання достатніх професійних знань.

2. Стадія спеціалізованого підвищення кваліфікації працівників судових органів є замкнутою та циклічною. Циклічність полягає у тому, що підготовка певного заходу підвищення кваліфікації, з'ясування його тематики неможлива без попереднього отримання результатів щодо успішності засвоєння матеріалів минулих тренінгів чи семінарів працівниками судових органів, ефективності запровадження отриманих знань на практиці, відгуку про результати роботи від керівників таких працівників. Циклічність та замкнутість дії досліджуваної стадії є основою для її належного функціонування та дотримання законодавчих вимог щодо доступності та публічності.

3. Втілення стадії спеціалізованого підвищення кваліфікації одночасно є і правом, і обов'язком працівників судових органів. Так, трудове законодавство визначає, що підвищення кваліфікації є саме правом працівника. Проте, з огляду на адміністративне та судове законодавство стає очевидно, що проходження регулярного навчання є безальтернативним для працівників судових органів для збереження місця роботи, отримання позитивних результатів оцінювання службової діяльності, уникнення помилок у реалізації своїх повноважень.

Останньою стадією професійного розвитку працівників судових органів є втрата професійних навичок. Настання даної стадії визначає й припинення перебування на посаді в судових органах, оскільки працівник більше не здатний належно виконувати покладені на нього завдання. І. В. Астремська зазначає, що якщо працівнику не вдається впоратися із кризами професійного зростання, то у нього виникають особисті й професійні деформації, що полягають у спотворенні рис характеру через згасання позитивних установок й посилення негативного відношення до себе й до інших людей [117, с. 104].

Тобто втрата професійних навичок пояснюється втратою фактичного бажання перебувати на посаді та розвиватися в межах судових органів через внутрішні чи зовнішні причини. Втрата професійних навичок немає чітких етапів та строків втілення, оскільки є наслідком конкретних подій у житті працівника судових органів.

Таким чином, для стадії втрати професійних навичок у процесі професійного розвитку працівників судових органів характерними є такі особливості:

1. Настання стадії втрати професійних навичок обумовлено об'єктивними та суб'єктивними чинниками. Об'єктивні чинники можуть мати закономірний характер. Наприклад, вихід судді у відставку чи на пенсію впливає на рівень його обізнаності, а отже й наступну можливість повернення на роботу в судові органи, як викладача чи члена дисциплінарної чи кваліфікаційної комісії. Окремі об'єктивні чинники пов'язані із зовнішнім неправомірним впливом на працівника судової системи, як то відсутність рівних можливостей до навчання та підвищення кваліфікації, примушення до корупційних відносин заради отримання підвищення, а тому працівник вирішує розвиватися в іншій трудовій сфері. Суб'єктивні чинники втрати професійних навичок пов'язані із особистими уявленнями працівника судових органів про рівень своїх знань, їх актуальність та необхідність їх удосконалення. Чим більшою є професійна деформація працівника судових органів, тим більшою є ймовірність вчинення

помилки й порушення правил етичної поведінки, законодавства, вчинення дисциплінарного проступку та врешті звільнення.

2. Стадія втрати професійних навичок працівниками судових органів є невідворотною. Така ситуація пояснюється загальним шляхом професійного розвитку та втрати зацікавленості й високого рівня знань у певній сфері після припинення роботи у ній. Проте, основним питанням є добровільність й контрольованість такого процесу, як у випадку із виходом на пенсію, або ж його раптовість й непередбачуваність, як у випадку із звільненням з посади працівника судових органів через вчинення дисциплінарного проступку.

3. Завданням держави під час дії стадії втрати професійних навичок працівниками судових органів є запобігання та мінімізація соціальних ризиків. Тому, підготовка до настання такої стадії є безперервною та полягає у соціальному та пенсійному страхуванні, визначені додаткових заходів соціального забезпечення, наприклад, виплати вихідної допомоги. Крім того, запобігання настанню соціальних ризиків проводиться через постійне оцінювання, контроль й моніторинг виконання посадових обов'язків працівниками судових органів, що дозволяє виявляти прогалини, встановлювати потребу в підвищенні кваліфікації або ж факт невідповідності займаній посаді.

Отже, проведене дослідження професійного розвитку працівників судових органів дозволяє дійти висновку, що даний процес складається із стадій, які мають завершений характер, власне коло суб'єктів та завдань та, у свою чергу розподіляються на етапи. В межах кожної із досліджуваних стадій, правовий статус працівників судових органів змінювався від здобувачів вищої юридичної освіти до кандидатів на посади в судових органах та власне осіб, що перебували на таких посадах. Встановлено, що професійний розвиток працівників судових органів на кожній із стадій потребує саморозвитку та дисципліни, проте в окремих випадках вимагає й залучення додаткових суб'єктів публічного права для підвищення ефективності навчання. Разом з тим, участь держави у професійному розвитку особи, як працівника судових

органів повинна відбуватися уже після проходження конкурсу на зайняття такої посади, адже й в іншому випадку матиме місце тиск щодо вибору професії.

Висновки до Розділу 2

1. Встановлено, що процес професійного розвитку працівників судових органів складається із таких стадій:

1) Усвідомлення потреби та оволодіння базовими навиками для роботи у судових органах, як стадія професійного розвитку працівників судових органів;

2) Підготовка до зайняття посади в судових органах, як стадія професійного розвитку працівників судових органів;

3) Практичний самостійний розвиток працівників судових органів, як стадія професійного розвитку працівників судових органів;

4) Спеціалізоване підвищення кваліфікації, як стадія професійного розвитку працівників судових органів;

5) Втрата професійних навичок, як стадія професійного розвитку працівників судових органів.

2. Визначено, що стадія усвідомлення потреби та оволодіння базовими навиками для роботи у судових органах має такі етапи:

1) Навчання у вищому закладі освіти за спеціальністю «081» Право;

2) Здобуття практичного досвіду роботи в юридичній сфері.

3. З'ясовано, що стадія усвідомлення потреби та оволодіння базовими навиками для роботи у судових органах для працівників судової системи має наступні особливості:

1) Метою проходження даної стадії є становлення базових навиків для перебування на посаді.

2) Проходження стадії усвідомлення потреби та оволодіння базовими навиками для роботи в судових органах неможливо контролювати.

3) Участь держави на стадії усвідомлення потреби та оволодіння базовими навиками для роботи в судових органах обмежується створенням сприятливих та доступних умов отримання освіти й здобуття практичного досвіду.

4. Досліджено, що існують такі етапи стадії підготовки до зайняття посади в судових органах:

- 1) Ознайомлення із вимогами до посади в судових органах;
- 2) Самостійні тренування навиків, що вимагаються для отримання посади в судових органах;
- 3) Проходження конкурсу на зайняття посади в судових органах;
- 4) Проходження додаткового навчання для виконання посадових обов'язків працівника судових органів.

5. З'ясовано, що стадія підготовки до зайняття посади в судових органах в процесі професійного розвитку працівників судових органів має такі особливості:

- 1) Часова обмеженість проходження працівниками судових органів етапів підготовки до зайняття посади в судових органах
- 2) Прозорість та публічність стадії підготовки працівника до зайняття посади в судових органах.
- 3) Зменшення кола суб'єктів, що є учасниками процесу професійного розвитку працівників судових органів по завершенню стадії підготовки до зайняття посади.

6. Встановлено, що стадія практичного самостійного розвитку працівників судових органів має такі етапи:

- 1) Ознайомлення із посадовою інструкцією;
- 2) Здобуття практичного досвіду виконання посадових обов'язків;
- 3) Вивчення національної та міжнародної практики функціонування судових органів.

7. Досліджено, що для стадії самостійної практичного професійного розвитку працівниками судових органів характерними є такі особливості:

1) Стадія самостійного практичного професійного розвитку працівників судових органів є безперервною протягом усього часу перебування на посаді.

2) Втілення досліджуваної стадії вимагає від працівників судових органів самодисципліни.

3) Наслідком завершення даної стадії є втрата професійної компетенції та настання соціальних ризиків.

8. Визначено, що існують такі етапи втілення стадії спеціалізованого підвищення кваліфікації працівників судових органів у процесі їх професійного розвитку:

1) Встановлення потреби у здобутті знань та/чи вдосконаленні навиків виконання посадових обов'язків працівниками судових органів та підготовка до підвищення кваліфікації спеціально вповноваженими на те суб'єктами владних повноважень;

2) Проходження підвищення кваліфікації працівниками судових органів;

3) Застосування у своїй практичній діяльності працівниками судових органів отриманих знань й навиків;

4) Отримання зворотного зв'язку щодо якості та проблем у підвищенні кваліфікації спеціально вповноваженими на те суб'єктами владних повноважень від працівників судових органів.

РОЗДІЛ 3.

ОПТИМІЗАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ СУДОВИХ ОРГАНІВ

3.1 Проблеми правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів

Важливою складовою гарантування якості правосуддя є забезпечення можливості професійного розвитку кожного працівника судового органу. Вступ у службово-трудові відносини в судовому органі не знімає з працівника обов'язок у подальшому займатись самоосвітою, удосконалювати свою компетентність, продовжувати навчання, здійснювати кар'єрне зростання. Працівники судових органів мають не лише старанно та неупереджено виконувати покладені на них обов'язки, але й постійно розвиватись, набувати нових знань та вдосконалювати практичні навички, необхідні для їх посади, підвищувати кваліфікацію. Природа діяльності судових органів вимагає від кожного працівника безперервного підвищення своєї професійної кваліфікації, що в свою чергу, створює потребу у якісному правовому регулюванні професійного розвитку працівників судових органів. Саме тому, чинним законодавством визначено правові та організаційні засади професійного розвитку працівників судових органів, якими, власне, і мають керуватись такі працівники при підвищенні кваліфікації та удосконаленні фахового рівня.

При аналізі проблем правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів варто передусім враховувати, що поняття «працівник судового органу» охоплює одночасно декілька груп працівників, професійний розвиток яких врегульовується різними нормативно-правовими актами. Наприклад, коли ми ведемо мову про професійний розвиток суддів, його правове регулювання здійснюється за допомогою норм таких нормативно-правових актів, як Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] чи Порядок та методологія

кваліфікаційного оцінювання судді [118]; професійний розвиток працівників апарату суду врегульовується Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [83], Порядком присвоєння рангів державних службовців [119] та Порядком проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців [120] але при цьому, враховуючи те, що професійний розвиток помічників суддів здійснюється окрім норм Положення про помічника судді [21], також у відповідності до положень Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] тощо. Професійний розвиток працівників апарату суду, які виконують функції з обслуговування здійснюється за допомогою положень законодавства про працю. Наше дослідження свідчить про те, що Закони України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] та «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [83], Кодекс законів про працю України [93], та інші нормативно-правові акти, якими здійснюється правове регулювання професійного розвитку працівників судових органів, характеризуються низкою проблем та недоліків [121; 122].

На практиці, працівники судових органів забезпечуються теоретичним та практичним навчанням, а інституції, які беруть участь в професійному розвитку працівників судових органів, реально здійснюють свою діяльність у цій сфері. Проте, чинний стан правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів є таким, що потребує змін. Тому, наше завдання в рамках даного дослідження полягає у встановленні проблем правового регулювання, існування яких значно ускладнює професійний розвиток працівників судових органів.

Серед науковців, які у своїх працях дотично звертались до питань, пов'язаних із проблемами правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів, відзначимо внесок таких дослідників, як: Л. М. Балабанова [123], В. Бринцев [124], Н. М. Вапнярчук [125], К. Л. Василяка [126], С. В. Глущенко [127], Ю. Гончарук [128], О. А. Грیشнова [129], А. Ю. Денисевич [130], Л. Є. Зуєва [131], Д. В. Малетов [132], Л.М. Москвич [133],

О.І. Потильчак [134], Л. В. Скомороха [135], А. О. Сурнін [136], Е. Фулей [137],

С. Ф. Хопта [138], В. В. Хохуляк [139], Т. В. Ющенко [140] тощо. Проте, відзначимо, що в науковій літературі нашої держави загальна кількість праць на тематику професійного розвитку працівників судових органів є незначною, навіть у контексті окремих працівників – наприклад, суддів чи працівників апарату суду. Відповідно, правове регулювання професійного розвитку працівників судових органів та його проблеми фактично не досліджувались наразі у вітчизняній науковій літературі взагалі, а тому дане питання є актуальним.

Проблеми правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів пропонуємо розглядати через призму проблем правового регулювання професійного розвитку окремих працівників судових органів та окремих нормативно-правових актів, які його врегульовують. Передусім, пропонуємо аналізувати дане питання через призму проблем правового регулювання професійного розвитку суддів та проблем правового регулювання професійного розвитку інших працівників судових органів.

Розпочати наш аналіз пропонуємо із аналізу проблем правового регулювання професійного розвитку суддів.

Загалом, професійний розвиток судді включає його підготовку, навчання з метою підвищення кваліфікації, та, власне, підвищення кваліфікації. У процесі нашого аналізу ми зосередимось на проблемах Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17], Порядку та методології кваліфікаційного оцінювання судді [118] тощо, як нормативно-правових актів, якими, власне, врегульовується кваліфікаційне оцінювання суддів, як елемент їх професійного розвитку, оскільки досліджуючи дане питання, ми прийшли до висновку про наявність таких проблем, які потребують вирішення. Серед таких проблем ми виділили спірність окремих критеріїв кваліфікаційного оцінювання судді, яке здійснюється для його професійного розвитку.

Як зазначають В.О. Рядінська та О.В. Карпушова, у процесі реформування систем судоустрою багато європейських країн вчинили аналогічні помилки, сконцентрувавши увагу на заходах, спрямованих на забезпечення охорони незалежності судів, але при цьому недостатньо якісно врегулювавши заходи підвищення рівня професійної та особистої компетентності працівників судових органів та їхнього кар'єрного просування. Як приклад, у науковій літературі наводяться такі держави, як Італія, Іспанія та Португалія, а у контексті більш сучасних прикладів - східно-європейські держави [141, с. 215].

Ми зі своєї сторони можемо відзначити, що остання судова реформа в нашій державі також здійснювалась саме за таким принципом. Зокрема, Верховна Рада України була позбавлена повноважень у питанні призначення та звільнення суддів, а відповідні повноваження були надані новоутвореному незалежному органу судової влади – Вищій раді правосуддя. Тобто, у цілому, судова реформа в Україні здійснювалась у відповідності до загальноєвропейських тенденцій реформування сфери правосуддя, і це в тому числі відобразилось і на сучасному стані правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів. Але при цьому, до норм, якими врегульовується професійний розвиток працівників судових органів, залишаються питання. Найбільш проблемними у даному контексті, на нашу думку, є окремі положення Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] та Методології кваліфікаційного оцінювання [118].

Так, стаття 83 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] встановлює, що Вища кваліфікаційна комісія суддів України при здійсненні кваліфікаційного оцінювання судді керується наступними критеріями:

- 1) компетентність (професійна, особиста, соціальна тощо);
- 2) професійна етика;
- 3) доброчесність.

І по суті, щодо правового регулювання процедур, згідно яких відбувається встановлення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України відповідність судді цим критеріям, у науковій літературі нашої держави наявні зауваження та пропозиції щодо удосконалення. У даному контексті звернемо увагу на те, що в багатьох європейських країнах процедура кваліфікаційного оцінювання судді здійснюється згідно інакших критеріїв. Наприклад, в науковій літературі розглядається негативний досвід Італії, у якій кваліфікаційне оцінювання суддів внаслідок судової реформи 60-х років минулого століття проводилось на підставі двох основних критеріїв: вислуги років та оцінки знань. «Оцінка знань» за італійським законодавством по суті відповідає оцінюванню компетентності судді за сучасним українським законодавством. Використання критерію стажу призвело до того, що внаслідок реформи Вища Рада з питань магістратських судів (орган, компетенція якого відповідає компетенції Вищої ради правосуддя в Україні) на практиці присвоює високі ранги майже усім суддям, «комплексно оцінюючи заслуги судді перед юриспруденцією». Це в свою чергу, мало наслідком зниження професійної компетентності суддів в Італії та загальне незадоволення громадян національною судовою системою [141, с. 215-216]. Тобто, у даному контексті все ж зробимо висновок, що вітчизняний законодавець при проведенні судової реформи врахував негативний досвід більш розвинених держав, та врегулював питання професійного розвитку суддів згідно сучасних концепцій, які враховують оцінювання різних аспектів професійного рівня судді. Зокрема, в пункті 4.1 Європейської хартії про закон «Про статус суддів» [142] визначено альтернативу системі підвищення суддів по службі, що ґрунтується на вислугі років. Встановлено, що у тому випадку, коли держава відмовляється від моделі підвищення суддів по службі за вислугою років, обрана державою система має ґрунтуватись о на якостях та перевагах, що були виявлені під час виконання суддею його обов'язків. Для цього має бути встановлена система об'єктивної оцінки діяльності суддів, у тому числі і шляхом бесіди із суддею, що оцінюється. Але при цьому,

підкреслимо, що на сьогодні в Україні стаж роботи у багатьох випадках є важливим для професійного розвитку судді (наприклад, стаття 28 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] передбачає, що суддею апеляційного суду можна стати лише пропрацювавши не менше п'яти років на посаді судді), але у процесі кваліфікаційного оцінювання як критерій до уваги не береться.

Компетентність визначається у Великому тлумачному словнику сучасної української мови, як наявність у особи знань у якій-небудь галузі; поінформованість, обізнаність, авторитетність [143, с. 560].

Тобто, компетентним є такий працівник судового органу, який має необхідні знання для того, щоб працювати у судовому органі, а також має навички для того, щоб реалізовувати ці знання на практиці. У деяких європейських країнах професійний розвиток суддів не вимагає обов'язкового проведення кваліфікаційних оцінювань їх компетенції. Наприклад, в Німеччині організація професійного розвитку суддів є децентралізованою та ґрунтується на принципі «навчатися протягом життя». Це означає, що в законодавстві окремих земель Німеччини закріплюється обов'язок судді періодично підвищувати свою кваліфікацію, втім в законодавстві інших земель така вимога відсутня, і суддя здійснює це виключно у випадку наявності бажання розвивати свою кар'єру чи перейти на інше місце роботи [96, с. 42]. На відміну від Німеччини, в Україні у відповідності до частини 1 статті 89 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] суддя зобов'язаний підтримувати свою кваліфікацію та проходити відповідну підготовку. Вважаємо, що у даному аспекті в Україні створено кращі умови для професійного розвитку суддів.

Стаття 85 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] передбачає, що оцінювання компетентності судді здійснюється у процесі кваліфікаційного оцінювання шляхом складення іспиту. Цей іспит у відповідності до частини 2 цієї статті складається із двох частин:

1) суддею складається анонімне письмове тестування;

2) суддя виконує практичне завдання з метою виявлення його рівня знань, практичних навичок та умінь у застосуванні закону, здатності здійснювати правосуддя у відповідному суді та з відповідною спеціалізацією.

У тому, яким є значення другої частини іспиту, погодимось із думкою Л.В. Трофімової, яка зазначає, що виконання суддею практичного завдання дозволяє встановити його здатність ухвалювати рішення [144, с. 205]. У такий спосіб встановлюється рівень умінь судді застосовувати норми закону, визначається його здатність аргументувати й обґрунтувати правову позицію суду з правової точки зору, з'ясовуються письмові вміння судді, розкривається вміння судді базувати рішення на законодавстві та фактах, оцінюються аналітичні здібності судді тощо.

Другим етапом перевірки компетентності судді є дослідження суддівського досьє та проведення із ним співбесіди, зокрема щодо кількості скасованих та змінених судових рішень з урахуванням пояснень судді та демонстрації культури спілкування. Отже, на основі здійсненого аналізу зробимо висновок, що чинним законодавством (передусім, Законом України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17]) встановлено чіткі вимоги до компетентності судді, а також чітко визначено процедуру оцінювання компетентності судді. Втім, окремі із критеріїв, за якими здійснюється оцінювання професійної, особистої та соціальної компетентності судді є доволі спірними, тож пропонуємо проаналізувати їх зміст, та встановити наскільки їх наявність шкодить професійному розвитку працівників судових органів.

Так, пунктом 2.2.2.1.2 Методології кваліфікаційного оцінювання [118] встановлено, що одним із критеріїв оцінювання особистої компетентності судді є кількість скасованих судових рішень та підстави їх скасування. На нашу думку, даний критерій оцінювання особистої компетентності судді є доволі дискусійним, оскільки згідно чинного законодавства України до судді не застосовуються санкції за надмірну кількість скасованих судових рішень.

Єдина санкція, передбачена чинним законодавством, передбачає дисциплінарну відповідальність судді за вчинення ним грубих порушень у процесі ухвалення рішення. Так, як свідчить зміст частини 2 статті 106 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17], скасування судового рішення одночасно може мати наслідком дисциплінарну відповідальність судді, якщо ухвалення скасованого рішення супроводжувалось умисним порушенням норм права чи неналежним ставленням до службових обов'язків. Тобто, із однієї сторони, високий відсоток скасованих судових рішень не є підставою притягнення судді до дисциплінарної відповідальності, проте із іншої сторони, при цьому суддя через це може бути обмежений в професійному розвитку, адже кількість скасованих судових рішень та підстави їх скасування є одним із критеріїв, які оцінюються у процесі професійного розвитку судді, та сприяють його подальшому кар'єрному просуванню. Відзначимо, що Вища рада правосуддя у Консультативному висновку щодо законопроекту № 3104 [145] не підтримала пропозицію звільняти суддів за рішення, якими протиправно обмежуються права людини.

У аналітичних працях даний показник також має назву «відсоток скасування рішень» [146, с. 9]. Аналіз Методології кваліфікаційного оцінювання [118] дозволяє встановити, що оцінювання відсотку скасованих рішень передбачено як один із етапів дослідження суддівського досьє. У свою чергу, пункт 2.5.2.1.2 цього нормативно-правового акту свідчить про те, що «відсоток скасування рішень» аналізується одразу в декількох розрізах – чи є відсоток скасування рішень судді нижчим за середньостатистичний по суду, середньостатистичним по суду, або вищим за середньостатистичний по суду. Також, у відповідності до пункту 2.5.2.1.3, до уваги береться наявність рішень, ухвалених суддею, у тому числі тих, що були переглянуті після встановлення такого порушення Верховним Судом України, які були визнані міжнародними судовими установами чи іншими міжнародними організаціями (наприклад,

Європейським судом з прав людини) такими, якими Україна порушила взяті міжнародно-правові зобов'язання.

