

*Пищуца М. М.,**здобувач кафедри адміністративного та митного права
Університету митної справи та фінансів*

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ ПРОФЕСІЙНИХ НАВИЧОК ТА МОРАЛЬНО-ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ У МЕЖАХ ПРОЦЕДУРИ ДОБОРУ НА ПОСАДУ СУДДІ

Анотація. У статті досліджено особливості оцінки професійних навичок та морально-ділових якостей кандидата на посаду судді. Для досягнення мети дослідження в межах наукової статті здійснено аналіз правових засад процедури оцінки професійних навичок та морально-ділових якостей кандидата на посаду судді, а також практики діяльності суб'єктів владних повноважень, відповідальних за її проведення.

У результаті дослідження процедури проведення відбіркового іспиту на посаду судді були виявлені її вади та запропоновані окремі шляхи удосконалення її правового та організаційного регулювання, зокрема: обґрунтовано необхідність розробки Вищою кваліфікаційною комісією суддів України єдиного Положення про порядок та методику перевірки рівня особистих морально-психологічних якостей кандидатів на посаду судді; запропоновано задіяти під час такої перевірки методику анонімного тестування на етапі складання відбіркового іспиту, методику проведення тестування та співбесіди на етапі кваліфікаційного оцінювання; обґрунтовано необхідність оприлюднення на вебсайті ВККСУ результатів кожного з іспитів, які формуються в загальний бал вибіркового іспиту, що гарантуватиме прозорість процедури добору на посаду судді та виключить зловживання з боку адміністрації проведення добору; для чіткого розмежування процедур складання відбіркового іспиту і спеціальної перевірки щодо кандидата на посаду судді від кваліфікаційного оцінювання, в межах якого теж здійснюється спеціальна перевірка кандидата на посаду судді; запропоновано здійснити уточнення категорії кандидатів на посаду судді, які проходять процедуру кваліфікаційного оцінювання; передбачити право кандидата на посаду судді на оскарження до Вищої ради правосуддя рішення ВККСУ щодо недопуску особи до наступного етапу добору, прийняте за результатами вибіркового іспиту, а також дії учасників, уповноважених на забезпечення проведення вибіркового іспиту.

Ключові слова: добір на посаду судді, кандидат на посаду судді, оцінка професійних навичок, оцінка морально-ділових якостей, удосконалення процедури оцінки.

Постановка проблеми. Основним напрямом судової реформи, започаткованої в 2015 році та визначеної в Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки, визначено необхідність підвищення професійного рівня суддів шляхом закріплення у законодавстві принципу підвищення професійного рівня суддів як основного критерію для просування судді у професійній кар'єрі [1]. В прийнятій у 2016 році та чинній до сьогодні редакції Закону «Про судоустрій і статус суддів» (далі – Закону) в ст. 52 визначено, що суддею є громадянин України, який відпо-

відно до Конституції України та цього Закону призначений суддею, займає штатну суддівську посаду в одному з судів України і здійснює правосуддя на професійній основі [2]. Попри те, що системне поняття судді на законодавчому рівні відсутнє, наявні лише критерії та вимоги до посади судді, основною ознакою його діяльності є професійність. Отже, суддя – це професія, тобто рід трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних знань, практичних навичок, одержаних шляхом спеціальної освіти, навчання чи досвіду, які дають можливість здійснювати роботу в певній сфері виробництва [3]. А професіоналізм судді – це високе (професійне) володіння юридичним фахом, судовою справою в широкому розумінні цього терміну (професією судді). І саме професійність судді та його морально-ділові якості є основними критеріями, які мають оцінюватись під час проведення процедури добору на посаду судді.

Результати діяльності Вищої кваліфікаційної комісії суддів України (далі – ВККСУ) щодо оцінювання професійних та морально-ділових якостей кандидатів на посаду судді, яке здійснювалось в порядку проведення першого (з моменту судової реформи 2016 року) добору кандидатів на посаду судді місцевого суду з урахуванням 600 прогнозованих вакантних посад суддів місцевого суду оголошеного ВККСУ 03 квітня 2017 року [4], який, слід додати, ще не завершився, показали, що в основу оцінки спроможності кандидатами здійснювати професійну діяльність судді були взяті такі основні критерії: знання матеріальних та процесуальних норм законодавчих актів, які регулюють провадження по розгляду різних категорій справ у суді; набутих навичок або спроможності їх набуття щодо застосування цих норм; знання та здатність застосування судової прецедентної практики стосовно розгляду судових справ, у тому числі практики ЄСПЛ; незалежності в прийнятті рішень; законності та оперативності їх прийняття; доброчесності та нульової корупційної толерантності; соціальної справедливості.

Ефективність і продуктивність такої перевірки є факторами, які впливають на оперативність укомплектування вакантних посад суддів та встановлення балансу в судовій системі – запиту на суддівські послуги та можливості їх надання задля забезпечення захисту прав і свобод громадян шляхом звернення до суду. Звісно, що розтягнутий в часі процес добору на посаду судді, який склався наразі в сучасних реаліях реалізації судової реформи, викликає занепокоєння в суспільстві та в колах міжнародних партнерів на шляху до євроінтеграції. Навіть самі очільники Вищої ради правосуддя (далі – ВРП) як органу, відповідального за формування якісного складу суддів, схиляються до думки щодо скорочення етапів процедури добору на посаду судді з 15 до 5, а саме: оголошення добору, власне добору

(складення письмового іспиту на знання основ законодавства, написання рішення, спецперевірки), розгляду рекомендацій ВРП та призначення на посаду Указом Президента [5]. Загалом така позиція може бути сприйнята суспільством, оскільки таким чином пришвидшиться добір на посаду суддів, який сьогодні для суддів, що будуть призначені вперше, розтягнувся більш ніж на 4 роки. З іншого боку, у разі навіть допущення похибки щодо призначення некваліфікованого судді на посаду сьогодні існує досить дієва процедура звільнення його з посади за рішенням ВРП. Однак слід констатувати, що одне в цьому очевидно: такий етап, як оцінка правових професійних навичок та морально-ділових якостей кандидата на посаду судді, є незмінним та ключовим у процедурі добору на посаду судді.