Із однієї сторони, безумовно погодимось із тим, що забезпечення професійного розвитку працівників судових органів на основі показників їх професійної діяльності є необхідним. Тим більше, у процесі кваліфікаційного оцінювання судді мають можливість надавати пояснення та обґрунтовувати їх мотивацію прийняти те чи інше скасоване рішення. Із іншої сторони, у Висновку Бюро ОБСЄ з демократичних інститутів і прав людини № JUD-UKR/278/2015 [RJU] щодо порядку кваліфікаційного оцінювання суддів в Україні автори звертаються до пункту 28 Київських рекомендацій щодо незалежності судочинства у Східній Європі, на Південному Кавказі та у Середній Азії [147], та справедливо зауважують, що згідно цих рекомендацій судді жодним чином не можуть оцінюватись безпосередньо на підставі змісту конкретного рішення чи вироку, і не можуть оцінюватись на основі відсотку скасованих рішень та вироків з-поміж тих, що були ними винесені раніше [146, с. 9]. Окрім цього, в Рекомендаціях зазначено, що оцінювання такої статистики може використовуватись для оцінювання діяльності судді, але переважно для адміністративних цілей та бути одним із факторів для оцінювання суддів (зазначимо, що дана рекомендація була дотримана вітчизняним законодавцем при розробці змісту Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] та Радою суддів України при розробці Методології кваліфікаційного оцінювання [118]).

Втім, у цілому, вважаємо, що оцінка якості роботи судді на основі відсотка скасування його рішень не має бути підставою для обмеження суддів у професійному розвитку. Для прикладу, стаття 89 Цивільного процесуального кодексу України [148] встановлює, що суд оцінює докази за своїм внутрішнім переконанням, що ґрунтується на всебічному, повному, об'єктивному та безпосередньому дослідженні наявних у справі доказів. Подібне формулювання міститься і в статті 94 Кримінального процесуального кодексу України [149]. Іншими словами, рішення судді повинне ґрунтуватись на їх

внутрішньому переконанні на підставі оціночної діяльності. Внутрішнє переконання роз'яснюється у науковій літературі, як твердо сформована думка судді щодо певного факту чи обставини справи та істинності своїх висновків щодо них, яка процесуально закріплюється у формі судового рішення [150, с. 47]. Тобто, суддя у процесі своєї службової діяльності першочергово керується власною оцінкою та принципами судочинства, закріпленими Конституцією України [79], Законом України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] та іншими актами вітчизняного законодавства. Усі інші інструменти, наприклад практика Європейського суду з прав людини, мають лише допоміжне значення. Це означає, що суддя, приймаючи рішення, може керуватись рекомендаціями вищих судів, але при цьому такі рекомендації не можуть повністю замінити внутрішнє переконання судді. Втім, в умовах, коли відсоток скасування рішень суддів безпосередньо впливає на службову кар'єру судді, для власного професійного розвитку він може відчувати необхідність приймати рішення, яке відповідає позиції вищих судів при розгляді подібних справ, чи позиції Європейського суду з прав людини для того, щоб понизити відсоток.

При цьому, очевидно, що у разі виявлення Європейським судом з прав людини порушень, вчинених суддею, не всі із них можуть бути безпосередньо зумовлені його помилкою. Наприклад, прийняття суддею такого рішення може бути спричинене недоліками вітчизняної правової системи, проблемними положеннями окремих законодавчих актів, наявністю прогалин у вітчизняному законодавстві тощо.

Тому, у даному контексті погодимось із Висновком Бюро ОБСЄ з демократичних інститутів і прав людини № JUD-UKR/278/2015 [RJU] щодо порядку кваліфікаційного оцінювання суддів в Україні у тому, що критерії щодо відсотків скасування рішень національних судів необхідно прибрати з Порядку кваліфікаційного оцінювання, або ж перефразувати таким чином, щоб відповідні положення охоплювали лише справи з явною відповідальністю судді [146, с. 10].

На нашу думку, повністю прибирати даний критерій не доцільно, адже професійний розвиток працівників судових органів має здійснюватись у тому числі й на основі показників їх професійної діяльності. Очевидно, що у тому випадку, коли суттєвий відсоток рішень судді було прийнято із грубими процесуальними порушеннями, цей фактор має враховуватись у процесі його кваліфікаційного оцінювання та професійного розвитку загалом. Втім, використання критерію загального відсотку скасованих рішень, прийнятих суддею, на нашу думку, не є доцільним. Варто враховувати, що у відповідності до частини 1 статті 49 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17], суддя не може бути притягнений до відповідальності за ухвалене ним судове рішення, за винятком вчинення злочину або дисциплінарного проступку [17]. Так само, на наше переконання, суддя не може бути обмежений у професійному розвитку за ухвалення такого висновку. Проте, безумовно до уваги мають братись випадки, коли у процесі ухвалення рішення, суддя вчинив злочин чи дисциплінарний проступок. Тому, для того щоб вирішити цей недолік чинного законодавства, до нього необхідно внести комплексні зміни.

Наступний спірний критерій оцінювання компетентності судді у процесі його кваліфікаційного оцінювання, на нашу думку, полягає у оцінюванні відповідності судді етичним стандартам у той спосіб, як це здійснюється згідно чинного законодавства.

Професійна етика визначається у науковій літературі, як система моральних норм і принципів, яка враховує специфіку певної конкретної професійної діяльності [151, с. 101].

Тобто, це певна систематизована сукупність етичних норм, зміст яких був сформований із урахуванням специфіки тієї чи іншої професії, якою мають керуватись працівники у процесі своєї професійної діяльності. Професійна етика судді врегульовується спеціальним нормативно-правовим актом – Кодексом суддівської етики [152], який складається із 20 статей, у яких встановлено загальні правила, рекомендації чи стандарти належної

поведінки, які скеровують діяльність суддів під час здійснення ними правосуддя та у позаслужбовий час. У даному контексті відзначимо, що загалом, для судових традицій континентальної Європи є характерним прийняття таких кодифікованих актів. Для прикладу, першим прийнятим таким кодексом є італійський Кодекс етики (Il Codice Etico) [153], який складається з 14 статей, що стосуються поведінки суддів, і зміст якого у цілому є близьким до змісту вітчизняного Кодексу суддівської етики [152]. Італійський кодекс також не встановлює правил щодо юридичної відповідальності суддів за його порушення, а є інструментом саморегулювання, створеним самою судовою владою. Подібні кодекси також діють і в Естонії, Литві, Україні, Молдові, Словенії, Чеській Республіці та Словаччині [154]. Тому, як наслідок прийняття такого Кодексу і в Україні, вітчизняний законодавець в частині 2 статті 83 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] встановив, що одним із критеріїв кваліфікаційного оцінювання судді є професійна етика. Втім, віднесення професійної етики до критеріїв кваліфікаційного оцінювання можна розглядати як доволі неоднозначне рішення законодавця, і це в свою чергу має безпосередній вплив на професійний розвиток таких працівників.

У вітчизняному законодавстві дотримання суддями етичних норм розглядається не лише як один із критеріїв кваліфікаційного оцінювання, але і як свідчення належного дотримання ним законодавства про судоустрій та статус суддів й присяги судді. Відповідно, у разі недотримання цих норм, статтю 106 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] встановлено дисциплінарну відповідальність судді. Втім, як зазначається у пункті 85 Висновку ОБСЄ/БДПІЛ щодо Закону України «Про судоустрій і статус суддів» №: JUD-UKR/298/2017 [RJU/AT], етичні норми приймаються для сприяння досягненню найкращої професійної практики в оптимальний спосіб [155, с. 25]. Тобто, Кодекс суддівської етики [152] не є актом законодавства, а лише встановлює загальні правила, рекомендації та стандарти належної поведінки судді. Більше того, Консультативна рада

європейських суддів у пункті 60 свого висновку № 3 (2002) щодо принципів та правил, які регулюють професійну поведінку суддів, зокрема, питання етики, несумісної поведінки та безсторонності зазначила, що «некоректною є кореляція випадків порушення належних професійних стандартів з неналежною поведінкою, що потенційно може призвести до дисциплінарних санкцій» [154]. Тобто, Консультативна рада європейських суддів чітко розподілила правила суддівської етики та дисциплінарні правила, закріплені законодавством, і прийшла до висновку, що порушення суддею правил суддівської етики не означає вчинення ним дисциплінарного проступку чи злочину.

На нашу думку, не менш спірним є питання оцінювання професійної етики судді для його професійного розвитку. Передусім, наявність такого критерію кваліфікаційного оцінювання суддів надало Вищій кваліфікаційній комісії суддів України можливість по різному тлумачити аналогічні факти. Наприклад, на це вказано в Альтернативній доповіді Центру політико-правових реформ «Про стан забезпечення незалежності суддів в Україні», в якій йдеться про те, що одним із прикладів невдалої імплементації судової реформи є неоднаковий підхід Вищої кваліфікаційної комісії суддів до оцінки аналогічних фактів, внаслідок чого одні судді успішно атестувались, а інші визнавались такими, що не відповідають посаді [156, с. 21].

Очевидно, що оцінювання відповідності поведінки судді етичним принципам надає Вищій кваліфікаційній комісії суддів ширші можливості обмежувати у професійному розвитку суддів.

Досвід більш розвинених країн світу свідчить про те, що критерій відповідності етичним критеріям може бути ключовим для професійного розвитку судді. Наприклад, в Сполучених Штатах Америки ключовим критерієм для професійного розвитку судді є його професійна придатність для виконання покладених функцій. Його професійні та особисті якості постійно аналізуються, а спецслужби та засоби масової інформації намагаються знайти в його минулому відхилення від етичних стандартів. Даний підхід знайшов

наступне закріплення у законодавстві. Так, в частині 1 статті 3 Конституції США [157] встановлено, що «судді як Верховного, так і нижчих судів обіймають свої посади, поки їх поведінка є належною» [158, с. 12]. Втім, такий підхід відрізняється від підходу, який є традиційним для європейських країн. У пункті 40 Висновку № 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 [154] зазначається, що хоча свобода преси є винятково важливим принципом, судовий процес повинен бути захищеним від надмірного зовнішнього впливу [154]. Судді мають бути максимально обмежені у будь-якій комунікації із засобами масової інформації для того, щоб вільно здійснювати свої функції. Тож, в таких умовах поведінка судді, її висвітлення в засобах масової інформації та позитивне сприйняття особи судді у суспільстві зазвичай не мають такий вплив на професійний розвиток судді, як це має місце в Сполучених Штатах Америки.

Але підхід українського законодавця в даному контексті є ближчим до підходу законодавця США. Так, стаття 87 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] передбачено створення для цілей кваліфікаційного оцінювання спеціального колегіального органу - Громадської ради доброчесності. Цей орган сприяє Вищій кваліфікаційній комісії суддів України у встановленні відповідності судді критеріям професійної етики та доброчесності, а його склад формується із представників правозахисних громадських об'єднань, науковців-правників, адвокатів, журналістів. Коментованою нормою чітко визначено вимоги до членів Громадської ради доброчесності: по-перше, вони мають бути визнаними фахівцями у сфері своєї професійної діяльності; по-друге, вони повинні мати високу професійну репутацію; по-третє, вони мають бути політично нейтральними; по-четверте, вони мають відповідати критерію доброчесності [17]. Відповідно, саме Громадська рада доброчесності збирає інформацію щодо дотримання суддею правил суддівської етики, та надає цю інформацію

Вищій кваліфікаційній комісії суддів, яка власне, і оцінює цю інформацію та приймає рішення щодо того, чи відповідає суддя критерію професійної етики. Це означає, що поведінка суддів в Україні також перебуває під постійним наглядом суспільства та журналістів, а інформація про неналежну поведінку судді безпосередньо впливає на їх професійний розвиток. Втім, спосіб у який це здійснено обрано доволі сумнівний. Як зазначає С.В. Жуков, в жодній країні Європи немає аналогічного громадського органу, який би впливав в адміністративно-владній процедурі на результат оцінювання суддів [159, с. 25].

І при цьому, висновки Громадської ради доброчесності на практиці можуть взагалі не братись до уваги. Л.В. Трофімова наводить як приклад відхилення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України висновку Громадської ради доброчесності про невідповідність судді критеріям професійної етики та доброчесності в частині винесення у 2013 року колегією суддів Вищого адміністративного суду України, у якій даний суддя був головуючим, рішення про заборону мирних зібрань. Втім, Вища кваліфікаційна комісія суддів України відхилила даний висновок, обґрунтовуючи це тим, що він ґрунтується на правовій оцінці законності рішення суду, яке набрало законної сили, а Громадська рада доброчесності не має повноважень для цього [144, с. 203].

Тобто, не зважаючи на те, що для оцінювання професійної етики судді створюються спеціальні колегіальні органи, склад яких формується у тому числі і з представників засобів масової інформації, повноваження таких колегіальних органів є обмеженими. Як свідчить аналіз Методології кваліфікаційного оцінювання [118], обговорення даних щодо відповідності чи невідповідності судді етичним критеріям є обов'язковим у процесі кваліфікаційного оцінювання судді (пункт 3.17.2), але при цьому не всі забрані дані можуть бути взяті до уваги. Так само, не всі зібрані дані, які свідчать про порушення суддями правил суддівської етики свідчать про професійну непридатність судді здійснювати правосуддя.

Загалом, якщо проаналізувати Методологію кваліфікаційного оцінювання [118], можемо встановити, що відповідність судді етичним критеріям встановлюється шляхом аналізу даних щодо відповідності поведінки судді правилам суддівської етики, чесності, справедливості, неупередженості тощо (пункт 2.2.6.1). Згідно даних щодо відповідності поведінки судді правилам суддівської етики оцінюється професійний рівень судді (пункт 2.5.6.1). Також дані щодо відповідності судді (кандидата) етичному критерію зазначаються в доповіді члена Кваліфікаційної палати за результатами вивчення суддівського досьє (пункт 3.16.7.6) та обов'язково обговорюються під час співбесіди з суддею (пункт 3.17.2). Втім, враховуючи здійснений нами аналіз, викликає сумніви те, чи варто оцінювати роботу суддів за критерієм дотримання ними етичних принципів. Як нами зазначалось раніше, Кодекс суддівської етики [152] містить норми, якими встановлено правила, які дозволяють суддям сформулювати розуміння того, якими чином вони мають вирішувати певні проблеми у службовій діяльності чи у позаслужбовому житті. Втім, порушення норм цього Кодексу на практиці може призвести лише до притягнення судді до дисциплінарної відповідальності. При цьому, як свідчить раніше проаналізовані нами висновки міжнародних інституцій, та досвід багатьох іноземних держав, правила суддівської етики здебільшого не вважається вчиненням протиправних дій та не має призводити до покарання. А тому, вважаємо, що дотримання етичних принципів не має розглядатись, як критерій для оцінювання роботи суддів та його кар'єрного просування.

Отже, на даному прикладі ми вчергове прослідкували спірність окремих критеріїв кваліфікаційного оцінювання судді, яке здійснюється для його професійного розвитку. Як свідчить досвід Сполучених Штатів Америки врахування критерію дотримання етичних принципів у професійному розвитку є характерним для систем, у яких судді мають політичні амбіції та для їх підтримання займаються публічним популізмом, демонструючи суспільству бездоганність своєї поведінки. Втім, першочергово суддя має

концентруватись на належному виконанні своєї безпосередній функції – здійсненні правосуддя. Професіоналізм судді у всіх аспектах свого життя та професійної діяльності має бути важливим аспектом професійного розвитку судді, але не вирішальним.

Загалом, звернення до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] та Методології кваліфікаційного оцінювання [118] свідчить про те, що таких проблемних питань кваліфікаційного оцінювання суддів, яке має ключовий вплив на його професійний розвиток, є значно більше. Зокрема, спірним є критерій, визначений пунктом 2.5.2.2.4 Методології кваліфікаційного оцінювання [118] та який передбачає оцінювання кількості скарг на дії судді. У Висновку Бюро ОБСЄ з демократичних інститутів і прав людини № JUD-UKR/278/2015 [RJU] зазначено, що Венеціанська комісія, аналізуючи зміст Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17], прийшла до висновку, що у відповідних положеннях має зазначатись, що під час кваліфікаційного оцінювання судді мають враховуватись лише скарги, які виявились обґрунтованими [160].

Тобто, очевидно, що загальна кількість скарг не може бути показником, який свідчить про компетентність судді, та може враховуватись для його професійного розвитку. Наприклад, скаржитись на суддю можуть особи, які мають особистий конфлікт з ним, або ж особи, незадоволені прийнятим суддею рішенням.

Підсумовуючи здійснений нами аналіз проблеми спірності окремих критеріїв кваліфікаційного оцінювання судді, зробимо висновок, що на сьогодні це питання є однією із найбільших проблем правового регулювання професійного розвитку суддів. Те, що у процесі кваліфікаційного оцінювання суддів, яке, власне, і є передумовою їх професійного розвитку, судді оцінюються за критеріями, які не дозволяють об'єктивно встановити їх професійний рівень та компетентність, на нашу думку суттєво обмежує суддів в їх професійному розвитку. При цьому, відзначимо, що де-юре Україна в

рамках судової реформи вжила необхідні заходи, запровадивши кваліфікаційну атестацію суддів, і тим саме забезпечивши незалежність системи судоустрою, втім, проаналізований нами зміст Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17], Методології кваліфікаційного оцінювання [118] та висновків міжнародних експертів свідчить про те, що в сучасних реаліях професійне оцінювання суддів є доволі спірним. У процесі аналізу ми неодноразово підкреслювали, що незважаючи на позитивні зміни, наявна процедура кваліфікаційної атестації суддів не позбавлена недоліків. Відповідно, це безпосередньо відображається і на правовому регулюванні професійного розвитку працівників судових органів, яке потребує подальшого вдосконалення.

Перейдемо до аналізу проблем правового регулювання професійного розвитку інших працівників судових органів. Ключовою проблемою в цій сфері, на нашу думку, є здійснення правового регулювання професійного розвитку працівників апарату суду згідно положень законодавства про державну службу, коли мова йде про державних службовців, та законодавства про працю у випадку з працівниками патронатної служби чи працівниками апарату суду, які виконують функції з обслуговування, без урахування специфіки роботи в судовому органі.

Так, у відповідності до частини 6 статті 155 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17], правовий статус працівників апарату суду визначається Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [83], проте із врахуванням особливостей, визначених Законом України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17]. Втім, як свідчить наш аналіз змісту даного нормативно-правового акту, особливості, які стосуються питань професійного розвитку суддів, не можуть мати жодного відношення до професійного розвитку працівників апарату суду. Наприклад, як в Законі України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17], так і у вже згадуваній нами раніше Методології кваліфікаційного оцінювання [118], мова йде виключно

про професійне оцінювання суддів, без будь-яких виключень відносно інших працівників. Те ж саме, до прикладу, стосується і положень щодо професійного навчання, закріплених Законом України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17].

Тобто, положення, які врегульовують професійний розвиток суддів в рамках цих нормативно-правових актів не можуть бути застосовані до регулювання професійного розвитку працівників апарату суду. Але при цьому, питання професійного розвитку працівників апарату суду врегульовується рядом підзаконних нормативно-правових актів, зміст яких з метою виявлення їх недоліків пропонуємо по чергово проаналізувати.

Аналізуючи правове регулювання професійного розвитку працівників апарату суду, звернемо увагу на те, що дана категорія охоплює широке коло осіб із різним правовим статусом: це керівник апарату суду, його заступники та інші працівники (наприклад, судові розпорядники). Не всі посади в апараті вимагають наявності вищої юридичної освіти, адже для ряду питань, які вирішуються апаратом, може бути необхідна економічна чи технічна освіта. Відзначимо, що у деяких державах, наприклад Сполучених Штатах Америки, працівники апарату судів взагалі не зобов'язані бути дипломованими юристами, і при цьому більшість з них взагалі не має юридичної освіти, при тому, що саме на них покладається завдання управління тим середовищем, у якому судді та адвокати виконують головне призначення судочинства [161, с. 257].

Тобто, із однієї сторони, відзначимо, що у порівнянні із Сполученими Штатами Америки, дане питання в Україні є краще врегульованим, адже для деяких посад, наприклад судових розпорядників, наявність юридичної освіти є об'єктивно необхідною. Але, із іншої сторони, у зв'язку із цим, питання професійного розвитку таких працівників врегульовуються доволі неоднозначно. Для прикладу, пункт 14 Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування

та депутатів місцевих рад [162] передбачає, що для вперше призначених на посаду державної служби державних службовців, зокрема на посаду державної служби категорій «А» та «Б», підвищення кваліфікації є обов'язковим протягом року з дня їх призначення на посаду. Так само підвищення кваліфікації є обов'язковим не рідше одного разу на три роки для державних службовців, які вже займають посаду державної служби.

Серед нормативно-правових актів, якими регулюється професійний розвиток працівників апарату суду, відзначимо Наказ Державної судової адміністрації України «Про затвердження Типового положення про апарат суду» від 08.02.2019 № 131 [163], на основі якого приймаються положення про апарат окремих судів. Частиною 12 Типового положення встановлено, що працівники апарату суду призначаються та звільняються керівником апарату суду. Також керівник застосовує до них заохочення та накладає дисциплінарні стягнення. У свою чергу, пунктом 15 частини 14 Типового положення встановлено, що саме керівник апарату суду виконує функцію із забезпечення підвищення кваліфікації працівниками суду, при чому його компетенція не обмежується забезпеченням підвищення кваліфікації державними службовцями апарату суду. Положенням до таких осіб також віднесено працівників патронатної служби та працівників, які виконують функції з обслуговування. Аналогічні норми закріплено статтею 155 Законом України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17], але при цьому, спеціальні норми, які врегульовують професійний розвиток працівник апарату суду, в даних нормативно-правових актах відсутні.

В тих нормативно-правових актах, які здійснюють регулювання професійного розвитку працівників апарату суду, автори вжили загальне формулювання «працівник апарату», не розрізняючи при цьому, для прикладу, спеціалістів служб управління персоналом та судових розпорядників. Зокрема, таким підзаконним нормативно-правовим актом є Порядок підготовки суддів та працівників апаратів судів у Національній школі суддів України [164].

Даним Порядком врегульовуються процедурні питання працівників апаратів судів. При цьому, звернемо увагу на те, що правовий статус суддів та працівників апаратів судів, як слухачів Національної школи суддів України, не відрізняється від правового статусу суддів. Тобто, відповідальною за підвищення кваліфікації частини працівників апарату судів є Національна школа суддів України. Це означає, що в даному аспекті професійний розвиток державних службовців, які є працівниками апарату судового органу, є ближчим до професійного розвитку суддів, хоча працівники апарату судів виділені в окрему категорію слухачів та навчаються за окремими програмами. Позитивно оцінимо те, що в Регламенті Національної школи суддів України [12] підвищення кваліфікації суддів та працівників апарату судів врегульовується в рамках однієї глави та в змісті одних й тих самих норм. Відзначимо, що в деяких зарубіжних країнах професійний розвиток працівників апарату судів здійснюється не лише в межах спеціальних інституцій, створених для підготовки висококваліфікованих кадрів для системи правосуддя, а у порядку самоорганізації. Наприклад, в Сполучених Штатах Америки та в Канаді працівники апаратів судів створили власні професійні організації, в рамках яких вони проводять зустрічі, видають фахові періодичні видання, створюють та забезпечують функціонування спеціальних центрів досліджень і професійної підготовки працівників апаратів судів, обмінюються знаннями та досвідом, знаходять підтримку з боку колег [161, с. 258].

Втім, на нашу думку, створення таких організацій обумовлене не певними позитивними аспектами національних законодавств, а швидше у такий спосіб працівники апаратів судів намагаються нівелювати негативний вплив законодавчих прогалин на їх професійний розвиток. Оскільки держави не створили всі необхідні умови для цього, самі працівники шляхом самоорганізації вирішили цю проблему. Тобто, те, що в Україні професійне навчання працівників апарату судів здійснюється Національною школою

суддів України вважаємо позитивним аспектом сучасного стану правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів.

Однією із категорій працівників апарату судів, професійний розвиток якої необхідно дослідити окремо, є помічники суддів. Особливість помічників суддів, яка відрізняє їх від інших працівників апарату судів, полягає у тому, що вони не є державними службовцями. У відповідності до статті 92 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [83], помічники суддів є працівниками патронатної служби. У таких державах, як Італія чи Німеччина, патронатна служба не виокремлюється в окремий інститут, а самі відносини патронатної служби є складовою відносин публічної служби. В Австралії, Великобританії, Грузії, Канаді, Литві та Польщі патронатна служба є особливим різновидом публічної служби із низкою спеціальних норм [165].

В Україні патронатна служба є відокремленою від державної служби, тож регулювання трудових правовідносин працівників патронатної служби здійснюється за допомогою норм Кодексу законів про працю України [93]. Але щодо помічників суддів зроблено виняток. Як встановлюється частиною 4 статті 92 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [83], особливості патронатної служби в судах, органах та установах системи правосуддя визначаються законодавством про судоустрій і статус суддів. Тобто, дія законодавства про працю поширюється на помічників судді лише у частині відносин, не врегульованих Законом України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17]. Згідно зі статтею 157 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17], статус та умови діяльності помічників суддів врегульовуються цим Законом та Положенням про помічника судді [21], втім ні положення, ні Закон не містять норм, присвячених регулюванню їх професійного розвитку. При цьому, варто враховувати, що термін «професійний розвиток» є не зовсім підходящим для специфіки службової діяльності.

По суті, помічники суддів перебувають на одній посаді з моменту вступу на службу та до моменту звільнення. У разі переведення на іншу посаду,

помічник судді втрачає даний статус. Втім, помічники суддів можуть проходити професійне навчання у Школі суддів України, і даний аспект має бути відображений у чинному законодавстві.

Отже, у складі апарату суду є працівники із відмінним правовим статусом, на яких не поширюються такі гарантії професійного розвитку, адже їх професійний розвиток здійснюється у відповідності до Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI [7].

На нашу думку, законодавець мав би передбачити можливість періодичного обов'язкового підвищення кваліфікації і для таких працівників, і в даному контексті відзначимо, що подібні пропозиції наявні і в наукових джерелах (наприклад, схожа проблематика виділялась у праці П.Ю. Шпенової [13, с. 86]).

Тож, фундаментальною проблемою правового регулювання професійного розвитку працівників апарату суду, на нашу думку, є те, що воно здійснюється згідно положень законодавства про державну службу, коли мова йде про державних службовців, та законодавства про працю у випадку з працівниками апарату суду, які виконують функції з обслуговування, а тому в рамках одного і того ж судового органу професійний розвиток різних працівників може суттєво відрізнятись. Чинний Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] встановлює лише порядки професійного розвитку суддів. На наше переконання, в змісті цього нормативно-правового акту повинні бути закріплені норми, якими буде визначено процедури, які здійснюються у процесі професійного розвитку працівників апарату судів, або ж міститимуть посилання на нормативно-правові акти, якими вони будуть регулюватись. При цьому, в Стратегії розвитку суддівської освіти в Україні на 2021-2025 роки [166] сучасний стан підготовки працівників апаратів судів оцінюється позитивно, зокрема те, що у відповідності до положень Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] Національна школа суддів України почала здійснювати підготовку працівників апаратів судів та підвищення рівня їхньої

кваліфікації, та те, що у 2016-2020 роках зростала динаміка підготовки працівників апаратів судів. Серед стратегічних цілей подальшого розвитку суддівської освіти в Україні на 2021-2025 роки належне врегулювання професійного розвитку працівників апаратів судів не фігурує.

Отже, наш аналіз вітчизняного законодавства, праць вітчизняних науковців, досвіду зарубіжних країн та висновків міжнародних організацій дозволяє зробити висновок, що проблемами правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів є:

1) спірність окремих критеріїв кваліфікаційного оцінювання судді, яке здійснюється для його професійного розвитку:

- оцінювання загальної кількості скасованих судових рішень, в той час, як до уваги передусім мають братись такі скасовані рішення, підставою для скасування яких стало істотне порушення суддею норм процесуального права чи інше грубе порушення закону, що спричинило істотні негативні наслідки для сторін спору та для правосуддя загалом (наприклад, якщо суддя не зазначив у рішенні мотиви прийняття чи відхилення аргументів сторін щодо суті спору, або якщо ним умисно вчинено порушення прав людини і основоположних свобод чи внаслідок грубої недбалості);

- оцінювання відповідності судді етичним стандартам в умовах, коли Кодексом суддівської етики є нормативно-правовим актом, який встановлює стандарт суддівської поведінки, але при цьому недодержання цього стандарту не може розцінюватись, як професійна непридатність судді;

- загальна кількість скарг на суддю не може бути показником, який свідчить про компетентність судді, та може враховуватись для його професійного розвитку.

2) відсутність в змісті Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] норм, присвячених регулюванню професійного розвитку інших працівників судових органів (передусім, працівників апарату суду).

Таким чином, нами проведено дослідження проблем правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів. Ми встановили, що проблеми правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів доцільно розглядати через призму проблем правового регулювання професійного розвитку суддів та проблем правового регулювання професійного розвитку інших працівників судових органів.

Щодо проблем правового регулювання професійного розвитку суддів, на нашу думку, найбільш проблемною на сучасному етапі є процедура проведення кваліфікаційного оцінювання суддів. Деякі із критеріїв за якими оцінюється професійний рівень судді є доволі спірними, тому ми зробили висновок, що Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] та Методологія кваліфікаційного оцінювання [118] потребують змін.

Проаналізувавши проблеми правового регулювання професійного розвитку інших працівників судових органів, ми прийшли до висновку, що наразі наймасштабнішою проблемою є те, що не зважаючи на те, що на керівника апарату суду покладаються обов'язки із забезпечення підвищення кваліфікації державних службовців апарату суду, працівників патронатної служби, працівників, які здійснюють функції по обслуговуванню, але при цьому у вітчизняному законодавстві відсутній єдиний механізм правового регулювання професійного розвитку таких працівників. Ні Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17], ні будь-який інший нормативно-правовий акт не визначає посилань на конкретні норми, якими врегульовуються процедури професійного розвитку працівників апарату суду, а ті норми, якими фактично врегульовується професійний розвиток працівників апарату судів або не містять жодної конкретизації щодо їх поширення на таких працівників (передусім мова йде про Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [83] та інші акти законодавства про державну службу), або ж врегульовують професійний розвиток лише окремих працівників апарату суду (наприклад, Порядок

підготовки суддів та працівників апаратів судів у Національній школі суддів України [164]).

При цьому, важливо підкреслити те, що Стратегією розвитку суддівської освіти в Україні на 2021-2025 роки [166] не передбачено жодних змін до правового регулювання професійного розвитку працівників апарату судів. Тобто, найближчим часом дана проблема не буде вирішеною. А тому, вважаємо, що в таких умовах на науковому рівні важливо визначити напрями оптимізації та спрогнозувати те, яким чином буде відбуватись подальший розвиток правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів.

3.2 Напрями оптимізації подальшого розвитку правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів

В Угоді про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їх державами-членами, з іншої сторони, ратифікованій Законом України від 16 вересня 2014 р. № 1678-VII [167], сторони у тому числі домовились про співробітництво, спрямоване на зміцнення судової влади, підвищення її ефективності, гарантування її незалежності та неупередженості (стаття 14). Судова реформа, у процесі якої було прийнято новий Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17], Методологію кваліфікаційного оцінювання [118] та інші нормативно-правові акти, якими здійснюється правове регулювання професійного розвитку працівників судових органів, здійснювалась із урахуванням європейського досвіду. Важливою складовою судової реформи було забезпечення якості правосуддя шляхом затвердження механізмів своєчасного та об'єктивного професійного розвитку працівників судових органів, впровадження нових механізмів оцінювання їх компетентності, забезпечення функціонування нових процедур підвищення/підтримання кваліфікації. Втім, як засвідчило наше дослідження,

результати цієї реформи виявились доволі неоднозначними. Із однієї сторони, одна із ключових цілей – забезпечення незалежності судової гілки влади, була досягнута. Із іншої сторони, сучасний стан правового регулювання низки питань, у тому числі й професійного розвитку працівників судових органів все ж характеризується рядом проблем, які були нами проаналізовані раніше у даній роботі.

Якісне правове регулювання професійного розвитку працівників судових органів є важливим для функціонування системи судоустрою в нашій державі. У частині 7 статті 56 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] серед обов'язків судді визначено його зобов'язання систематично розвивати професійні навички (уміння), підтримувати свою кваліфікацію на належному рівні, потрібному для виконання повноважень у суді, де він обіймає посаду [17]. Це важливо із огляду на те, що яким би не був професійний рівень працівника судового органу, сфера його діяльності є мінливою – приймаються нові закони, запроваджуються нові правила, змінюється структура судової системи тощо, тому важливо, щоб знання та навички працівника судової системи відповідали таким змінам. Як свідчить наше дослідження, вітчизняний законодавець створив для цього необхідні умови. Так, Законом України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] встановлюється зобов'язання судді не рідше одного разу на три роки проходити підготовку для підтримання кваліфікації у Національній школі суддів України. Іншим прикладом є положення статті 44 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [83], які врегульовують, зокрема, професійний розвиток працівників апарату судів, та передбачають проведення щорічного оцінювання результатів службової діяльності таких працівників, яке здійснюється на підставі показників результативності, ефективності та якості, а також показників, визначених у контракті про проходження державної служби [83]. Тобто, від моменту вступу працівника судового органу до службово-трудових відносин і до моменту їх припинення, він постійно перебуває у процесі свого

професійного розвитку та удосконалення професійних навичок, і при цьому, професійний розвиток є обов'язком, а не правом, працівників судових органів. Втім, якщо оцінювати якість відповідних норм, то зробимо висновок, що на сьогодні держава лише частково виконує поставлені перед нею завдання у цій сфері.

Раніше у даному розділі нами були проаналізовані проблеми правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів. На нашу думку, встановлення напрямів оптимізації правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів варто здійснювати із урахуванням цих проблем. Тобто, напрями оптимізації правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів пропонуємо встановлювати шляхом вирішення тих проблем, на які ми звернули увагу раніше в цій роботі.

Перша група проблем, виділена нами – це проблеми правового регулювання професійного розвитку суддів, а саме спірність окремих критеріїв кваліфікаційного оцінювання судді, яке здійснюється для його професійного розвитку.

Зокрема, як спірний критерій кваліфікаційного оцінювання судді нами окреслено оцінювання загальної кількості скасованих судових рішень, в той час, як до уваги передусім мають братись такі скасовані рішення, підставою для скасування яких стало істотне порушення суддею норм процесуального права ■чи інше грубе порушення закону, що спричинило істотні негативні наслідки для сторін спору та для правосуддя загалом (наприклад, якщо суддя не зазначив у рішенні мотиви прийняття чи відхилення аргументів сторін щодо суті спору, або якщо ним умисно вчинено порушення прав людини і основоположних свобод чи внаслідок грубої недбалості).

Розпочнемо пошук шляхів для вирішення цієї проблеми із того, що Україна не стала новатором, закріпивши такий критерій кваліфікаційного оцінювання судді в Законі України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] та Методології кваліфікаційного оцінювання

[118]. В пункті 13 Висновку №17 (2014) Консультативної ради європейських судів «Про оцінювання роботи суддів, якості правосуддя та повагу до незалежності судової влади» від 24.10.2014 року [168] зазначено, що кількість чи відсоткове співвідношення прийнятих рішень, які були скасовані апеляційною інстанцією, враховуються як критерій кваліфікаційного оцінювання судді в таких державах, як Боснія і Герцеговина, Болгарія, Хорватія, Естонія, Грузія, Греція, Угорщина, Республіка Молдова, Польща, Румунія, Іспанія, Північна Македонія та Туреччина. Тобто, в цих державах, як і в Україні, кількість скасованих рішень у вищих інстанціях береться до уваги при кваліфікаційному оцінюванні суддів. Звернемо увагу на те, що переважна більшість із перелічених країн або стали членами Європейського Союзу порівняно нещодавно, або так само як і Україна декларують таку ціль. Втім, якщо ми беремо до уваги такі країни як Франція та Німеччина, в них через принцип незалежності судочинства критерій відсотку скасованих рішень чи причин їх скасування не береться до уваги взагалі за винятком ситуацій вчинення грубих помилок. Звернемо увагу на те, що таким чином здійснюється оцінювання суддів в державах, які є лідерами Європейського Союзу. Тобто, в Україні у процесі проведення судової реформи, спрямованої на утвердження принципу незалежності судової влади у процедуру кваліфікаційного оцінювання судді було впроваджено критерій, який не корелює із цим принципом. Із однієї сторони, у відповідності зі статтею 126 Конституції України [79], судді є незалежними у своїй діяльності, втім із іншої сторони, зміст прийнятих ними рішень може впливати на їх професійний розвиток. Про те, що даний критерій необхідно вилучити зі змісту Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] та Методології кваліфікаційного оцінювання [118] також зазначено у Висновку Бюро ОБСЄ з демократичних інститутів і прав людини № JUD-UKR/278/2015 [RJU] щодо порядку кваліфікаційного оцінювання суддів в Україні [146] та в Київських рекомендаціях щодо незалежності судочинства у Східній Європі, на Південному Кавказі та у Середній Азії [147].

У даному контексті вважаємо за необхідне зупинитись ще на одному важливому моменті. Як нами зазначено вище, в таких державах як Франція та Німеччина відсоток скасованих рішень чи причин їх скасування не береться до уваги за винятком вчинення суддею грубих помилок при його ухваленні. Стаття 126 Конституції України [79] встановлює, що суддя не може бути притягнений до відповідальності за ухвалене ним рішення за винятком вчинення ним дисциплінарного проступку чи злочину. Тобто, в нашій державі все ж передбачено юридичну відповідальність судді за прийняті ним протиправні рішення. В статті 106 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] роз'яснено підстави притягнення судді до дисциплінарної відповідальності, а статтею 375 Кримінального кодексу України [169] встановлено кримінальну відповідальність за постановлення суддею завідомо неправосудного вироку, рішення, ухвали або постанови. При цьому, у багатьох країнах Європи відповідальність суддів за завідомо неправосудні рішення не регламентована як окремий злочин. Такими країнами, для прикладу є Польща, Австрія, Литва, Словаччина, Данія [170].

В таких умовах, вважаємо, що відсоток скасованих рішень є допустимим критерієм для кваліфікаційного оцінювання судді, адже винесення завідомо неправосудного рішення в них розглядається як посадовий злочин, а не як окремий злочин за який передбачено кримінальну відповідальність. Втім, в Україні винесення такого рішення може бути кваліфіковане як правопорушення чи злочин. В таких умовах саме це має братись до уваги як окремий критерій у процесі кваліфікаційного оцінювання судді, а не загальний відсоток скасованих рішень. При цьому, погодимось із тим, що даний фактор все ж має враховуватись, втім передусім у контексті встановлення тих аспектів діяльності судді, які мають бути удосконалені. Очевидно, що високий відсоток скасованих рішень судді свідчить про необхідність удосконалення його професійних навичок, але він не є свідченням його професійної непридатності. Вплив на прийняття суддею рішень серйозно поставить під питання їх незалежність.

А тому, вважаємо, що для вирішення проблеми оцінювання загальної кількості скасованих судових рішень до уваги мають братись такі скасовані рішення, підставою для скасування яких стало істотне порушення суддею норм процесуального права чи інше грубе порушення закону, що спричинило істотні негативні наслідки для сторін спору та для правосуддя загалом (наприклад, якщо суддя не зазначив у рішенні мотиви прийняття чи відхилення аргументів сторін щодо суті спору, або якщо ним умисно вчинено порушення прав людини і основоположних свобод чи внаслідок грубої недбалості). Пропонуємо скористатись досвідом таких країн, як Франція та Німеччина, і внести до чинного законодавства України наступні зміни.

Для початку, аналізуючи зміст Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17], а саме підпункту «б» пункту 9 частини 4 статті 85, зробимо висновок, що формулювання, використане законодавцем, потребує змін. «Кількість скасованих судових рішень та підстави їх скасування» означає, що до уваги беруться усі скасовані судові рішення, і лише у процесі оцінювання судді Комісія звертає увагу на підстави їх скасування. У процесі аналізу, ми прийшли до висновку, що більш доцільно брати до уваги кількість не просто скасованих судових рішень, а рішень, які були ухвалені із істотним порушенням суддею норм процесуального права чи іншим грубим порушенням закону, що спричинило істотні негативні наслідки для сторін спору та для правосуддя загалом, тобто відсоток скасованих судових рішень, прийняття яких чинним законодавством передбачено дисциплінарну відповідальність. На нашу думку, такі підстави можуть частково дублювати підстави притягнення судді до дисциплінарної відповідальності, визначені в статті 106 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17], адже частина 2 цієї статті передбачає, що суддя не може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності у разі скасування або зміна судового рішення в ухваленні якого він брав рішення. Винятком із цього правила є скасування або зміна рішення, яке було ухвалене внаслідок умисного порушення норм права чи

неналежного ставлення судді до своїх обов'язків [17]. Але для того, щоб суддю було притягнуто до дисциплінарної відповідальності, необхідна наявність дисциплінарної скарги на суддю, а це не завжди має місце на практиці. Для прикладу, як свідчать аналітичні дані фундації «DEJURE», у період 2017-2020 року дисциплінарні палати Вищої ради правосуддя притягнули до відповідальності 575 суддів та відмовили у притягненні 635 суддів [171], при цьому, що станом на 5 лютого 2021 року фактична кількість суддів в усіх судах України становила 5382 судді, а повноваження здійснювати правосуддя мали 4990 суддів [172].

Як можемо переконатись, щодо значної частини суддів лише за 3 роки були ініційовані дисциплінарні провадження, і так само значна частина з них була притягнена до дисциплінарної відповідальності. При цьому, очевидно, що далеко не всі випадки прийняття суддями неправомірних рішень призвели до притягнення суддів до відповідальності. Тому важливо, щоб на це звернули увагу у процесі їх кваліфікаційного оцінювання.

Тож, пропонуємо внести зміни до підпункту «б» пункту 9 частини 4 статті 85 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17], та сформулювати його змісту у наступному вигляді:

«[...] 4. Суддівське дос'є має містити:

[...] 9) інформацію про ефективність здійснення судочинства суддею, зокрема:

б) кількість скасованих судових рішень, підставою для скасування яких стало істотне порушення суддею норм процесуального права, незазначення мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору, умисне або внаслідок грубої недбалості допущення суддею порушення прав людини і основоположних свобод або інше грубе порушення закону, що призвело до істотних негативних наслідків [...].»

На нашу думку, завдяки такому змісту цієї норми, процедура оцінювання компетентності судді буде значно удосконалена, а з нею і правове регулювання професійного розвитку працівників судових органів. Суддя не

може бути притягнений до юридичної відповідальності за прийняте ним рішення, і так само, на наше переконання, суддя не має бути обмежений у професійному розвитку через своє внутрішнє переконання, яке і послужило мотивацією для прийняття того ж рішення.

Відповідно, ці зміни мають бути враховані і в змісті Методології кваліфікаційного оцінювання [118]. Зміст пункту 2.2.2.1.2 «кількість скасованих судових рішень та підстави їх скасування» має бути замінений на:

« [...] 2.2. Показниками відповідності критеріям є:

[...] 2.2.2. Особистої компетентності:

[...] 2.2.2.1. Здатність виконувати обсяг роботи:

[...] 2.2.2.1.2. Кількість скасованих судових рішень, підставою для скасування яких стало істотне порушення суддею норм процесуального права, незазначення мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору, умисне або внаслідок грубої недбалості допущення суддею порушення прав людини і основоположних свобод або інше грубе порушення закону, що призвело до істотних негативних наслідків [...]».

Зміст пункту 2.2.2.1.3 Методології кваліфікаційного оцінювання [118] «наявність та кількість рішень, що стали підставою для винесення рішень міжнародними судовими установами та іншими міжнародними організаціями, якими встановлено порушення Україною міжнародно-правових зобов'язань, у тому числі переглянутих після встановлення такого порушення Верховним Судом України. також має бути приведений у відповідність із запропонованими нами раніше змінами».

Як ми відзначали раніше, виявлення міжнародними судовими установами та іншими міжнародними організаціями порушень, вчинених суддею, ще не є свідченням того, що саме суддя вчинив грубу помилку, адже такі рішення можуть бути спричинені недоліками вітчизняної правової системи, проблемними положеннями окремих законодавчих актів, наявністю прогалин у вітчизняному законодавстві тощо. Тому, важливо підкреслити, що лише ті скасовані міжнародними інстанціями рішення, які були спричинені

порушеннями судді, мають братись до уваги при здійсненні кваліфікаційного оцінювання судді. Така норма повинна мати наступний вигляд:

« [...] 2.2. Показниками відповідності критеріям є:

[...] 2.2.2. Особистої компетентності:

[...] 2.2.2.1. Здатність виконувати обсяг роботи:

[...] 2.2.2.1.3. Наявність та кількість рішень, що стали підставою для винесення рішень міжнародними судовими установами та іншими міжнародними організаціями, якими встановлено порушення Україною міжнародно-правових зобов'язань, у тому числі переглянутих після встановлення такого порушення Верховним Судом України, якщо підставою для скасування рішення стало істотне порушення суддею норм процесуального права, незазначення мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору, умисне або внаслідок грубої недбалості допущення суддею порушення прав людини і основоположних свобод або інше грубе порушення закону, що призвело до істотних негативних наслідків [...]».

Важливо підкреслити, що лише у тому випадку, коли вчинені суддею порушення призвели до порушення Україною міжнародно-правових зобов'язань, такі рішення мають оцінюватись у процесі кваліфікаційного оцінювання судді.

Аналогічні зміни мають бути внесені до пункту 2.4.2.2 Методології кваліфікаційного оцінювання [118] «кількість скасованих судових рішень з урахуванням пояснень судді», який має бути закріплений в наступному змісті:

«[...] 2.4. Методи визначення показників:

[...] 2.4.2. Дослідження суддівського досьє:

[...] 2.4.2.2. Кількість скасованих судових рішень, підставою для скасування яких стало істотне порушення суддею норм процесуального права, незазначення мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору, умисне або внаслідок грубої недбалості допущення суддею порушення

прав людини і основоположних свобод або інше грубе порушення закону, що призвело до істотних негативних наслідків, з урахуванням пояснень судді [...].

Звернемо увагу на те, що при внесенні таких змін до пункту 2.4.2.2 Методології кваліфікаційного оцінювання [118] необхідно обов'язково зазначити право судді надавати пояснення з приводу таких рішень, адже на етапі дослідження суддівського досьє суддя має право надавати пояснення щодо аспектів, які в цьому досьє зазначені.

Також зміни мають бути внесені і до пункту 2.4.2.3 Методології кваліфікаційного оцінювання [118], а її зміст буде аналогічним до запропонованого нами раніше змісту пункту 2.2.2.1.3 цього нормативно-правового акту:

«[...] 2.4.2.3. Наявність та кількість рішень, що стали підставою для винесення рішень міжнародними судовими установами та іншими міжнародними організаціями, якими встановлено порушення Україною міжнародно-правових зобов'язань, у тому числі переглянутих після встановлення такого порушення Верховним Судом України, якщо підставою для скасування рішення стало істотне порушення суддею норм процесуального права, незазначення мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору, умисне або внаслідок грубої недбалості допущення суддею порушення прав людини і основоположних свобод або інше грубе порушення закону, що призвело до істотних негативних наслідків [...]».

Схожим чином має бути сформульований зміст пунктів 2.5.2.1.2 та 2.5.2.1.3 Методології кваліфікаційного оцінювання [118], які встановлюють критерії оцінки показників професійного рівня судді, у тому числі особистої компетентності. Із урахуванням зроблених нами у даній роботі висновків, зміст пункту 2.5.2.1.2 має бути наступним:

«[...] 2.5. Оцінка показників професійного рівня судді:

[...] 2.5.2. Особиста компетентність: [...]

[...] 2.5.2.1.2. Кількість скасованих судових рішень, підставою для скасування яких стало істотне порушення суддею норм процесуального права, незазначення мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору, умисне або внаслідок грубої недбалості допущення суддею порушення прав людини і основоположних свобод або інше грубе порушення закону, що призвело до істотних негативних наслідків, з урахуванням пояснень судді - нижча за середньостатистичну по суду, середньостатистична по суду, вища за середньостатистичну по суду [...]».

У контексті даної норми, звернемо увагу на формулювання «нижча за середньостатистичну по суду, середньостатистична по суду, вища за середньостатистичну по суду». Тобто, за даним критерієм оцінюється кількість скасованих рішень, прийнятих суддею, у порівнянні із іншими суддями, які працюють в цьому суді; Відповідно, зміст пункту 2.5.2.1.3 Методології кваліфікаційного оцінювання [118] із урахуванням запропонованих нами змін має бути наступним:

««[...] 2.5. Оцінка показників професійного рівня судді:

[...] 2.5.2. Особиста компетентність: [...]

[...] 2.5.2.1.3. Наявність та кількість рішень, що стали підставою для винесення рішень міжнародними судовими установами та іншими міжнародними організаціями, якими встановлено порушення Україною міжнародно-правових зобов'язань, у тому числі переглянутих після встановлення такого порушення Верховним Судом України, якщо підставою для скасування рішення стало істотне порушення суддею норм процесуального права, незазначення мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору, умисне або внаслідок грубої недбалості допущення суддею порушення прав людини і основоположних свобод або інше грубе порушення закону, що призвело до істотних негативних наслідків - відсутність, наявність (з урахуванням результатів перегляду судами вищих інстанцій) [...]».

У даному контексті звернемо увагу на те, що оцінюється сам факт наявності чи відсутності таких рішень, прийнятих суддею.

Наступними нормами Методології кваліфікаційного оцінювання [118], які потребують аналогічних змін, є пункти 3.16.7.5.2 та 3.16.7.5.3 (інформація, яка має міститись у доповіді члена Кваліфікаційної палати за результатами вивчення суддівського досьє). Тобто, вже за результатами кваліфікаційного оцінювання член Кваліфікаційної палати має доповісти про його результати, а тому формулювання пунктів 3.16.7.5.2 та 3.16.7.5.3 щодо рішень судді мають бути приведені у відповідність до запропонованих нами вище норм.

Отже, вважаємо, що внесення таких змін до чинного законодавства дозволить утвердити принцип незалежності суддів, а також удосконалить процедуру їх професійного розвитку. У цілому, ми підтримуємо те, що суддя має оцінюватись за результатами своєї діяльності, і у тому випадку коли його професіоналізм ставиться під сумнів, він має бути обмежений у можливостях до професійного розвитку. Проте, відсоток скасованих рішень судді не є тим критерієм, який свідчить про непридатність судді забезпечувати правосуддя. Суддя є незалежним у своїй діяльності та у прийнятті рішень. Скасування його рішень може бути зумовленим не лише суб'єктивними, але й об'єктивними чинниками.

Тому, в умовах коли вітчизняне законодавство допускає притягнення судді до відповідальності за неправосудне рішення, у процесі кваліфікаційного оцінювання судді до уваги мають братись лише рішення, підставою для скасування яких стало істотне порушення суддею норм процесуального права, незазначення мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору, умисне або внаслідок грубої недбалості допущення суддею порушення прав людини і основоположних свобод або інше грубе порушення закону, що призвело до істотних негативних наслідків.

Наступним проблемним питанням правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів є оцінювання відповідності судді етичним стандартам. Так, у вже згадуваних нами Київських рекомендаціях

щодо незалежності судочинства у Східній Європі, на Південному Кавказі та у Середній Азії [147] зазначено, що оцінка судді має бути зосередженою на його навичках, зокрема професійній компетентності (знанні права, спроможності проводити судові засідання, спроможності писати вмотивовані рішення), особистій компетентності (спроможності вправлятися з обсягом роботи, спроможності приймати рішення, відкритості до нових технологій) та соціальній компетентності (спроможності бути посередником у спорах та повазі до сторін). Ми погоджуємось із тим, що у процесі кваліфікаційного оцінювання судді оцінюватись в першу чергу має його професійна компетентність, вимоги до якої визначені безпосередньо в Законі України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17]. У свою чергу, правила, закріплені в Кодексі суддівської етики [152], прийнятому З'їздом суддів України, згідно із пунктом 52 Висновку ОБСЄ/БДПЛ щодо Закону України «Про судоустрій і статус суддів» №: JUD-UKR/298/2017 [RJU/AT], «з огляду на їх природу та традиційне формулювання у загальних і нечітких термінах, не повинні використовуватись напряму як підстава для застосування санкцій, а надто коли це може призвести до звільнення» [155, с. 16].

Наприклад, стаття 3 Кодексу суддівської етики [152] має наступний зміст: «Суддя має докладати всіх зусиль до того, щоб на думку розсудливої, законослухняної та поінформованої людини його поведінка була бездоганною». Очевидно, що оцінити відповідність судді цьому критерію є об'єктивно неможливим. А тому, на нашу думку, доволі сумнівним є те, що професійний розвиток судді безпосередньо залежить від відповідності такому критерію.

Якщо звернутись до досвіду європейських держав, то у багатьох країнах відповідність етичним стандартам є одним із критеріїв оцінювання судді. Зокрема, в пункті 13 Висновку №17 (2014) Консультативної ради європейських судів «Про оцінювання роботи суддів, якості правосуддя та повагу до незалежності судової влади» від 24.10.2014 року [168] зазначено, що

порушення етичних правил/стандартів приймаються до уваги в процесі оцінювання в більшості держав-членів цієї Ради, в яких таке оцінювання суддів існує, і в яких визначено такі принципи. Серед таких держав відзначено Німеччину, Польщу та Швецію. Також Консультативна рада європейських судів прийшла до висновку, що належна початкова професійна підготовка та подальше підвищення кваліфікації повинні мати вплив на підготовку та поширення правил професійної поведінки.

Тобто, кваліфікаційне оцінювання має спонукати суддю дотримуватись правил суддівської етики, а не оцінювати дотримання ним цих правил. На нашу думку, саме цей аспект по суті і обумовлює існування проблеми, яка нами аналізується. Тому, на нашу думку, вирішення проблеми оцінювання судді за критерієм суддівської етики варто здійснити у наступні способи.

Перший спосіб полягає у трансформації етичних норм у правові. Варто зазначити, що в історії України мали місце спроби це зробити. Так, із прийняттям Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII [173] втратив чинність Закон України «Про правила етичної поведінки» від 17.05.2012 № 4722-VI [174], зміст якого неодноразово критикувався через те, що його норми по суті залишались декларативними приписами [159, с. 25]. Наприклад, у відповідності до статті 6 даного Закону, на осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, під час виконання своїх службових повноважень був покладений обов'язок неухильно дотримуватися вимог закону та загальноновизнаних етичних норм поведінки, а згідно зі статтею 12 вони мали «всіляко сприяти зміцненню довіри громадян до влади, утверджують чесність, неупередженість та ефективність влади». Тобто, не зважаючи на закріплення на рівні закону, ці норми мало чим відрізнялись за змістом від норм Кодексу суддівської етики [152]. На нашу думку, вітчизняному законодавцю варто було б спробувати трансформувати положення Кодексу суддівської етики [152] в норми законодавства про судоустрій та статус суддів із урахуванням

помилки, які були вчинені при прийнятті Закону України «Про правила етичної поведінки» від 17.05.2012 № 4722-VI [174].

Отже, даний шлях передбачає внесення змін до змісту Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17]. Однією з передумов виникнення даної проблемної ситуації є те, що Кодекс суддівської етики [152] не є законодавчим актом, а тому порушення суддею професійних стандартів та вчинення ним неналежної поведінки не може оцінюватись однаково. Втім, у тому випадку, коли правила суддівської етики будуть закріплені у нормах Закону, вони набудуть обов'язкового характеру та будуть забезпечені всіма заходами державного впливу. У такому випадку, на суддів буде покладено обов'язок дотриматись цих правил, і виділення професійної етики, як одного із критеріїв кваліфікаційного оцінювання судді буде доцільним.

Тому, пропонуємо внести зміни до статті 58 «Етика судді» Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17], зміст якої пропонуємо сформулювати із урахуванням норм Кодексу суддівської етики [152]. При цьому, звернемо увагу на те, що деякі правила суддівської етики фактично дублюють обов'язки судді, визначені частиною 7 статті 56 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17]. Даний момент необхідно врахувати у оновленому варіанті положень:

«Стаття 58. Етика судді

1. Суддя під час здійснення правосуддя є прикладом неухильного додержання вимог закону і принципу верховенства права, присяги судді, а також дотримання високих стандартів поведінки з метою зміцнення довіри громадян у чесність, незалежність, неупередженість та справедливість суду. Суддя не може допускати поведінку, яка порочить звання судді або підриває авторитет правосуддя, зокрема в питаннях моралі, чесності, непідкупності, відповідності способу життя судді його статусу.

2. Суддя зобов'язаний уникати будь-якого незаконного впливу на його діяльність, пов'язану зі здійсненням правосуддя, у тому числі сімейного чи втручання з боку органів державної влади, та бути незалежним від своїх колег у процесі прийняття рішень. Суддя не може використовувати своє посадове становище в особистих інтересах чи в інтересах інших осіб та не може делегувати свої права та гарантії іншим особам.

3. Суддя зобов'язаний виявляти та підтримувати високі стандарти поведінки у будь-якій діяльності з метою укріплення суспільної довіри до суду, забезпечення впевненості суспільства в чесності та непідкупності суддів.

4. Суддя повинен виконувати свої професійні обов'язки незалежно, безсторонньо і неупереджено, виходячи виключно з фактів, установлених на підставі власної оцінки доказів, розуміння закону, верховенства права, не зважаючи на будь-які зовнішні впливи, стимули, загрози, втручання або публічну критику.

5. Суддя зобов'язаний виявляти тактовність, ввічливість, витримку й повагу до учасників судового процесу, інших суддів, народних засідателів, присяжних, адвокатів, експертів, свідків чи інших учасників судового процесу при здійсненні правосуддя. Суддя не може допускати прояви неповаги до людини за ознаками раси, статі, національності, релігії, політичних поглядів, соціально-економічного становища, фізичних вад тощо та дозволяти цього іншим.

6. Суддя повинен проявляти повагу до права на інформацію про судовий розгляд та не допускати порушення принципу гласності процесу. Суддя у визначеному законом порядку надає засобам масової інформації можливість отримувати інформацію, не допускаючи при цьому порушення прав і свобод громадян, приниження їх честі й гідності, а також авторитету правосуддя.

7. Суддя не може робити публічних заяв, коментувати в засобах масової інформації справи, які перебувають у провадженні суду, та піддавати сумніву судові рішення, що набрали законної сили. Суддя не має права розголошувати інформацію, яка стала йому відома у зв'язку з розглядом справи.

8. Суддя, що перебуває на адміністративній посаді в суді, повинен утримуватися від поведінки, дій або висловлювань, які можуть призвести до виникнення сумнівів у єдиному статусі суддів і в те, що професійні судді здійснюють колективне вирішення питань організації роботи суду.

9. Суддя повинен уникати позапроцесуальних взаємовідносин з одним із учасників процесу або його представником у справі за відсутності інших учасників процесу.

10. Суддя зобов'язаний заявити самовідвід у разі неможливості ухвалення ним об'єктивного рішення у справі, у разі наявності упередженості щодо одного з учасників процесу, у випадку, якщо судді з його власних джерел стали відомі докази чи факти, які можуть вплинути на результат розгляду справи чи в інших випадках, передбачених процесуальним законодавством.

11. Суддя повинен надавати пріоритет здійсненню правосуддя над усіма іншими видами діяльності.

12. Суддя має право брати участь у громадській діяльності та публічних заходах виключно у випадках, якщо вони не завдають шкоди його статусу, авторитету суду і не можуть вплинути на здійснення правосуддя, на його незалежність чи неупередженість.

13. Суддя зобов'язаний бути обізнаним про своє майнове становище, майнові права, активи та інтереси, та майнове становище, майнові права, активи та інтереси членів своєї сім'ї.

14. Інформація, яку суддя розміщує, розповсюджує чи коментує в мережі Інтернет, не може завдавати шкоди авторитету судді та судової влади.

15. Допущення суддею поведінки, яка порушує правила, зазначені в цій статті, тягне за собою відповідальність, установлену законом».

Закріпивши у змісті Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] таку статтю, важливо забезпечити механізм притягнення до відповідальності судді за невиконання її положень. У змісті статті 106 цього нормативно-правового акту визначено підстави притягнення

судді до дисциплінарної відповідальності, і пункт 3 її частини 1 безпосередньо стосується порушення правил суддівської етики. Втім, у такому формулюванні він не охоплює усі випадки порушення суддею правил суддівської етики. Тому, пункт 3 частини 1 статті 106 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] має бути приведений у відповідність із запропонованими нами змінами:

«1. Суддю може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності в порядку дисциплінарного провадження з таких підстав:

[...] 3) допущення суддею поведінки, яка порушує правила, зазначені в статті 58 цього Закону [...].».

Альтернативний спосіб вирішення цієї проблеми було запропоновано у Висновку Бюро ОБСЄ з демократичних інститутів і прав людини № JUD-UKR/278/2015 [RJU] щодо порядку кваліфікаційного оцінювання суддів в Україні. Його авторами запропоновано розглянути можливість вилучення критерію відповідності етичним стандартам із процедури кваліфікаційного оцінювання суддів, але при цьому доповнити відповідний порядок перевіркою знань та розуміння суддею Кодексу суддівської етики [146, с. 11]. На нашу думку, такий підхід міг би суттєво удосконалити процедуру кваліфікаційного оцінювання судді, як складову його професійного розвитку. Із однієї сторони, це не знімає потребу у тому, щоб керуватись у своїй службовій діяльності положеннями Кодексу суддівської етики [152], але із іншої сторони відповідність судді етичним стандартам, які навіть не закріплені на рівні закону, не буде одним із ключових критеріїв для професійного розвитку суддів.

Для реалізації даного напрямку, необхідно внести наступні зміни до правового регулювання кваліфікаційного оцінювання суддів:

1) до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17]:

- виключити зі змісту частини 2 статті 83 пункт 2 «2) професійна етика»;

- внести зміни до пункту 11 частини 4 статті 85, та виключити усі формулювання, пов'язані із суддівською етикою. Внаслідок таких змін, зміст цієї норми буде наступним:

«[...] 4. Суддівське досє має містити:

[...] 11) інформацію про відповідність витрат і майна судді та членів його сім'ї, а також близьких осіб задекларованим доходам, у тому числі копії відповідних декларацій, поданих суддею відповідно до законодавства у сфері запобігання корупції та інші дані щодо відповідності судді вимогам законодавства у сфері запобігання корупції; [...]);

- виключити зі змісту частини 1 статті 87 формулювання «професійної етики» та привести зміст цієї норми у відповідність із цією зміною:

«1. Громадська рада доброчесності утворюється з метою сприяння Вищій кваліфікаційній комісії суддів України у встановленні відповідності судді (кандидата на посаду судді) критерію доброчесності для цілей кваліфікаційного оцінювання»;

- виключити зі змісту пунктів 3 та 5 частини 6 статті 87 формулювання «професійної етики» та привести зміст цієї норми у відповідність із цією зміною;

- виключити зі змісту частини 8 статті 87 формулювання «професійної етики» та привести зміст цієї норми у відповідність із цією зміною;

- виключити зі змісту абзацу 2 частини 1 статті 88 формулювання «професійної етики» та привести зміст цієї норми у відповідність із цією зміною;

2) до Методології кваліфікаційного оцінювання [118]:

- виключити зі змісту пункт 2.1.6. «Відповідність судді етичним критеріям»;

- виключити зі змісту пункт 2.2.6. «Відповідність судді етичним критеріям» та пункт 2.2.6.1. «Дані щодо відповідності поведінки судді правилам суддівської етики, чесність, справедливість, неупередженість тощо»;

- виключити зі змісту пункт 2.5.6. «Відповідність судді етичним критеріям» та пункт 2.5.6.1. «Дані щодо відповідності поведінки судді правилам суддівської етики - відповідає, загалом відповідає, не відповідає»;

- виключити зі змісту пункт 3.16.7.6. «Дані щодо відповідності судді (кандидата) етичному критерію»;

- доповнити пункт 2.4 пунктом 2.4.1.5. наступного змісту:

«[...] 2.4. Методи визначення показників:

[...] 2.4.1. Іспит:

[...] 2.4.1.5. Знання правил суддівської етики (анонімне письмове тестування та виконання практичного завдання) [...]»;

- доповнити пункт 2.5.1. «Професійна компетентність» новим пунктом 2.5.1.4.:

«[...] 2.5. Оцінка показників професійного рівня судді:

[...] 2.5.1. Професійна компетентність:

[...] 2.5.1.4. Знання правил суддівської етики – кваліфікований, не кваліфікований [...]».

На нашу думку, обидва проаналізовані способи вирішення даної проблеми є допустимими на практиці. Більш простим у реалізації є перший спосіб, адже по суті він передбачає зміни лише до одного нормативно-правового акту - Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17]. Методологія кваліфікаційного оцінювання [118] у такому випадку не зазнає змін, і судді продовжуватимуть оцінюватись за критерієм їх дотримання правил етики. Як ми встановили у процесі нашого дослідження, такий підхід є досить спірним, але при цьому він використовується у багатьох європейських країнах. Альтернативний підхід є більш радикальним та обумовленим тим, що оскільки правила суддівської етики за своєю сутністю є рекомендаціями для суддів щодо спрямування їх поведінки, компетентність судді не може оцінюватись за цим критерієм. Відзначимо, що такий підхід, як встановило наше дослідження, відповідає висновкам міжнародних експертів.

Останній встановлений нами спірний критерій кваліфікаційного оцінювання судді полягає у тому, що, як нами встановлено, загальна кількість скарг на суддю не може бути показником, який свідчить про компетентність судді, та може враховуватись для його професійного розвитку. Як свідчать статистичні дані, лише за період з 5 серпня по 11 жовтня 2021 року до Вищої ради правосуддя надійшло 1474 скарги [175]. Оскільки законодавство не обмежує громадян у подачі таких скарг, очевидно, що частина із них може виявитись безпідставною. Більше того, такі скарги можуть подаватись ще до закінчення розгляду справи, а тому не завжди є об'єктивними. Тому, кількість скарг на дії судді не може вважатись об'єктивним критерієм, який свідчить про його некомпетентність. До такого ж висновку прийшла і Венеціанська комісія [160], зазначивши при цьому, що в центрі індивідуального оцінювання має бути якість, а не лише кількість. Комісією зроблено висновок, що інформація, яка повинна враховуватися у процесі кваліфікаційного оцінювання судді, має скоріше стосуватися скарг, які були перевірені, а не кількості скарг на дії відповідного судді.

Для вирішення проблеми оцінювання кількості скарг на дії судді пропонуємо наступні зміни до законодавства України:

1) до підпункту «а» пункту 10 частини 4 статті 85 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17], та сформулювати її зміст наступним чином:

«[...] 4. Суддівське дос'є має містити:

[...] 10) інформацію про дисциплінарну відповідальність судді, зокрема:

а) кількість обґрунтованих скарг на дії судді; [...]»;

2) до пункту 2.2.2.2.4 Методології кваліфікаційного оцінювання [118]:

«[...] 2.2. Показниками відповідності критеріям є:

[...] 2.2.2. Особистої компетентності:

[...] 2.2.2.2. Самоорганізованість:

[...] 2.2.2.2.4. Кількість обґрунтованих скарг на дії судді [...]»;

3) до пункту 2.4.2.8 Методології кваліфікаційного оцінювання [118]:

«[...] 2.4. Методи визначення показників:

[...] 2.4.2. Дослідження суддівського досьє:

[...] 2.4.2.8. Кількість обґрунтованих скарг на дії судді; [...]»;

4) до пункту 2.5.2.2.4 Методології кваліфікаційного оцінювання [118]:

«[...] 2.5. Оцінка показників професійного рівня судді:

[...] 2.5.2. Особиста компетентність:

[...] 2.5.2.2. Самоорганізованість:

[...] 2.5.2.2.4. Кількість обґрунтованих скарг на дії судді - висока, середня, низька (з урахуванням скарг, прийнятих до розгляду). [...]»;

5) до пункту 3.16.7.5.8 Методології кваліфікаційного оцінювання [118]:

«[...] 3.16. Дослідження суддівського досьє:

[...] 3.16.7. Доповідь члена Кваліфікаційної палати за результатами вивчення суддівського досьє складається з урахуванням заслуг, кваліфікації та сумлінності особи, щодо якої проводиться кваліфікаційне оцінювання, його вмій та ефективності роботи, кількісних та якісних показників роботи судді, зокрема, повинна містити такі дані (за їх наявності та в межах процедури кваліфікаційного оцінювання судді):

[...] 3.16.7.5. Ефективність:

[...] 3.16.7.5.8. Кількість обґрунтованих скарг на дії судді (кандидата під час перебування на посаді судді), щодо яких проводилась перевірка. [...]».

Як ми переконались у процесі нашого дослідження, скарга на суддю має бути в першу чергу обґрунтованою, та в другу чергу, повинна мати юридичні наслідки для судді. Тому, очевидно, що на професійний розвиток судді має впливати велика кількість обґрунтованих скарг, або ж даний критерій не має братись до уваги взагалі. На нашу думку, критерій кількості обґрунтованих скарг на дії судді є важливим для оцінювання компетентності судді та його професійних якостей, тому його необхідно залишити.

Наступна проблема, яка має бути вирішена для оптимізації правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів, полягає у відсутності в змісті Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від

02.06.2016 № 1402-VIII [17] норм, присвячених регулюванню професійного розвитку інших працівників судових органів. Серед таких працівників, при здійсненні дослідження проблем правового регулювання професійного розвитку, ми в першу чергу виділяли працівників апарату суду.

Так, не зважаючи на те, що у змісті Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] наявні норми, які безпосередньо врегульовують трудову діяльність працівників судових органів, або ж містять посилання на інші нормативно-правові акти, норми, що врегульовують питання їх професійного розвитку в цьому нормативно-правовому акті відсутні. На нашу думку, внесення таких змін дозволить оптимізувати правове регулювання працівників судових органів. Тому, для вирішення цієї проблеми пропонуємо наступне.

По-перше, для оптимізації правового регулювання професійного розвитку працівників апарату суду пропонуємо доповнити статтю 155 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] новими частинами 12-15 наступного змісту:

«[...] 12. Просування працівника апарату суду по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу відповідно до Закону України «Про державну службу» з урахуванням особливостей, визначених цим Законом.

13. Результати службової діяльності працівників апарату суду щороку підлягають оцінюванню для визначення якості виконання поставлених завдань, а також з метою прийняття рішення щодо преміювання, планування їхньої кар'єри. Оцінювання результатів службової діяльності працівників апарату суду здійснюється відповідно до Закону України «Про державну службу» з урахуванням особливостей, визначених цим Законом.

14. Стаж роботи працівників апарату суду обчислюється відповідно до Закону України «Про державну службу» з урахуванням особливостей, визначених цим Законом.

15. Керівник апарату суду створює умови для підвищення рівня професійної компетентності працівників апарату суду шляхом професійного навчання, яке проводиться постійно. Професійне навчання працівників апарату суду проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, через систему підготовки працівників апарату суду чи підвищення рівня їхньої кваліфікації у встановленому законодавством порядку в Національній школі суддів України».

Такі доповнення до змісту цієї норми дозволять врегулювати різні аспекти професійного розвитку працівників апарату суду. Як нами встановлено, працівники апарату суду є державними службовцями, тому їх професійний розвиток здійснюється у відповідності до положень Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [83] із урахуванням особливостей, закріплених в Законі України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17]. Оскільки в змісті Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [83] мова не йде окремо про працівників апарату суду, важливо в змісті Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] встановити яким чином здійснюється професійний розвиток працівників апарату суду, та які складові його формують. Також варто підкреслити те, що у відповідності до статті 105 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] підготовка працівників апаратів судів та підвищення рівня їхньої кваліфікації здійснюється Національною школою суддів України.

Окрім цього необхідно внести зміни до Типового положення про апарат суду [163]. Пропонуємо доповнити його новим пунктом 38 наступного змісту:

«[...] 38. Просування по службі, оцінювання результатів службової діяльності, обчислення стажу роботи та професійне навчання працівників апарату суду, призначених на посади державної служби регулюється нормами Закону України «Про державну службу» з урахуванням особливостей, визначених Законом України «Про судоустрій і статус суддів».

Просування по службі, оцінювання результатів службової діяльності, обчислення стажу роботи та професійне навчання працівників апарату суду, які займають посади патронатної служби, відповідно до статті 92 Закону України «Про державну службу», виконують функції з обслуговування, робітників регулюється нормами Закону України «Про державну службу» з урахуванням особливостей, визначених Законом України «Про судоустрій і статус суддів», Кодексом законів про працю України, іншими актами законодавства».

На нашу думку, закріплення такої норми в Типовому положенні про апарат суду [163] є також необхідним, оскільки право на професійний розвиток належить до основних трудових прав працівників апарату суду. В змісті даного Положення регулюються порядок реалізації низки інших трудових прав таких працівників, наприклад права на відпустки. Вважаємо, що умови професійного розвитку працівників апарату суду також мають бути врегульовані в рамках даного нормативно-правового акту.

Наступними працівниками судових органів, професійний розвиток яких не є врегульованим належним чином, є помічники суддів. Аналізуючи проблему правового регулювання професійного розвитку помічників суддів, ми прийшли до висновку, що специфіка даної професії полягає у відсутності можливості кар'єрного розвитку на цій посаді. Із іншої сторони, у процесі служби на посаді помічника судді у такої особи є можливість здійснювати професійне навчання. Але навіть даний аспект не є врегульованим чинним законодавством.

В Законі України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] правовий статус помічників суддів визначено у статті 157, втім в його змісті відсутні норми, які врегульовують їхній професійний розвиток. Як встановлюється частиною 4 статті 92 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [83], особливості патронатної служби в судах, органах та установах системи правосуддя визначаються законодавством про судоустрій і статус суддів. Це означає, що саме в Законі України «Про

судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] мають бути врегульовані питання професійного розвитку помічників суддів. Але аналіз змісту цього нормативно-правового акту засвідчить відсутність таких норм. Згідно зі статтею 157 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17], статус та умови діяльності помічників суддів врегульовуються цим Законом та Положенням про помічника судді [21], втім ні положення, ні Закон не містять норм, присвячених регулюванню їх професійного розвитку. Тому зміни, спрямовані на оптимізацію правового регулювання професійного розвитку помічників суддів пропонуємо вносити до змісту саме цих нормативно-правових актів.

По-перше, статтю 157 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] необхідно доповнити новою частиною 5 наступного змісту:

«[...] 5. Помічники суддів підвищують свій професійний рівень у системі підготовки та підвищення кваліфікації працівників апарату суду. Керівник апарату суду створює умови для підвищення рівня професійної компетентності помічників суддів апарату суду. Професійне навчання помічників суддів проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, у встановленому законодавством порядку в Національній школі суддів України [...]».

По-друге, пункт 10 Положення про помічника судді [21] має бути доповнений абзацом 2, в якому варто закріпити положення, аналогічне до того, яким нами було запропоновано доповнити статтю 157 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17]. Пункт 10 в новій редакції матиме такий вигляд:

«[...] 10. Для осіб, які претендують на посаду помічника судді, може проводитися стажування з метою набуття ними практичного досвіду, перевірки професійного рівня і ділових якостей цих осіб, яке оформлюється відповідним договором про стажування.

Помічники суддів, із якими укладено трудові відносини, підвищують свій професійний рівень у системі підготовки та підвищення кваліфікації працівників апарату суду. Професійне навчання помічників суддів проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, у встановленому законодавством порядку в Національній школі суддів України [...]».

Отже, в умовах, коли в чинних Законі України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] та Положенні про помічника судді [21] фактично відсутнє правове регулювання професійного розвитку помічників суддів, внесення таких змін до законодавства є необхідним.

Аналогічні зміни мають бути внесені до чинного законодавства з метою врегулювання професійного розвитку судових розпорядників. Передусім, зміни мають бути внесені до статті 159 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] та Положення про порядок створення та діяльності служби судових розпорядників [176]:

1) стаття 159 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII [17] має бути доповнена новою частиною 6 наступного змісту:

«[...] 6. Судові розпорядники підвищують свій професійний рівень у системі підготовки та підвищення кваліфікації працівників апарату суду. Умови для підвищення кваліфікації судових розпорядників створює Державна судова адміністрація України. Підвищення кваліфікації судових розпорядників здійснюється у встановленому законодавством порядку в Національній школі суддів України [...]»;

2) Розділ III Положення про порядок створення та діяльності служби судових розпорядників [176] має бути доповнений новим пунктом 11 наступного змісту:

«[...] 11. Працівники служби підвищують свій професійний рівень у системі підготовки та підвищення кваліфікації працівників апарату суду. Підвищення кваліфікації судових розпорядників здійснюється у

встановленому законодавством порядку в Національній школі суддів України [...]».

Відзначимо специфіку професійного розвитку судових розпорядників у порівнянні із іншими працівниками судових органів [177]. Вона в першу чергу проявляється у тому, що підвищення кваліфікації таких працівників забезпечується безпосередньо Державною судовою адміністрацією України [178].

Підсумовуючи дослідження напрямів оптимізації подальшого розвитку правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів, зробимо висновок, що на сьогодні ключовими напрямками для законодавця має стати удосконалення процедури кваліфікаційного оцінювання суддів та доповнення законодавства про судоустрій і статус суддів нормами, присвяченими регулювання професійного розвитку інших працівників судових органів.

Правове регулювання професійного розвитку суддів якісно відрізняється від правового регулювання професійного розвитку інших працівників судових органів відсутністю законодавчих прогалін. Вітчизняний законодавець у процесі судової реформи доволі детально регламентував кожен аспект професійного розвитку суддів. Втім, окремі аспекти правового регулювання професійного розвитку суддів є доволі спірними. У процесі нашого дослідження ми встановили, що правове регулювання кваліфікаційного оцінювання суддів було оцінено на рівні вітчизняних та міжнародних експертів доволі неоднозначно. Ми прийшли до висновку, що частина проблем може бути вирішена шляхом зміни критеріїв кваліфікаційного оцінювання суддів. Відповідні зміни були нами запропоновані у даному підрозділі.

Щодо правового регулювання професійного розвитку інших працівників судових органів, то у даному контексті варто відзначити наявність законодавчих прогалін, які мали би бути заповнені вітчизняним законодавцем. Аналіз змісту Закону України «Про судоустрій і статус суддів»

від 02.06.2016 № 1402-VIII не дозволяє сформулювати однозначне розуміння того, у які способи здійснюється професійний розвиток працівників апарату судів, помічників суддів чи судових розпорядників, хто є відповідальним за професійний розвиток таких працівників, яким чином він відбувається та якими нормативно-правовими актами врегульовується. Тому, ми зробили висновок, що в даному аспекті вітчизняне законодавство потребує численних доповнень та уточнень.

Висновки до Розділу 3

1. У процесі аналізу проблем правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів, запропоновано розглядати їх через призму проблем правового регулювання професійного розвитку окремих працівників судових органів та окремих нормативно-правових актів. Встановлено, що такими проблемами є: 1) спірність окремих критеріїв кваліфікаційного оцінювання судді, яке здійснюється для його професійного розвитку: оцінювання загальної кількості скасованих судових рішень, в той час, як до уваги передусім мають братись такі скасовані рішення, підставою для скасування яких стало істотне порушення суддею норм процесуального права чи інше грубе порушення закону, що спричинило істотні негативні наслідки для сторін спору та для правосуддя загалом (наприклад, якщо суддя не зазначив у рішенні мотиви прийняття чи відхилення аргументів сторін щодо суті спору, або якщо ним умисно вчинено порушення прав людини і основоположних свобод чи внаслідок грубої недбалості); оцінювання відповідності судді етичним стандартам в умовах, коли Кодексом суддівської етики є нормативно-правовим актом, який встановлює стандарт суддівської поведінки, але при цьому недодержання цього стандарту не може розцінюватись, як професійна непридатність судді; загальна кількість скарг на суддю не може бути показником, який свідчить про компетентність судді, та

може враховуватись для його професійного розвитку; 2) відсутність в змісті Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII норм, присвячених регулюванню професійного розвитку інших працівників судових органів (передусім, працівників апарату суду).

2. Напрямами оптимізації правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів є:

1) удосконалення правового регулювання кваліфікаційного оцінювання судді, яке здійснюється для його професійного розвитку:

а) для вирішення проблеми спірності кількості скасованих судових рішень та підстав їх скасування, як критерію кваліфікаційного оцінювання судді, яке здійснюється для його професійного розвитку запропоновано:

- внести зміни до підпункту «б» пункту 9 частини 4 статті 85 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII, та сформулювати його змісту у наступному вигляді: «[...] 4. Суддівське дос'є має містити: [...] 9) інформацію про ефективність здійснення судочинства суддею, зокрема: б) кількість скасованих судових рішень, підставою для скасування яких стало істотне порушення суддею норм процесуального права, незазначення мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору, умисне або внаслідок грубої недбалості допущення суддею порушення прав людини і основоположних свобод або інше грубе порушення закону, що призвело до істотних негативних наслідків [...]»;

- внести зміни до пункту 2.2.2.1.3 Методології кваліфікаційного оцінювання: «[...] 2.2. Показниками відповідності критеріям є: [...] 2.2.2. Особистої компетентності: [...] 2.2.2.1. Здатність виконувати обсяг роботи: [...] 2.2.2.1.3. Наявність та кількість рішень, що стали підставою для винесення рішень міжнародними судовими установами та іншими міжнародними організаціями, якими встановлено порушення Україною міжнародно-правових зобов'язань, у тому числі переглянутих після встановлення такого порушення Верховним Судом України, якщо підставою для скасування рішення стало істотне порушення суддею норм

процесуального права, незазначення мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору, умисне або внаслідок грубої недбалості допущення суддею порушення прав людини і основоположних свобод або інше грубе порушення закону, що призвело до істотних негативних наслідків [...]»;

- внести зміни до пункту 2.4.2.2 Методології кваліфікаційного оцінювання: «[...] 2.4. Методи визначення показників: [...] 2.4.2. Дослідження суддівського досьє: [...] 2.4.2.2. Кількість скасованих судових рішень, підставою для скасування яких стало істотне порушення суддею норм процесуального права, незазначення мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору, умисне або внаслідок грубої недбалості допущення суддею порушення прав людини і основоположних свобод або інше грубе порушення закону, що призвело до істотних негативних наслідків, з урахуванням пояснень судді [...]»;

- внести зміни до пункту 2.4.2.3 Методології кваліфікаційного оцінювання: «[...] 2.4.2.3. Наявність та кількість рішень, що стали підставою для винесення рішень міжнародними судовими установами та іншими міжнародними організаціями, якими встановлено порушення Україною міжнародно-правових зобов'язань, у тому числі переглянутих після встановлення такого порушення Верховним Судом України, якщо підставою для скасування рішення стало істотне порушення суддею норм процесуального права, незазначення мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору, умисне або внаслідок грубої недбалості допущення суддею порушення прав людини і основоположних свобод або інше грубе порушення закону, що призвело до істотних негативних наслідків [...]»;

- внести зміни до пункту 2.5.2.1.2 Методології кваліфікаційного оцінювання: «[...] 2.5. Оцінка показників професійного рівня судді: [...] 2.5.2. Особиста компетентність: [...] 2.5.2.1.2. Кількість скасованих судових рішень, підставою для скасування яких стало істотне порушення суддею норм

процесуального права, незазначення мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору, умисне або внаслідок грубої недбалості допущення суддею порушення прав людини і основоположних свобод або інше грубе порушення закону, що призвело до істотних негативних наслідків, з урахуванням пояснень судді - нижча за середньостатистичну по суду, середньостатистична по суду, вища за середньостатистичну по суду [...]»;

- внести зміни до пункту 2.5.2.1.3 Методології кваліфікаційного оцінювання: «[...] 2.5. Оцінка показників професійного рівня судді: [...] 2.5.2. Особиста компетентність: [...] 2.5.2.1.3. Наявність та кількість рішень, що стали підставою для винесення рішень міжнародними судовими установами та іншими міжнародними організаціями, якими встановлено порушення Україною міжнародно-правових зобов'язань, у тому числі переглянутих після встановлення такого порушення Верховним Судом України, якщо підставою для скасування рішення стало істотне порушення суддею норм процесуального права, незазначення мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору, умисне або внаслідок грубої недбалості допущення суддею порушення прав людини і основоположних свобод або інше грубе порушення закону, що призвело до істотних негативних наслідків - відсутність, наявність (з урахуванням результатів перегляду судами вищих інстанцій) [...]»;

- формулювання пунктів 3.16.7.5.2 та 3.16.7.5.3 Методології кваліфікаційного оцінювання щодо рішень судді мають бути приведені у відповідність до запропонованих нами вище норм;

б) для вирішення проблеми спірності оцінювання відповідності судді етичним стандартам, як критерію кваліфікаційного оцінювання судді, яке здійснюється для його професійного розвитку запропоновано два альтернативних шляхи:

перший шлях передбачає наступні зміни до законодавства:

- втрата чинності Кодексом суддівської етики;

- внесення змін до статті 58 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII, та формулювання її змісту на основі Кодексу суддівської етики: «Стаття 58. Етика судді. 1. Суддя під час здійснення правосуддя є прикладом неухильного додержання вимог закону і принципу верховенства права, присяги судді, а також дотримання високих стандартів поведінки з метою зміцнення довіри громадян у чесність, незалежність, неупередженість та справедливість суду. Суддя не може допускати поведінку, яка порочить звання судді або підриває авторитет правосуддя, зокрема в питаннях моралі, чесності, непідкупності, відповідності способу життя судді його статусу. 2. Суддя зобов'язаний уникати будь-якого незаконного впливу на його діяльність, пов'язану зі здійсненням правосуддя, у тому числі сімейного чи втручання з боку органів державної влади, та бути незалежним від своїх колег у процесі прийняття рішень. Суддя не може використовувати своє посадове становище в особистих інтересах чи в інтересах інших осіб та не може делегувати свої права та гарантії іншим особам. 3. Суддя зобов'язаний виявляти та підтримувати високі стандарти поведінки у будь-якій діяльності з метою укріплення суспільної довіри до суду, забезпечення впевненості суспільства в чесності та непідкупності суддів. 4. Суддя повинен виконувати свої професійні обов'язки незалежно, безсторонньо і неупереджено, виходячи виключно з фактів, установлених на підставі власної оцінки доказів, розуміння закону, верховенства права, не зважаючи на будь-які зовнішні впливи, стимули, загрози, втручання або публічну критику. 5. Суддя зобов'язаний виявляти тактовність, ввічливість, витримку й повагу до учасників судового процесу, інших суддів, народних засідателів, присяжних, адвокатів, експертів, свідків чи інших учасників судового процесу при здійсненні правосуддя. Суддя не може допускати прояви неповаги до людини за ознаками раси, статі, національності, релігії, політичних поглядів, соціально-економічного становища, фізичних вад тощо та дозволяти цього іншим. 6. Суддя повинен проявляти повагу до права на інформацію про судовий розгляд та не допускати порушення принципу

гласності процесу. Суддя у визначеному законом порядку надає засобам масової інформації можливість отримувати інформацію, не допускаючи при цьому порушення прав і свобод громадян, приниження їх честі й гідності, а також авторитету правосуддя. 7. Суддя не може робити публічних заяв, коментувати в засобах масової інформації справи, які перебувають у провадженні суду, та піддавати сумніву судові рішення, що набрали законної сили. Суддя не має права розголошувати інформацію, яка стала йому відома у зв'язку з розглядом справи. 8. Суддя, що перебуває на адміністративній посаді в суді, повинен утримуватися від поведінки, дій або висловлювань, які можуть призвести до виникнення сумнівів у єдиному статусі суддів і в те, що професійні судді здійснюють колективне вирішення питань організації роботи суду. 9. Суддя повинен уникати позапроцесуальних взаємовідносин з одним із учасників процесу або його представником у справі за відсутності інших учасників процесу. 10. Суддя зобов'язаний заявити самовідвід у разі неможливості ухвалення ним об'єктивного рішення у справі, у разі наявності упередженості щодо одного з учасників процесу, у випадку, якщо судді з його власних джерел стали відомі докази чи факти, які можуть вплинути на результат розгляду справи чи в інших випадках, передбачених процесуальним законодавством. 11. Суддя повинен надавати пріоритет здійсненню правосуддя над усіма іншими видами діяльності. 12. Суддя має право брати участь у громадській діяльності та публічних заходах виключно у випадках, якщо вони не завдають шкоди його статусу, авторитету суду і не можуть вплинути на здійснення правосуддя, на його незалежність чи неупередженість. 13. Суддя зобов'язаний бути обізнаним про своє майнове становище, майнові права, активи та інтереси, та майнове становище, майнові права, активи та інтереси членів своєї сім'ї. 14. Інформація, яку суддя розміщує, розповсюджує чи коментує в мережі Інтернет, не може завдавати шкоди авторитету судді та судової влади. 15. Допущення суддею поведінки, яка порушує правила, зазначені в цій статті, тягне за собою відповідальність, установлену законом»;

- внесення змін до пункту 3 частини 1 статті 106 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII: «1. Суддю може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності в порядку дисциплінарного провадження з таких підстав: [...] 3) допущення суддею поведінки, яка порушує правила, зазначені в статті 58 цього Закону [...]»;

альтернативний шлях передбачає наступні зміни до законодавства:

- виключити зі змісту частини 2 статті 83 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII пункт 2 «2) професійна етика»;

- внести зміни до пункту 11 частини 4 статті 85 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII, та виключити усі формулювання, пов'язані із суддівською етикою: «[...] 4. Суддівське досє має містити: [...] 11) інформацію про відповідність витрат і майна судді та членів його сім'ї, а також близьких осіб задекларованим доходам, у тому числі копії відповідних декларацій, поданих суддею відповідно до законодавства у сфері запобігання корупції та інші дані щодо відповідності судді вимогам законодавства у сфері запобігання корупції; [...]»;

- виключити зі змісту частини 1 статті 87 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII формулювання «професійної етики» та привести зміст цієї норми у відповідність із цією зміною: «1. Громадська рада доброчесності утворюється з метою сприяння Вищій кваліфікаційній комісії суддів України у встановленні відповідності судді (кандидата на посаду судді) критерію доброчесності для цілей кваліфікаційного оцінювання»;

- виключити зі змісту пунктів 3 та 5 частини 6 статті 87 формулювання «професійної етики» та привести зміст цієї норми у відповідність із цією зміною;

- виключити зі змісту частини 8 статті 87 формулювання «професійної етики» та привести зміст цієї норми у відповідність із цією зміною;

- виключити зі змісту абзацу 2 частини 1 статті 88 формулювання «професійної етики» та привести зміст цієї норми у відповідність із цією зміною;

- виключити зі змісту Методології кваліфікаційного оцінювання пункт 2.1.6. «Відповідність судді етичним критеріям»;

- виключити зі змісту Методології кваліфікаційного оцінювання пункт 2.2.6. «Відповідність судді етичним критеріям» та пункт 2.2.6.1. «Дані щодо відповідності поведінки судді правилам суддівської етики, чесність, справедливість, неупередженість тощо»;

- виключити зі змісту Методології кваліфікаційного оцінювання пункт 2.5.6. «Відповідність судді етичним критеріям» та пункт 2.5.6.1. «Дані щодо відповідності поведінки судді правилам суддівської етики - відповідає, загалом відповідає, не відповідає»;

- виключити зі змісту Методології кваліфікаційного оцінювання пункт 3.16.7.6. «Дані щодо відповідності судді (кандидата) етичному критерію»;

- доповнити пункт 2.4 Методології кваліфікаційного оцінювання пунктом 2.4.1.5. наступного змісту: «[...] 2.4. Методи визначення показників: [...] 2.4.1. Іспит: [...] 2.4.1.5. Знання правил суддівської етики (анонімне письмове тестування та виконання практичного завдання) [...]»;

- доповнити пункт 2.5.1. «Професійна компетентність» новим пунктом 2.5.1.4.: «[...] 2.5. Оцінка показників професійного рівня судді: [...] 2.5.1. Професійна компетентність: [...] 2.5.1.4. Знання правил суддівської етики – кваліфікований, не кваліфікований [...]»;

в) для вирішення проблеми спірності оцінювання відповідності судді етичним стандартам, як критерію кваліфікаційного оцінювання судді, яке здійснюється для його професійного розвитку запропоновано:

- внести зміни до підпункту «а» пункту 10 частини 4 статті 85 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII: «[...] 4. Суддівське досьє має містити: [...] 10) інформацію про дисциплінарну

відповідальність судді, зокрема: а) кількість обґрунтованих скарг на дії судді; [...]»;

- внести зміни до пункту 2.2.2.2.4 Методології кваліфікаційного оцінювання: «[...] 2.2. Показниками відповідності критеріям є: [...] 2.2.2. Особистої компетентності: [...] 2.2.2.2. Самоорганізованість: [...] 2.2.2.2.4. Кількість обґрунтованих скарг на дії судді [...]»;

- внести зміни до пункту 2.4.2.8 Методології кваліфікаційного оцінювання: «[...] 2.4. Методи визначення показників: [...] 2.4.2. Дослідження суддівського досьє: [...] 2.4.2.8. Кількість обґрунтованих скарг на дії судді; [...]»;

- внести зміни до пункту 2.5.2.2.4 Методології кваліфікаційного оцінювання: «[...] 2.5. Оцінка показників професійного рівня судді: [...] 2.5.2. Особиста компетентність: [...] 2.5.2.2. Самоорганізованість: [...] 2.5.2.2.4. Кількість обґрунтованих скарг на дії судді - висока, середня, низька (з урахуванням скарг, прийнятих до розгляду). [...]»;

- внести зміни до пункту 3.16.7.5.8 Методології кваліфікаційного оцінювання: «[...] 3.16. Дослідження суддівського досьє: [...] 3.16.7. Доповідь члена Кваліфікаційної палати за результатами вивчення суддівського досьє складається з урахуванням заслуг, кваліфікації та сумлінності особи, щодо якої проводиться кваліфікаційне оцінювання, його вмінь та ефективності роботи, кількісних та якісних показників роботи судді, зокрема, повинна містити такі дані (за їх наявності та в межах процедури кваліфікаційного оцінювання судді): [...] 3.16.7.5. Ефективність: [...] 3.16.7.5.8. Кількість обґрунтованих скарг на дії судді (кандидата під час перебування на посаді судді), щодо яких проводилась перевірка. [...]»;

2) удосконалення правового регулювання професійного розвитку інших працівників судових органів: а) удосконалення: правового регулювання професійного розвитку працівників апарату суду:

- запропоновано доповнити Типове положення про апарат суду новим пунктом 38: «[...] 38. Просування по службі, оцінювання результатів

службової діяльності, обчислення стажу роботи та професійне навчання працівників апарату суду, призначених на посади державної служби регулюється нормами Закону України «Про державну службу» з урахуванням особливостей, визначених Законом України «Про судоустрій і статус суддів»;

б) удосконалення: правового регулювання професійного розвитку помічників суддів:

- запропоновано доповнити статтю 157 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII новою частиною 5: «[...] 5. Помічники суддів підвищують свій професійний рівень у системі підготовки та підвищення кваліфікації працівників апарату суду. Керівник апарату суду створює умови для підвищення рівня професійної компетентності помічників суддів помічників суддів апарату суду. Професійне навчання помічників суддів проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, у встановленому законодавством порядку в Національній школі суддів України [...]»;

- запропоновано пункт 10 Положення про помічника судді доповнити абзацом 2: «[...] Помічники суддів, із якими укладено трудові відносини, підвищують свій професійний рівень у системі підготовки та підвищення кваліфікації працівників апарату суду. Професійне навчання помічників суддів проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, у встановленому законодавством порядку в Національній школі суддів України [...]»;

в) удосконалення: правового регулювання професійного розвитку судових розпорядників:

- запропоновано доповнити статтю 159 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII частиною 6: «[...] 6. Судові розпорядники підвищують свій професійний рівень у системі підготовки та підвищення кваліфікації працівників апарату суду. Умови для підвищення кваліфікації судових розпорядників створює Державна судова адміністрація України. Підвищення кваліфікації судових розпорядників здійснюється у

встановленому законодавством порядку в Національній школі суддів України [...]»;

- запропоновано доповнити Розділ III Положення про порядок створення та діяльності служби судових розпорядників новим пунктом 11: «[...] 11. Працівники служби підвищують свій професійний рівень у системі підготовки та підвищення кваліфікації працівників апарату суду. Підвищення кваліфікації судових розпорядників здійснюється у встановленому законодавством порядку в Національній школі суддів України [...]».

ВИСНОВКИ

1. Професійний розвиток працівників судових органів – це гарантований державою свідомий, комплексний, цілеспрямований процес опанування ключових професійних звичок та правил поведінки в сфері організації та здійснення судочинства, який дозволяє, забезпечити якісне, кваліфіковане виконання поставлених завдань та розвинути високі моральні та ділові якості, сформувати високопрофесійний штат працівників судових органів відповідно до потреб демократичного розвитку судової гілки влади в Україні.

2. Враховуючи історичні події, що відбувалися на території України можливо виділити наступну періодизацію виникнення, становлення та вдосконалення професійного розвитку працівників судових органів залежно від рівня самостійності функціонування судових органів:

1. Виникнення протосудових органів в племінних союзах слов'ян та Київській Русі (до XIV ст.);

2. Становлення судової системи у Великому князівстві Литовському та Речі Посполитій (від XIV ст. до другої половини XVI ст.);

3. Формування професійних працівників судових органів за часів Гетьманщини та процесу підпорядкування українських земель Російській імперії (з другої половини XIV ст. до 1864 року);

4. Систематизація порядку професійного розвитку працівників судових органів в Російській імперії (з 1864 року до 1919 року);

5. Стандартизація вимог до професійного розвитку працівників судових органів в УРСР (з 1919 року до 1991 року);

6. Удосконалення професійного розвитку працівників судових органів у незалежній Україні (з 1991 року).

3. Специфіка працевлаштування працівників судових органів полягає у:

1) Одночасність реалізації декількох конституційних прав в ході працевлаштування працівників судових органів (право бути обраним до

судових органів; право мати доступ до державної служби в судових органах; право на працю);

2) Необов'язковість підписання трудового договору для працевлаштування працівників судових органів;

3) Встановлення у законодавстві спеціальних професійних вимог для працевлаштування працівників судових органів;

4) Наявність обмеження у реалізації прав (право на працю працівників судових органів; право на підприємницьку діяльність, самозайнятість; право на участь в політичних партіях) в ході працевлаштування працівників судових органів;

5) Регулювання працевлаштування працівників судових органів проводиться міжгалузевими принципами права та спеціальними нормами права;

6) Особливий суб'єктний склад відносин у сфері працевлаштування працівників судових органів (Вища кваліфікаційна комісія суддів України; Вища рада правосуддя; Президент України; Державна судова адміністрація; голова суду);

7) Публічність сфері працевлаштування працівників судових органів.

4. Встановлено, що процес професійного розвитку працівників судових органів складається із таких стадій:

1) Усвідомлення потреби та оволодіння базовими навиками для роботи у судових органах, як стадія професійного розвитку працівників судових органів;

2) Підготовка до зайняття посади в судових органах, як стадія професійного розвитку працівників судових органів;

3) Практичний самостійний розвиток працівників судових органів, як стадія професійного розвитку працівників судових органів;

4) Спеціалізоване підвищення кваліфікації, як стадія професійного розвитку працівників судових органів;

5) Втрата професійних навичок, як стадія професійного розвитку працівників судових органів.

5. Визначено, що існують такі етапи втілення стадії спеціалізованого підвищення кваліфікації працівників судових органів у процесі їх професійного розвитку:

1) Встановлення потреби у здобутті знань та/чи вдосконаленні навиків виконання посадових обов'язків працівниками судових органів та підготовка до підвищення кваліфікації спеціально вповноваженими на те суб'єктами владних повноважень;

2) Проходження підвищення кваліфікації працівниками судових органів;

3) Застосування у своїй практичній діяльності працівниками судових органів отриманих знань й навиків;

4) Отримання зворотного зв'язку щодо якості та проблем у підвищенні кваліфікації спеціально вповноваженими на те суб'єктами владних повноважень від працівників судових органів.

6. Для вирішення проблеми спірності оцінювання відповідності судді етичним стандартам, як критерію кваліфікаційного оцінювання судді, яке здійснюється для його професійного розвитку запропоновано внесення змін до статті 58 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII, та формулювання її змісту на основі Кодексу суддівської етики: «Стаття 58. Етика судді. 1. Суддя під час здійснення правосуддя є прикладом неухильного додержання вимог закону і принципу верховенства права, присяги судді, а також дотримання високих стандартів поведінки з метою зміцнення довіри громадян у чесність, незалежність, неупередженість та справедливість суду. Суддя не може допускати поведінку, яка порочить звання судді або підриває авторитет правосуддя, зокрема в питаннях моралі, чесності, непідкупності, відповідності способу життя судді його статусу. 2. Суддя зобов'язаний уникати будь-якого незаконного впливу на його діяльність, пов'язану зі здійсненням правосуддя, у тому числі сімейного чи втручання з боку органів державної влади, та бути незалежним від своїх колег

у процесі прийняття рішень. Суддя не може використовувати своє посадове становище в особистих інтересах чи в інтересах інших осіб та не може делегувати свої права та гарантії іншим особам. 3. Суддя зобов'язаний виявляти та підтримувати високі стандарти поведінки у будь-якій діяльності з метою укріплення суспільної довіри до суду, забезпечення впевненості суспільства в чесності та непідкупності суддів. 4. Суддя повинен виконувати свої професійні обов'язки незалежно, безсторонньо і неупереджено, виходячи виключно з фактів, установлених на підставі власної оцінки доказів, розуміння закону, верховенства права, не зважаючи на будь-які зовнішні впливи, стимули, загрози, втручання або публічну критику. 5. Суддя зобов'язаний виявляти тактовність, ввічливість, витримку й повагу до учасників судового процесу, інших суддів, народних засідателів, присяжних, адвокатів, експертів, свідків чи інших учасників судового процесу при здійсненні правосуддя. Суддя не може допускати прояви неповаги до людини за ознаками раси, статі, національності, релігії, політичних поглядів, соціально-економічного становища, фізичних вад тощо та дозволяти цього іншим. 6. Суддя повинен проявляти повагу до права на інформацію про судовий розгляд та не допускати порушення принципу гласності процесу. Суддя у визначеному законом порядку надає засобам масової інформації можливість отримувати інформацію, не допускаючи при цьому порушення прав і свобод громадян, приниження їх честі й гідності, а також авторитету правосуддя. 7. Суддя не може робити публічних заяв, коментувати в засобах масової інформації справи, які перебувають у провадженні суду, та піддавати сумніву судові рішення, що набрали законної сили. Суддя не має права розголошувати інформацію, яка стала йому відома у зв'язку з розглядом справи. 8. Суддя, що перебуває на адміністративній посаді в суді, повинен утримуватися від поведінки, дій або висловлювань, які можуть призвести до виникнення сумнівів у єдиному статусі суддів і в те, що професійні судді здійснюють колективне вирішення питань організації роботи суду. 9. Суддя повинен уникати позапроцесуальних взаємовідносин з одним із учасників процесу або

його представником у справі за відсутності інших учасників процесу. 10. Суддя зобов'язаний заявити самовідвід у разі неможливості ухвалення ним об'єктивного рішення у справі, у разі наявності упередженості щодо одного з учасників процесу, у випадку, якщо судді з його власних джерел стали відомі докази чи факти, які можуть вплинути на результат розгляду справи чи в інших випадках, передбачених процесуальним законодавством. 11. Суддя повинен надавати пріоритет здійсненню правосуддя над усіма іншими видами діяльності. 12. Суддя має право брати участь у громадській діяльності та публічних заходах виключно у випадках, якщо вони не завдають шкоди його статусу, авторитету суду і не можуть вплинути на здійснення правосуддя, на його незалежність чи неупередженість. 13. Суддя зобов'язаний бути обізнаним про своє майнове становище, майнові права, активи та інтереси, та майнове становище, майнові права, активи та інтереси членів своєї сім'ї. 14. Інформація, яку суддя розміщує, розповсюджує чи коментує в мережі Інтернет, не може завдавати шкоди авторитету судді та судової влади. 15. Допущення суддею поведінки, яка порушує правила, зазначені в цій статті, тягне за собою відповідальність, установлену законом».

7. Напрямами оптимізації правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів, зокрема з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду, названо наступні:

1) удосконалення правового регулювання кваліфікаційного оцінювання судді, яке здійснюється для його професійного розвитку:

а) для вирішення проблеми спірності кількості скасованих судових рішень та підстав їх скасування, як критерію кваліфікаційного оцінювання судді, яке здійснюється для його професійного розвитку запропоновано:

- внести зміни до пункту 2.4.2.3 Методології кваліфікаційного оцінювання: «[...] 2.4.2.3. Наявність та кількість рішень, що стали підставою для винесення рішень міжнародними судовими установами та іншими міжнародними організаціями, якими встановлено порушення Україною міжнародно-правових зобов'язань, у тому числі переглянутих після

встановлення такого порушення Верховним Судом України, якщо підставою для скасування рішення стало істотне порушення суддею норм процесуального права, незазначення мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору, умисне або внаслідок грубої недбалості допущення суддею порушення прав людини і основоположних свобод або інше грубе порушення закону, що призвело до істотних негативних наслідків [...]»;

- внести зміни до пункту 2.5.2.1.2 Методології кваліфікаційного оцінювання: «[...] 2.5. Оцінка показників професійного рівня судді: [...] 2.5.2. Особиста компетентність: [...] 2.5.2.1.2. Кількість скасованих судових рішень, підставою для скасування яких стало істотне порушення суддею норм процесуального права, незазначення мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору, умисне або внаслідок грубої недбалості допущення суддею порушення прав людини і основоположних свобод або інше грубе порушення закону, що призвело до істотних негативних наслідків, з урахуванням пояснень судді - нижча за середньостатистичну по суду, середньостатистична по суду, вища за середньостатистичну по суду [...]»;

- внести зміни до пункту 2.5.2.1.3 Методології кваліфікаційного оцінювання: «[...] 2.5. Оцінка показників професійного рівня судді: [...] 2.5.2. Особиста компетентність: [...] 2.5.2.1.3. Наявність та кількість рішень, що стали підставою для винесення рішень міжнародними судовими установами та іншими міжнародними організаціями, якими встановлено порушення Україною міжнародно-правових зобов'язань, у тому числі переглянутих після встановлення такого порушення Верховним Судом України, якщо підставою для скасування рішення стало істотне порушення суддею норм процесуального права, незазначення мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору, умисне або внаслідок грубої недбалості допущення суддею порушення прав людини і основоположних свобод або інше грубе порушення закону, що призвело до істотних негативних наслідків -

відсутність, наявність (з урахуванням результатів перегляду судами вищих інстанцій) [...]»;

- формулювання пунктів 3.16.7.5.2 та 3.16.7.5.3 Методології кваліфікаційного оцінювання щодо рішень судді мають бути приведені у відповідність до запропонованих нами вище норм;

б) для вирішення проблеми спірності оцінювання відповідності судді етичним стандартам, як критерію кваліфікаційного оцінювання судді, яке здійснюється для його професійного розвитку запропоновано два альтернативних шляхи:

- виключити зі змісту пунктів 3 та 5 частини 6 статті 87 формулювання «професійної етики» та привести зміст цієї норми у відповідність із цією зміною;

- виключити зі змісту частини 8 статті 87 формулювання «професійної етики» та привести зміст цієї норми у відповідність із цією зміною;

- виключити зі змісту абзацу 2 частини 1 статті 88 формулювання «професійної етики» та привести зміст цієї норми у відповідність із цією зміною;

- виключити зі змісту Методології кваліфікаційного оцінювання пункт 2.1.6. «Відповідність судді етичним критеріям»;

- виключити зі змісту Методології кваліфікаційного оцінювання пункт 2.2.6. «Відповідність судді етичним критеріям» та пункт 2.2.6.1. «Дані щодо відповідності поведінки судді правилам суддівської етики, чесність, справедливість, неупередженість тощо»;

- виключити зі змісту Методології кваліфікаційного оцінювання пункт 2.5.6. «Відповідність судді етичним критеріям» та пункт 2.5.6.1. «Дані щодо відповідності поведінки судді правилам суддівської етики - відповідає, загалом відповідає, не відповідає»;

- виключити зі змісту Методології кваліфікаційного оцінювання пункт 3.16.7.6. «Дані щодо відповідності судді (кандидата) етичному критерію»;

- доповнити пункт 2.4 Методології кваліфікаційного оцінювання пунктом 2.4.1.5. наступного змісту: «[...] 2.4. Методи визначення показників: [...] 2.4.1. Іспит: [...] 2.4.1.5. Знання правил суддівської етики (анонімне письмове тестування та виконання практичного завдання) [...]»;

- доповнити пункт 2.5.1. «Професійна компетентність» новим пунктом 2.5.1.4.: «[...] 2.5. Оцінка показників професійного рівня судді: [...] 2.5.1. Професійна компетентність: [...] 2.5.1.4. Знання правил суддівської етики – кваліфікований, не кваліфікований [...]»;

в) для вирішення проблеми спірності оцінювання відповідності судді етичним стандартам, як критерію кваліфікаційного оцінювання судді, яке здійснюється для його професійного розвитку запропоновано:

- внести зміни до підпункту «а» пункту 10 частини 4 статті 85 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII: «[...] 4. Суддівське досьє має містити: [...] 10) інформацію про дисциплінарну відповідальність судді, зокрема: а) кількість обґрунтованих скарг на дії судді; [...]»;

- внести зміни до пункту 2.2.2.2.4 Методології кваліфікаційного оцінювання: «[...] 2.2. Показниками відповідності критеріям є: [...] 2.2.2. Особистої компетентності: [...] 2.2.2.2. Самоорганізованість: [...] 2.2.2.2.4. Кількість обґрунтованих скарг на дії судді [...]»;

- внести зміни до пункту 2.4.2.8 Методології кваліфікаційного оцінювання: «[...] 2.4. Методи визначення показників: [...] 2.4.2. Дослідження суддівського досьє: [...] 2.4.2.8. Кількість обґрунтованих скарг на дії судді; [...]»;

- внести зміни до пункту 2.5.2.2.4 Методології кваліфікаційного оцінювання: «[...] 2.5. Оцінка показників професійного рівня судді: [...] 2.5.2. Особиста компетентність: [...] 2.5.2.2. Самоорганізованість: [...] 2.5.2.2.4. Кількість обґрунтованих скарг на дії судді - висока, середня, низька (з урахуванням скарг, прийнятих до розгляду). [...]»;

2) удосконалення правового регулювання професійного розвитку інших працівників судових органів:

а) удосконалення: правового регулювання професійного розвитку працівників апарату суду:

- запропоновано доповнити Типове положення про апарат суду новим пунктом 38: «[...] 38. Просування по службі, оцінювання результатів службової діяльності, обчислення стажу роботи та професійне навчання працівників апарату суду, призначених на посади державної служби регулюється нормами Закону України «Про державну службу» з урахуванням особливостей, визначених Законом України «Про судоустрій і статус суддів»;

б) удосконалення: правового регулювання професійного розвитку помічників суддів:

- запропоновано пункт 10 Положення про помічника судді доповнити абзацом 2: «[...] Помічники суддів, із якими укладено трудові відносини, підвищують свій професійний рівень у системі підготовки та підвищення кваліфікації працівників апарату суду. Професійне навчання помічників суддів проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, у встановленому законодавством порядку в Національній школі суддів України [...]»;

в) удосконалення: правового регулювання професійного розвитку судових розпорядників:

- запропоновано доповнити статтю 159 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII частиною 6: «[...] 6. Судові розпорядники підвищують свій професійний рівень у системі підготовки та підвищення кваліфікації працівників апарату суду. Умови для підвищення кваліфікації судових розпорядників створює Державна судова адміністрація України. Підвищення кваліфікації судових розпорядників здійснюється у встановленому законодавством порядку в Національній школі суддів України [...]»;

- запропоновано доповнити Розділ III Положення про порядок створення та діяльності служби судових розпорядників новим пунктом 11: «[...] 11. Працівники служби підвищують свій професійний рівень у системі підготовки та підвищення кваліфікації працівників апарату суду. Підвищення кваліфікації судових розпорядників здійснюється у встановленому законодавством порядку в Національній школі суддів України [...]».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. European Centre for the Development of Vocational Training. Terminology of European education and training policy. Second edition. A selection of 130 key terms. Luxembourg: Publications office of the European Union, 2014.- P.197.

2. European Centre for the Development of Vocational Training. Glossary/Glossar / Glossaire. Quality in education and training. Qualität in der allgemeinen und beruflichen Bildung. La qualité dans l'enseignement et la formation. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.- 240 p

3. Суть професійного розвитку персоналу та завдання управління ним. URL: <https://library.if.ua/book/45/3084.html>

4. Мілорадова, Н. Е. Простір професійного розвитку як невід'ємна складова професіогенезу особистості. Право і безпека. 2015. № 4 (59). С. 160–165.

5. Ягупов В. В. Професійний розвиток особистості фахівця: поняття, зміст та особливості. Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. 2015. Т. 175. С. 22-28. -URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMApp_2015_175_4

6. Пілецька Л.С. Становлення особистості в умовах професійної мобільності. Педагогічний часопис Волині. 2016. № 1. С. 52-59.

7. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/4312-17>

8. Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України: зб. матеріалів Всеукраїнської наук.-практ. конф., Київ, 28 жовтня 2016 р. / за заг.ред. В. В. Олійника. – К. : УМО НАПН України, 2016. – 601 с.

9. Професійний розвиток судді. URL: <http://sdn.nsj.gov.ua/mod/forum/discuss.php?d=4785>

10. Навчальний курс «Кадрова політика суду». Практично-методичний посібник викладача. Київ, 2016. 199 с.
11. Концепція національних стандартів суддівської освіти в Україні. URL: <http://nsj.gov.ua/ua/about/symbols/>
12. Регламент Національної школи суддів України (нова редакція), що затверджений наказом НШСУ від 24.06.2016 № 34. URL: <http://nsj.gov.ua/reglament/>
13. Шпенова П. Ю. Напрями та механізми професійної підготовки працівників апарату суду. Верховенство права. 2018. № 1. С. 84–89.
14. Порядок проходження спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді: рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України 12.02.2018 року № 19/зп-18. URL: http://nsj.gov.ua/files/1532499392poruyadok_prohodjennya.pdf
15. Слово Національної школи суддів України : фах. загальнодерж. наук.-практ. та наук.-метод. юрид. видання / Засновник Нац. школа суддів України ; гол. редкол. Микола Васильович Онішук. К.: Істина : Юрінком Інтер, 2016. № 4 (17). 192 с.
16. Стратегія розвитку судової системи в Україні (2015-2020) URL: [https://court.gov.ua/userfiles/strateg_14_20\(1\).doc](https://court.gov.ua/userfiles/strateg_14_20(1).doc)
17. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 р. №1402-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>
18. Шукліна Н. Професійний розвиток судді: виклики сьогодення. Вісник господарського судочинства: офіц. друкований орган Вищ. господ. суду України. Вищий господарський суд України. Київ, 2013. № 3. С. 64-68
19. План підготовки керівників апаратів місцевих (окружних) та апеляційних судів. URL: <http://nsj.gov.ua/pidgotovka-pratsivnikiv-aporativ-sudiv/tipovi-plani-2019-rik/>

20. Семінар-практикум для суддів щодо місцевих виборів-2020 URL: <http://nsj.gov.ua/pidgotovka-pratsivnikiv-aparativ-sudiv/tipovi-plani-2019-rik/>
21. Про затвердження Положення про помічника судді: Рішення Ради суддів України від 18.05.2018 № 21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr021414-18#Text>
22. Овсяннікова О. Професійна етика суддів та працівників суду як чинник, що впливає на формування громадської думки. Підприємництво, господарство і право: щомісячний науково-практичний юридичний журнал. Н.-д. ін-т приватного права і підприємництва ім. академіка Ф.Г. Бурчака НАПрН України; ТОВ "Гарантія". Київ, 2016. № 8 (246). С. 196-200
23. Професійний та особистісний розвиток секретаря судових засідань. URL: <http://nsj.gov.ua/ua/news/profesiyniy-ta-osobistisniy-rozvitok-sekretarya-sudovih-zasidan/>
24. Посібник помічника судді загального суду [упоряд. та ред. І. М. Осика]. К., 2010. 509 с.
25. Шпенова П.Ю. Апарат суду в системі організаційного забезпечення судової діяльності: дисертація на здобуття наукового ступня кандидата юридичних наук.12.00.10. Харків: Національний юридичний університет ім. Я. Мудрого. 234 с.
26. Єгорова В. С. Історичні етапи становлення та розвитку конституційно-правового статусу суддів судів загальної юрисдикції. Науковий вісник КПІ, 2011. № 3. С. 1-5
27. Калашник О. А. Становлення й розвиток місцевих загальних судів в Україні: історичний аспект. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету, 2014. № 8. С. 21-24
28. Степанов С. В. Історичні етапи формування та діяльності суддівського корпусу. Правова держава, 2015. № 20.С. 34-37

29. Назаров І. В. Історичні особливості формування судової системи України. Державне будівництво та місцеве самоврядування, 2010. № 19. С. 13-22
30. Васильєв С. В. Суди звичаєвого права на теренах пострадянських держав: історія та сучасний стан. Проблеми законності, 2015. № 131. С. 15-25.
31. Бедрій М. М. Становлення та правова природа общинних судів додержавного суспільства східних слов'ян. Вчені записки Таврійського національного університету В. І. Вернадського, 2009. № 22. С. 283-287
32. Юшков С. В. Правда руська: Тексти на основі 7 списків та 5 редакцій. К.: УАН, 1935. 196 с.
33. «Правда Руська» Ярослава Мудрого: початок вітчизняного законодавства: навч. посіб. / уклад.: Г.Г. Демиденко, В.М. Єрмолаєв; вступ. сл. В. Я. Тація. 2-ге вид., змін. та допов. Харків: Право, 2017. 392 с.
34. Ковальова С. Г. Еволюція судової системи і судочинства на українських землях Великого Князівства Литовського: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.01 - теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень/ОНЮА. О., 2004. 21 с.
35. Сеньків Ю. Судебник 1468 року, його структура, зміст та значення / Ю. Сеньків. Вісник Львівського національного університету імені Івана Франка. 2008. № 46. С. 61–62.
36. Перший (Старий) Статут Великого князівства Литовського 1529. URL: <https://cutt.ly/0gPT0TO>
37. Другий (волинський) статут Великого Князівства Литовського 1566 року. URL: http://resource.history.org.ua/cgi-bin/eiu/history.exe?&I21DBN=EIU&P21DBN=EIU&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=eiu_all&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=TRN=&S21COLORTERMS=0&S21STR=Statuty_V
38. Ткаченко А.О. Магдебурзьке право на теренах українських земель: світоглядно-правові засади. Світогляд-Філософія-Релігія, 2014. № 7. С. 129–139.

39. Тараненко, М. Г., Тараненко М. М. Правовідносини, судоустрій, злочини та покарання на Запорозькій Січі. Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. 2017. № 3/4 (35/36). С. 117–122.
40. Судова реформа гетьмана К. Розумовського наприкінці XVIII ст. Сіверщина в історії України: Зб. наук. пр. К.: Глухів, 2014. № 7. С. 137-139.
41. Шемшученко Ю. С. Права за якими судиться малоросійський народ. К.: МАПК, Міністерство України у справах науки і технологій, 1997. 598 с.
42. Липитчук О. В., Лешкович Н. О. Судова реформа 1864 року і проблеми формування правової свідомості в Росії (друга половина XIX – початок XX ст.). Вісник Львівського університету, 2014. № 59. С. 92-101
43. Сусликов В. Є. «Повне зібрання законів Російської імперії » як джерело до історії півдня України XVIII ст. / В. Є. Сусликов. Донецьк: Світ книги, 2013. 223 с.
44. Судові статuti від 20 листопада 1864 року. URL: <https://cutt.ly/2gPYEH0>
45. Встановлення судових установ: Судовий статут від 20.11.2020. URL: <https://cutt.ly/ogPYT1g>
46. Липитчук О. В., Лешкович Н. О. Суд і судочинство в Росії після судової реформи 1864 року. Вісник Львівського університету, 2014. № 1. С. 44-54
47. Положення про судоустрій УСРР: Постанова Всеукраїнського Центрального виконавчого комітету від 23.10.1925. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KP250018>
48. Губар С. В. Організаційно-правові засади діяльності надзвичайних сесій та спеціальних колегій судів УСРР. Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ, 2016. № 1(11). С.179-191
49. Про статус суддів в СРСР: Закон Союзу Радянських Соціалістич Республік N 328-I від 04.08.89. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0328400-89#Text>

50. Герус М. М. Судова система і кримінально-процесуальні аспекти проваджень у кримінальних справах в УРСР у післявоєнний період (1945–1958 роки). Прикарпатський юридичний вісник, 2018. № 4. С. 7-10.

51. Про судоустрій України: Закон Української Радянської Соціалістичної Республіки 05.06.1981 № 2022-Х. Відомості Верховної Ради УРСР, 1981. № 24. С. 357.

52. Про кваліфікаційні комісії, кваліфікаційну атестацію: Закон України від 02.02.1994 № 3911-ХІІ. Відомості Верховної Ради України, 1994. № 22. С. 140.

53. Про судоустрій України: Закон України від 07.02.2002 № 3018-ІІІ. Відомості Верховної Ради України, 2002. № 27. С. 180

54. Про судоустрій та статус суддів: Закон України від 07.07.2010 № 2453-VI. Відомості Верховної Ради України, 2010. № 41. С. 1468

55. Кравчик М. Б. Державна політика реформування судової системи в Україні. Науковий вісник Херсонського державного університету, 2015. № 3. С. 163-166

56. Вітрук В.О. Класифікація етапізації ретроспективи професійного розвитку працівників судових органів. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 квітня 2021 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, ас. М.Б. Мельник. Київ: «Освіта Україна», 2021. С. 18-21

57. Вітрук В.О. Сутність та ознаки професійного розвитку працівників суду. *Юридична наука*. 2020. № 9(111). С. 295–305.

58. Бабич С.В. Допитання професійного вигорання судового експерта. Ароцкерівські читання: зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 90-річчю від дня народження видатного вченого-криміналіста, д-ра юрид. наук., проф. Л.Ю. Ароцкера. М-во юстиції України, Харків. НДІ судових експертиз ім. Засл. проф. М.С. Бокаріуса; [редкол.: Клюєв О.М. та ін.; відп. за вип. О.Ф. Дьяченко]. Харків: Право, 2017. С. 163-165.

59. Вдовіна О.О. Використання електронного документообігу в системі судочинства України. Вісник Харківської державної академії культури: збірник наукових праць. Харківська державна академія культури. Харків, 2015. С. 82-91. (Серія: Соціальні комунікації; вип. 46).

60. Возняк О. Необхідність отримання спеціальних знань суддею для вдосконалення професійної компетентності. Вища школа: науково-практичне видання. М-во освіти і науки України; голов. ред. К.М. Левківський; редкол.: К.С. Абдієв, В.П. Андрущенко, В.Д. Базилевич [та ін.]. Київ, 2021. № 9 (205). С. 80-98.

61. Войтюк І.А. Застосування в Україні європейських стандартів при підготовці професійних суддів. Вісник Верховного Суду України: Офіційне науково-практичне видання. Верховний Суд України. Київ, 2006. № 2. С. 32-38

62. Городовенко В.В. Незалежність суддів і моральні засади суддівської професії. Вісник Верховного Суду України. Київ, 2002. № 4. С.42-44

63. Зуєва Л. Методологічні засади психолого-педагогічної підготовки професійних суддів у системі суддівської освіти України і Канади. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології: науковий журнал. М-во освіти і науки України; Сумс. держ. пед. ун-т ім. А.С.Макаренка; редкол.: А.А. Сбруєва, М.А. Бойченко, О.Є. Антонова [та ін.]. Суми, 2017. № 10 (74). С. 103-113.

64. Іванищук А. Адміністративно-правові засади професійного вигорання суддів. Вісник Вищого адміністративного суду України: офіційне науково-практичне видання. Вищий адміністративний суд України. Київ, 2015. № 3. С. 61-65

65. Кузнецова Н. До питання про підвищення професійної підготовки суддівських кадрів. Право України: юридичний журнал. Науково-практичне фахове видання. Міністерство юстиції України; Конституційний Суд України. Київ, 2010. № 5. С. 25-30.

66. Леськів С.Р. Професійні права суддів України: сутність, ознаки та актуальні питання їх реалізації. Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. Інститут законодавства Верховної Ради України. Київ, 2015. № 4. С. 52-56.

67. Недосека О.М. Актуальні питання становлення поняття "професійна етика судового експерта". Теорія та практика судової експертизи і криміналістики: збірник наукових праць. М-во юстиції України; Нац. наук. центр "Ін-т судових експертиз ім. М.С. Бокаріуса"; Нац. юрид. ун-т ім. Я. Мудрого; редкол.: О.М. Ключев, В.Ю. Шепітько, Е.Б. Сімакова-Єфремян [та ін.]. Харків, 2020. Вип. 22. С. 193-200.

68. Огородник А. Професійна підготовка судді: інтерактивні методи навчання та їх застосування. А. Огородник, В. Гордєєв. Юридичний вісник України: все про закони - в одній газеті: загальнонаціональна правова газета. Київ, 2016. 19-25 серпня (№ 33). С. 6-7.

69. Савчук С.В. Боротьба Ерліха за новий професійний статус судді: в світлі публікації українських перекладів його творів. Сучасні виклики та актуальні проблеми судової реформи в Україні: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., 18-19 жовт. 2018 р., м. Чернівці. М-во освіти і науки України, Чернівець. нац. ун-т ім. Юрія Федьковича, Юрид. ф-т, Каф. процес. права [та ін.]; редкол.: О.В. Щербанюк (голова), Л.М. Москвич, Л.А. Остафійчук та ін.]. Чернівці: [б. в.], 2018. С. 246-249.

70. Фролов В. Д. Кодекс професійної етики судді як захист єдності та незалежності судової системи. Право України: Юридичний журнал. Міністерство юстиції України; Конституційний Суд України та ін. Київ, 2003. № 4. С.96-98.

71. Шерстюк В.М. Професійна етика судового експерта. Бюллетень Міністерства юстиції України: офіційне видання. Міністерство юстиції України. Київ, 2009. № 4/5 (90/91). С. 137-144.

72. Шибіко В.П. Етика судова (вид професійної етики). Енциклопедія Сучасної України. [НАН України, Наук. т-во ім. Шевченка, Ін-т енцикл.

дослідж. НАН України; редкол.: Дзюба І.М. та ін.]. Київ: Ін-т енцикл. дослідж. НАН України], 2009. Т. 9: Е - Ж. С. 251-252.

73. Юрчинська Г.К. Професійна самооцінка як фактор успішності суддів. Г.К. Юрчинська, О.В. Кашенко. Проблеми емпіричних досліджень у психології. Київський нац. ун. ім. Тараса Шевченка, Ф-т психології; редкол.: Маноха І.П., Український Я.І., Бурлачук Л.Ф. [та ін.]. Київ, 2009. Вип. 3. С. 96-103

74. Юшкевич О.Г. Вимоги до судді в Україні. Адміністративне право і процес: науково-практичний журнал. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка; редкол.: Гриценко І.С., Бевзенко В.М., Мельник Р.С. [та ін.]. Київ, 2016. № 1 (15). С. 157-164.

75. Дрозд О.Ю. Державне регулювання принципу свободи сторін при укладенні трудового договору. *Держава та регіони. Серія: Право.* 2022. № 1(75). С. 125–130.

76. Євдокимов П. В. Адміністративно-правове регулювання реалізації кадрового забезпечення в органах публічної адміністрації в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07. Запоріжжя, 2020. 237 с.

77. Карпунець А. С. Оцінка розвитку інституту державної служби в Україні: результати соціологічного дослідження. Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування, 2017. № 2. С. 1-11

78. Кобелєв О. І. Особливості проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби в умовах реформування державної фіскальної служби України. Науковий вісник публічного та приватного права, 2016. № 1-2. С. 39-42

79. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996 р. № 30. Ст. 141

80. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями 49 народних депутатів України і виконавчого комітету Вінницької міської ради щодо офіційного тлумачення положень статей 38, 78 Конституції України, статей 1, 10, 12, частини другої статті 49

Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні" (справа про сумісництво посад народного депутата України і міського голови): Рішення Конституційного Суду України від 06.07.1999 № 7-рп/99. Офіційний вісник України. 1999. № 27. С. 171.

81. Карпунець А. С. Інститут державної служби в системі державного управління. Науковий вісник Академії муніципального управління, 2016. № 4. С. 153-161

82. Якушев І. М. Трудовий договір, як підстава виникнення трудових правовідносин. Історико-правовий часопис, 2020. № 1. С. 78-83

83. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2016. №.4 С. 43.

84. Мельник К. Ю. Акт про призначення на посаду як основна підстава виникнення трудових правовідносин з державними службовцями. Соціальне право. 2017. № 2. С. 58–64.

85. Порядок складення відбіркового іспиту та методики оцінювання його результатів: Рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 10 квітня 2017 року № 33/зп-17. URL: <https://cutt.ly/NYzYQfv>

86. Положення про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя: Рішення Вищої ради правосуддя від 26.11.2019 № 3162/0/15-19. URL: <https://cutt.ly/GYzYL9D>

87. Про затвердження Порядку проведення конкурсу для призначення на посади співробітників Служби судової охорони: Наказ Вищої ради правосуддя від 30.10.2018 № 3308/0/15-18 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v3308910-18#Text>

88. Умови проведення конкурсу на зайняття посади державної служби категорії "Б" – заступника начальника юридичного управління Державної судової адміністрації України: Наказ Державної судової адміністрації України від 23.04.2021 № 140. URL: <https://cutt.ly/hYzY4WO>

89. Про затвердження Порядку проведення конкурсу для призначення на посади співробітників Служби судової охорони: Наказ Вищої ради правосуддя від 30.10.2018 № 3308/0/15-18 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v3308910-18#Text>

90. Про оголошення конкурсу: Наказ територіального управління Служби судової охорони у місті Києві та Київській області від 17.09.2019 № 11. URL: <https://cutt.ly/mYzUY2e>

91. Мерник А. М. Теоретико-правові вчення щодо обмеження прав і свобод людини і громадянина. Порівняльно-аналітичне право, 2018. № 2. С. 36-38

92. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2014. №49. С. 3186.

93. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50.

94. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. Відомості Верховної Ради УРСР. 1984. №51. С. 1122.

95. Панова Н. С. Концепт державної адміністративної служби України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора юрид. наук: 12.00.07 - адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право/НУ «ОЮА», О.: 2021. 41 с.

96. Шевцова Я. О. Система професійної освіти суддів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10 / Шевцова Яна Олександрівна ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2020. 234 с.

97. Словник іншомовних термінів. URL: <https://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl?Qry=%D1%F2%E0%E4%B3%FF&found=24&action=search>

98. Доценко Т. А. Кар'єра публічних службовців в умовах реформування системи державного управління в Україні. Публічне управління та регіональний розвиток, 2020. № 8. С. 540- 562.

99. Підбуцька Н. В. Психологічні аспекти становлення професіоналізму майбутнього фахівця: модель та структура. Психолого-педагогічні аспекти розвитку вищої освіти, 2017. № 4. С. 41-51.

100. Курицина М. О. Основні підходи до моделювання професійного розвитку і становлення особистості як професіонала. Духовність особистості: методологія, теорія і практика, 2012. № 1 (48). С. 74-85.

101. Яворська Н. В. Тенденції оцінювання рівня професійної підготовки майбутніх юристів: український досвід. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах, 2017. Вип. 55. С. 397-40.

102. Борданова Л. С., Рощина Н. В. Особливості процесу працевлаштування молоді на ринку праці. Економічний вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут", 2016. № 13. С. 130-135

103. Умови проведення конкурсу на зайняття посади державної служби категорії "Б" – начальник відділу автоматизації діловодства судів та статистики департаменту інформаційних технологій: Наказ Державної судової адміністрації України від 16.12.2021 № 421 URL: https://dsa.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/dsa/2_annex_21.pdf

104. Тонне О. Ш. Стан організації самостійної пізнавальної діяльності вчителів у процесі підвищення кваліфікації. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах, 2017. Вип. 56-57. С. 417-424

105. Карпа М. І. Зміст посади державної служби: функціональний підхід. Ефективність державного управління, 2015. Вип. 44(1). С. 205-217.

106. Про затвердження Порядку розроблення посадових інструкцій державних службовців категорій "Б" та "В": Наказ Національного агентства з питань державної служби від 11.09.2019 № 172-19. Офіційний вісник України. 2019. № 82. С. 147.

107. Ганьба О. Б. Особливості правових відносин, що виникають у ході імплементації практики європейського суду з прав людини в судочинстві України. Вісник НТУУ «КПІ». Політологія, соціологія, право, 2018. № 4 (40). С. 92-96.

108. Бурмака Є. А. Післядипломна підготовка суддів у контексті верховенства права. Публічне право. 2013. № 2 (10). С. 405.

109. Черновський О.К. Психологічна компетентність судді у практичній діяльності. Вісник Вищої ради суддів, 2011 № 2(6). С. 14-18.

110. Про затвердження Положення про Державну судову адміністрацію України: Рішення Вищої Ради правосуддя від 17.01.2019 № 141/0/15-19. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr141910-19#Text>

111. Статут Національної школи суддів (нова редакція): Рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 12.03.2012 № 9/зп12 URL: <https://nsj.gov.ua/ua/about/regulations/1699/>

112. Порядок підготовки працівників Служби судової охорони та підвищення рівня їхньої кваліфікації: Наказ ректора Національної школи суддів України від 20.08.2021 № 43 URL: <https://www.nsj.gov.ua/files/1635763188%D0%9F%D0%BE%D1%80%D1%8F%D0%B4%D0%BE%D0%BA%20%D0%BF%D1%96%D0%B4%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%BA%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D1%96%D0%B2%20%D0%A1%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D0%B8%20%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%97%20%D0%BE%D1%85%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B8.pdf>

113. Положення про підготовку та періодичне навчання суддів у Національній школі суддів України: Наказ Національної школи суддів України від 06.07.2017 № 26. URL: [https://www.nsj.gov.ua/files/16147590782.%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%20%D0%BF%D1%80%20%D0%BF%D1%96%D0%B4%D0%B3%20%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B4%20\(%E2%84%9626%D0%B2%D1%96%D0%B406.07.1](https://www.nsj.gov.ua/files/16147590782.%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%20%D0%BF%D1%80%20%D0%BF%D1%96%D0%B4%D0%B3%20%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B4%20(%E2%84%9626%D0%B2%D1%96%D0%B406.07.1)

7)%D0%B7%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B0%D0%BC%D0%B8%20%E2%84%966%D0%B2%D1%96%D0%B422.02.21)).pdf

114. Стандартизована програма підготовки та підвищення рівня кваліфікації керівників і заступників керівників апаратів місцевих (окружних), апеляційних судів, Вищого антикорупційного суду та Верховного Суду: Наказ ректора Національної школи суддів України від 18.12.2020 № 6 URL: [https://nsj.gov.ua/files/16103645211.%20%D0%A1%D0%9F%20%D0%BA%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B8%20%D0%B0%D0%BF%D0%B0%D1%80%D0%B0%D1%82%D1%96%D0%B2%20\(2\).pdf](https://nsj.gov.ua/files/16103645211.%20%D0%A1%D0%9F%20%D0%BA%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B8%20%D0%B0%D0%BF%D0%B0%D1%80%D0%B0%D1%82%D1%96%D0%B2%20(2).pdf)

115. Програма тренінгу для суддів місцевих загальних судів “Адміністративна відповідальність за правопорушення, пов’язані з корупцією: Наказ ректора Національної школи суддів України від 01.12.2021 URL: <https://nsj.gov.ua/ua/training/programi-pidgotovki-kiiiv/09-grudnya-2021-r-programa-treningu-dlya-suddiv-mistsevih-zagalnih-sudiv-administrativna-vidpovidalnist-za-pravoporushennya-povyazani-z-koruptsieu/>

116. Програма всеукраїнського семінару для суддів “Адміністративна відповідальність за порушення митних правил”: Наказ ректора Національної школи суддів України від 18.11.2021 URL: <https://nsj.gov.ua/ua/training/programi-pidgotovki-kiiiv/25-listopada-2021-r-programa-vseukrainskogo-seminaru-dlya-suddiv-administrativna-vidpovidalnist-za-porushennya-mitnih-pravil/>

117. Астремська І. В. Детермінанти професійних деформацій та деструкцій. *Modern scientific researches*, 1(04-02). С. 100-106.

118. Щодо погодження Порядку та методології кваліфікаційного оцінювання суддів відповідно до статей 83, 124, 131 Закону України "Про судоустрій і статус суддів" та Положення про Раду суддів України, затвердженого Х позачерговим з'їздом суддів України 16 вересня 2010 року (зі змінами): Рішення Ради суддів України від 11.12.2015 № 14. Вісник господарського судочинства. 2015 р. № 6. стор. 15

119. Питання присвоєння рангів державних службовців та співвідношення між рангами державних службовців і рангами посадових осіб місцевого самоврядування, військовими званнями, дипломатичними рангами та іншими спеціальними званнями: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.04.2016 № 306.

120. Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.08.2017 № 640. Офіційний вісник України від 08.09.2017. 2017 р. № 70. стор. 398. стаття 2124. код акта 87078/2017.

121. Вітрук В.О. Поняття професійного розвитку працівників суду. Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у XXI сторіччі: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 17–18 лютого 2021 р.). Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2021. С. 34-36.

122. Вітрук В.О. Специфіка працевлаштування працівників судових органів. Науковий вісник публічного та приватного права. 2021. Вип. 6. Т. 2. С. 15–22.

123. Балабанова Л.М. Психологічні аспекти професійної діяльності суддів апеляційного суду. Л.М. Балабанова, А.А. Коваль. Право і безпека: науковий журнал. Харк. нац. ун-т внутрішніх справ. Харків, 2016. № 1 (60). С. 146-151.

124. Бринцев В. Шляхи підвищення ефективності професійної підготовки суддів і апарату судів. Право України: юридичний журнал. Міністерство юстиції України; Конституційний Суд України та ін. Київ, 2001. № 1. С.55-60.

125. Вапнярчук Н.М. Інноваційна - одна із основних функцій професійного розвитку працівників. Право та інновації: науково-практичний журнал. Нац. акад. правових наук України; Н.-д. ін-т правового забезпеч. інновац. розвитку; редкол.: Р.В. Шаповал, С.В. Глібко, Г.В. Анісімова [та ін.]. Харків, 2019. № 1 (25). С. 57-61.

126. Василяка К.Л. Українська модель професійної підготовки суддів: проблеми і перспективи. Вісник господарського судочинства: офіц. друкований орган Вищ. господ. суду України. Вищий господарський суд України. Київ, 2012. № 4. С. 128-135

127. Глущенко С.В. Новели судової реформи: поняття професійної етики та доброчесності в контексті кваліфікаційного оцінювання судді (кандидата на посаду судді). Часопис цивільного і кримінального судочинства: науково-практичний юридичний журнал. Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ; Ін-т законодавства Верховної Ради України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. Київ, 2016. № 6 (33). С. 70-83.

128. Гончарук Ю. Підготовка професійних суддів як один з елементів судової реформи: міжнародний досвід та перспективи його використання в Україні. Ю. Гончарук, Ю. Борик. Юридичний вісник України: все про закони - в одній газеті: загальнонаціональна правова газета. Київ, 2021. 19 листопада - 2 грудня (№ 46/47)

129. Грیشнова О.А. Вдосконалення системи професійної освіти в умовах формування національного ринку праці. Вісник Київського університету імені Тараса Шевченка. Київський університет імені Тараса Шевченка. Київ, 1997. С. 179-188.

130. Денисевич А.Ю. Вплив оцінки професійного рівня працівника на розвиток трудових відносин. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 21-22 квіт. 2016 р.): [зб. наук. пр.]. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка [та ін.]; [уклад.: І.С. Сахарук, А.В. Іваницький]; за ред. д-ра юрид. наук, проф., Заслуж. юриста України М.І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. В.І. Щербини. Київ: Прінт-Сервіс, 2016. С. 78-81.

131. Зуєва Л.Є. Суддівська освіта як основа та запорука успішного здійснення судової реформи в Україні. Сучасні виклики та актуальні

проблеми судової реформи в Україні: матеріали міжнар. наук. конф. (26-27 жовт. 2017 р., м. Чернівці). М-во освіти і науки України, Чернів. нац. ун-т ім. Юрія Федьковича, Юрид. ф-т, Каф. правосуддя; [редкол.: Щербанюк О.В. та ін.]. Чернівці: Технодрук, 2017. С. 18-21.

132. Малетов Д.В. Щодо питання професійної підготовки суддів Вищого антикорупційного суду України. Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка: науковий журнал. Луганський державний університет внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка. Сєверодонецьк, 2021. Вип. 1 (93). С. 52-61.

133. Москвич Л.М. Проблеми ефективності судової системи України професійна культура судді. Проблеми законності: республіканський міжвідомчий науковий збірник. Мін.освіти і науки Укр.; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2008. Вип. 94. С. 170-175.

134. Потильчак О.І. Формування європейських стандартів забезпечення дотримання статусу професійного судді. Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності: збірник наукових праць. М-во внутрішніх справ України; Донецький юридичний ін-т. Кривий Ріг, 2014. № 4 (51). С. 6-13

135. Скомороха Л.В. Питання професійно-психологічного добору кандидатів на посади суддів в Україні та міжнародний досвід. Право України: юридичний журнал. Науково-практичне фахове видання. Національна ак. правових наук України; Міністерство юстиції України; Конституційний Суд України. Київ, 2012. № 11/12. С. 336-348.

136. Сурнін А.О. Психологічна діагностика професійно значимих якостей суддів. Науковий вісник Київського національного університету внутрішніх справ: науково-теоретичний журнал. Київський національний університет внутрішніх справ. Київ, 2007. № 4. С. 41-47.

137. Фулей Е. Підготовка професійних суддів у Франції. Право України: юридичний журнал. М-во юстиції України,

Конституційний Суд України, Верховний Суд України [та ін.]. Київ, 2005. № 4. С. 124-128.

138. Хопта С.Ф. Теоретико-правові аспекти професійної правосвідомості судді та її роль в ухваленні судових рішень: дис... канд. юрид. наук: 12.00.01, 081. Хопта Сергій Федорович; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2017. 240 с.

139. Хошуляк В.В. Стандарти професійної поведінки судді Верховного Суду України в світлі судової реформи. Сучасні виклики та актуальні проблеми судової реформи в Україні: матеріали міжнар. наук. конф. (26-27 жовт. 2017 р., м. Чернівці). М-во освіти і науки України, Чернів. нац. ун-т ім. Юрія Федьковича, Юрид. ф-т, Каф. правосуддя; [редкол.: Щербанюк О.В. та ін.]. Чернівці: Технодрук, 2017. С. 60-62.

140. Ющенко Т.В. Інститут професійної етики суддівського корпусу та його роль в реалізації судової функції Української держави. Часопис Київського університету права: український науково-теоретичний часопис. Київський ун-т права НАНУ, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАНУ. Київ, 2008. № 2. С. 242-246.

141. Рядінська В., Карпушова О. Кваліфікаційна атестація суддів в Україні як необхідна умова забезпечення принципу незалежності судової влади. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 10. С. 214-218.

142. Європейська хартія про закон "Про статус суддів": Міжнародний документ від 10.07.1998. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_236#Text

143. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [гол. ред. В.Т. Бусел, редактори-лексикографи: В.Т. Бусел, М.Д. Василега-Дерибас, О.В. Дмитрієв, Г.В. Латник, Г.В. Степенко]. К. : Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.

144. Трофімова Л. В. Проблемні питання якості кваліфікаційного оцінювання суддів. Часопис Київського університету права. 2020. № 2. С. 198-207

145. Консультативний висновок щодо законопроекту № 3104: Рішення Вищої ради правосуддя від 21.05.2020 № 1466/0/15-20. URL: <https://hcj.gov.ua/doc/doc/2951>

146. Висновок Бюро ОБСЄ з демократичних інститутів і прав людини № JUD-UKR/278/2015 [RJU] щодо порядку кваліфікаційного оцінювання суддів в Україні. Варшава, 12 листопада 2015 року. 18 с. URL: https://www.legislationline.org/download/id/6146/file/278_JUD_UKR_12Nov2015_ukr.pdf

147. Київські рекомендації щодо незалежності судочинства у Східній Європі, на Південному Кавказі та у Середній Азії: адміністрування судівництва, добір та відповідальність суддів. Бюро демократичних інститутів та прав людини, Дослідницька група з незалежності судочинства «Мінерва» Інституту Макса Планка. Київ, 23-25 червня 2010. 11 с. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/f/7/86319.pdf>

148. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. Відомості Верховної Ради України. 2004. № 40-41, 42. ст.492

149. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13.04.2012 № 4651-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 9-10, № 11-12, № 13. ст.88

150. Ткачук А. Внутрішнє переконання судді як метод і результат оцінки доказів у цивільному процесі. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 2. С. 43-47.

151. Професійна етика юриста: навчально-методичний посібник (у схемах) / за наук. ред. проф. В. С. Бліхара. Львів: ПП «Арал», 2018. 108 с.

152. Кодекс суддівської етики: Рішення З'їзду суддів України від 22.02.2013. Вісник Верховного суду України. 2013 р. № 3. стор. 27

153. Associazione Nazionale Magistrati - Il Codice Etico URL: http://www.cameradigiustizia.com/UserFile/CODICE_ETICO.pdf

154. 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 № CCJE (2002). Оп. № 3. URL: <http://www.arbitr.gov.ua/files/pages/Висновок%20№%203.pdf>

155. Висновок Бюро з демократичних інститутів і прав людини ОБСЄ щодо Закону України «Про судоустрій і статус суддів» на основі неофіційного англійського перекладу відповідного закону, наданого Агентством з міжнародного розвитку США (USAID) №: JUD-UKR/298/2017 [RJU/AT]. Варшава, 30 червня 2017 року. 26 с. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/2/3/335431.pdf>

156. Про стан забезпечення незалежності суддів в Україні. Альтернативна доповідь за 2019 рік / Куйбіда Р., Смалюк Р., Серета М. Київ: Центр політико-правових реформ, 2020. URL: https://rpr.org.ua/wp-content/uploads/2020/05/CPLR_-Shadow-report-on-judges-independence-2019.pdf

157. Constitution of the United States. URL: https://www.senate.gov/civics/constitution_item/constitution.htm#preamble

158. Степанов С. В. Окремі підходи щодо підготовки суддів: міжнародний досвід. Правова держава. 2016. № 22. С. 10-14.

159. Жуков С. В. Адміністративно-правове забезпечення доброчесності суддів: проблеми теорії та практики: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07 / С.В. Жуков. Дніпро, 2019. 485 с.

160. Спільний висновок Венеціанської комісії й Директорату з прав людини Генерального директорату з прав людини та верховенства права щодо Закону Про судоустрій і статус суддів і внесення змін до Закону про Вищу раду юстиції, прийнятий Венеціанською комісією на її 102-му пленарному засіданні (Венеція, 20–21 березня 2015 року), CDL (2015) 007, параграф 64. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MU15025.html

161. Кібець В. О. Зарубіжний досвід у сфері судового управління. Вісник Чернівецького факультету Національного університету "Одеська юридична академія". 2017. Вип. 4. С. 254-262.

162. Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: Постанова Кабінету Міністрів України від 06.02.2019 № 106. Офіційний вісник України. 2019 р. № 19. стор. 43. стаття 648. код акта 93559/2019

163. Про затвердження Типового положення про апарат суду: Наказ ДСА України від 08.02.2019 № 131. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0131750-19#Text>

164. Порядок підготовки суддів та працівників апаратів судів у Національній школі суддів України. URL: <http://nsj.gov.ua/ua/about/regulations/674/>

165. Шумило М.М. Помічник судді: проблеми правового забезпечення та правозастосування. Правова держава. 2021. № 32. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/194322-pomichnik-suddi-problemi-pravovogo-zabezpechennya-ta-pravozastosuvannya>

166. Стратегія розвитку суддівської освіти в Україні на 2021-2025 роки. URL: http://nsj.gov.ua/files/1608632048СТРАТЕГІЯ_18.12_HMP.pdf

167. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Міжнародний документ від 27.06.2014. Офіційний вісник України. 2014 р. № 75. том 1. стор. 83. стаття 2125

168. Про оцінювання роботи суддів, якості правосуддя та повагу до незалежності судової влади: Висновок КРЄС від 24.10.2014 року №17 (2014). URL: http://www.vru.gov.ua/content/file/Opinion_17.pdf

169. Кримінальний кодекс України Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. Відомості Верховної Ради України. 2001. № 25-26. ст.131

170. Бодак О.І. Стандарти відповідальності судді за завідоме неправосудне рішення у країнах ЄС. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/standarti-vidpovidalnosti-suddi-za-zavidome-nepravosudne-rishennya-u-krayinah-es.html>

171. Химчук А., Насрідінов Р. Дисциплінарні провадження щодо суддів 2017-2020: статистичний вимір. URL: <https://dejure.foundation/vrp-statanaliz>

172. У 2020 році ВРП внесла Президентові України подання про призначення 530 суддів до місцевих судів. URL: <https://hcj.gov.ua/news/u-2020-roci-vrp-vnesla-prezydentovi-ukrayiny-podannya-pro-pryznachennya-530-suddiv-do-miscevyh>

173. Науково-практичний коментар Закону України "Про запобігання корупції" / [Ю.О. Буглак та ін.]; за заг. ред. Петкова Сергія Валерійовича, д-ра юрид. наук, проф. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 509 с.

174. Про правила етичної поведінки: Закон України від 17.05.2012 № 4722-VI. Відомості Верховної Ради. 2013. № 14. ст.94

175. Збільшується кількість дисциплінарних скарг щодо суддів. URL: <https://pravo.ua/zbilshuietsia-kilkist-dystsyplynarnykh-skarh-shchodo-suddiv/>

176. Про затвердження Положення про порядок створення та діяльності служби судових розпорядників: Наказ ДСА України від 20.07.2017 № 815. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0815750-17#Text>

177. Вітрук В.О. Недоліки та проблеми правового регулювання професійного розвитку інших працівників судових органів. Knowledge, Education, Law, Management. 2020. № 3(31). Vol. 4. С. 30–34.

178. Вітрук В.О. Напрями оптимізації правового регулювання професійного розвитку інших працівників судових органів. *Актуальні проблеми імплементації наукових досягнень у практичну діяльність: матеріали міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 19–

20 січня 2022 р.). Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2022. С. 28–31.

179. Вітрук В.О. Особливості генезису професійного розвитку працівників судових органів у XX-XXI століттях. *Юридична наука*. 2020. № 10(112). С. 145–151.

180. Вітрук В.О. Ретроспектива професійного розвитку працівників судових органів за XIV – початок XX століття. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Вип. 5. Т. 2. С. 177–184.

181. Вітрук В.О. Удосконалення подальшого розвитку правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів. *Соціальне право*. 2022. № 1. С. 60–72.

ДОДАТКИ

Додаток А

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Вітрук В.О. Сутність та ознаки професійного розвитку працівників суду. *Юридична наука*. 2020. № 9(111). С. 295–305. DOI: <https://doi.org/10.32844/2222-5374-2020-111-9.37>

2. Вітрук В.О. Особливості генезису професійного розвитку працівників судових органів у XX-XXI століттях. *Юридична наука*. 2020. № 10(112). С. 145–151. DOI: <https://doi.org/10.32844/2222-5374-2020-112-10.18>

3. Вітрук В.О. Ретроспектива професійного розвитку працівників судових органів за XIV – початок XX століття. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Вип. 5. Т. 2. С. 177–184. DOI: <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.5.2.30>

4. Вітрук В.О. Специфіка працевлаштування працівників судових органів. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Вип. 6. Т. 2. С. 15–22. DOI: <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.6.2.18>

5. Вітрук В.О. Удосконалення подальшого розвитку правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів. *Соціальне право*. 2022. № 1. С. 60–72. DOI: [10.32751/2617-5967-2022-01-07](https://doi.org/10.32751/2617-5967-2022-01-07)

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Вітрук В.О. Поняття професійного розвитку працівників суду. *Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у XXI сторіччі: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 17–18 лютого 2021 р.)*. Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2021. С. 34–36.

7. Вітрук В.О. Класифікація етапізації ретроспективи професійного розвитку працівників судових органів. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 23 квітня 2021 р.). Київ: «Освіта Україна», 2021. С. 18–21.

8. Вітрук В.О. Напрями оптимізації правового регулювання професійного розвитку інших працівників судових органів. *Актуальні проблеми імплементації наукових досягнень у практичну діяльність: матеріали міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 19–20 січня 2022 р.). Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2022. С. 28–31.

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. Президента Науково-дослідного
інституту публічного права,
доктор юридичних наук, професор


Сергій КОРОЄД
« 8 » січня 2019 р.

А К Т

**впровадження результатів дисертаційного дослідження
Вітрука Володимира Олеговича на тему: «Правове
регулювання професійного розвитку працівників судових органів в
Україні», поданого на здобуття ступеня доктора філософії зі
спеціальності 081«Право» у науково-дослідну діяльність Науково-
дослідного інституту публічного права**

Комісія в складі: заступника директора Інституту з наукової роботи, доктора юридичних наук, професора (голова комісії) Гаруста Юрія Віталійовича (голова комісії), завідувача відділу науково-правових експертиз та законопроектних робіт, доктора юридичних наук, професора Куркової Ксенії Миколаївни, доктора юридичних наук, старшого дослідника Шкарупи Костянтина склала цей акт про те, що матеріали дисертації Вітрука Володимира Олеговича на тему: «Правове регулювання професійного розвитку працівників судових органів в Україні», (на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 081«Право») мають необхідний теоретичний, методологічний рівень і практичну значимість та використовуються у науково-дослідній діяльності наукових відділів Науково-дослідного інституту публічного права під час проведення загальнотеоретичних і галузевих досліджень, спрямованих на вирішення теоретико-методологічних проблем правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів в Україні, та використовуються Інститутом в межах реалізації науково-дослідної теми «Правове забезпечення прав, свобод та законних інтересів суб'єктів публічно-правових відносин» (номер державної реєстрації №0120U105390).

Використання результатів дисертації сприятиме активізації та підвищенню ефективності наукової роботи працівників відділів та аспірантів Науково-дослідного інституту публічного права.

ВИСНОВОК

Результати дисертації Вітрука Володимира Олеговича на тему: «Правове регулювання професійного розвитку працівників судових органів в Україні» вважати впровадженими у науково-дослідну діяльність Науково-дослідного інституту публічного права, під час проведення загальнотеоретичних і галузевих досліджень, спрямованих на вирішення теоретико-методологічних проблем правового регулювання професійного розвитку працівників судових органів в Україні.

Голова комісії:

Члени комісії:

Юрій ГАРУСТ

Ксенія КУРКОВА

Костянтин ШКАРУПА