Отже, на досягнення основної *мети дослідження* – з'ясування особливостей оцінки професійних навичок та морально-ділових якостей кандидата на посаду судді, в межах наукової статті ми ставимо та спробуємо вирішити такі *дослідницькі задачі*: здійснити аналіз правових засад процедури оцінки професійних навичок та морально-ділових якостей кандидата на посаду судді, а також практики діяльності суб'єктів владних повноважень, відповідальних за її проведення, визначити вади такої діяльності та запропонувати дієві механізми її удосконалення.

Виклад основних положень. Аналіз правових актів, які тією чи іншою мірою регулюють порядок оцінки професійних навичок та морально-ділових якостей кандидата на посаду судді в межах процедури добору на посаду судді в Україні, дає можливість виокремити основні з них. Передусім це Закон «Про судоустрій та правовий статус суддів» (далі – Закон), яким визначено: умови та порядок відбірковий іспиту для кандидатів на посаду судді та порядок оцінювання результатів відбірковий іспиту (в ст. 73) [2]. Особливості проведення відбірковий іспиту для кандидатів на посаду судді та порядок оцінювання результатів відбірковий іспиту визначено в Порядку складення відбірковий іспиту та методики оцінювання його результатів, затвердженому рішенням ВККСУ від 10 квітня 2017 року № 33/зп-17 (далі – Порядок складення іспиту) [6].

Оцінка професійних навичок та морально-ділових якостей кандидата на посаду судді здійснюється під час відбірковий іспиту, який відповідно до ст. 73 Закону проводиться ВККСУ у формі анонімного тестування з метою перевірки рівня загальних теоретичних знань кандидата на посаду судді у сфері права, володіння ним державною мовою, особистих морально-психологічних якостей кандидата. В межах процедури відбірковий іспиту можна виокремити такі його стадії: 1) складення та визначення результатів анонімного тестування для перевірки рівня загальних теоретичних знань у сфері права; 2) складення та визначення результатів анонімного тестування для перевірки рівня володіння державною мовою; 3) складення та визначення результатів анонімного тестування для перевірки рівня особистих морально-психологічних якостей; 4) оцінювання результатів відбірковий іспиту; 5) визначення результатів відбірковий іспиту.

Окремі автори виділяють такі етапи цієї стадії процедури добору на посаду судді: допуск кандидатів до участі у доборі та складенні відбірковий іспиту; складення «допущеними» особами відбірковий іспиту; встановлення ВККС України результатів відбірковий іспиту та їх оприлюднення; здійснення спеціальної перевірки щодо осіб, котрі успішно склали відбірковий іспит [7, с. 69].

Відбірковий іспит проводиться ВККСУ з метою перевірки рівня загальних теоретичних знань особи у сфері права, володіння нею державною мовою та особистих морально-психологічних її якостей. Завданням відбірковий іспиту є виявлення осіб з достатнім для кандидата на посаду судді рівнем знань та якостей. Відбірковий іспит базується на принципах публічності, прозорості, відкритості, рівності умов для осіб, які беруть участь у ньому. Формою відбірковий іспиту є анонімне тестування.

Підготовча стадія проведення відбірковий іспиту включає в себе діяльність ВККСУ щодо підготовки до складення анонімних тестувань для перевірки рівня загальних теоретичних знань у сфері права та володіння державною мовою та включає такі етапи: розробка і затвердження програм тестувань; розробка і затвердження тестових запитань; затвердження бази тестових запитань; формування тестового зошита; тиражування тестових зошитів.

Програми тестувань розробляються Національною школою суддів України та затверджуються ВККСУ з метою визначення тематики розділів і дисциплін, на основі яких здійснюватиметься розробка тестових запитань. Відповідно до Порядку складення іспиту тестові запитання розробляються Національною школою суддів України, однак тут же визначено уточнення, що ВККСУ, яка відповідальна за якість розробки тестових завдань, може залучати інших фахівців з дотриманням умов конфіденційності. Звісно, що всі механізми залучення таких фахівців неможливо прописати в нормативних актах, а якість тестових питань та відповідей на них має бути бездоганною та відповідати стандарту професії судді, який на цей час не розроблений. Практика проведення відбірковий іспиту під час проведення добору на посаду судді загальних судів в 2017–2018 роках та на посаду суддів Верховного Суду в два етапи 2017 та 2019 року вказують на похибку помилковості тестових завдань та відповідей на них, яка в загальному складала іноді більше 10% [8, с. 21], що вважається значною. Це вказує на те, що підготовка та апробація тестових завдань має здійснюватися спільно представниками суддівського самоврядування (діючими суддями) та професорсько-викладацьким складом ЗВО, які здійснюють підготовку здобувачів вищої освіти освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» зі спеціальності 081 – Право, на підставі оголошення конкурсу експертів, з оплатою їх праці, відповідно до тарифних ставок погодинної оплати праці науково-освітнього рівня «професора» ЗВО.

Сьогодні вимоги до розробки тестових питань визначені Порядком складення іспиту. Обов'язковою умовою реалізації тестових завдань є їх апробація під час підготовки суддів, проведення тренінгів, заходів з підвищення кваліфікації суддів тощо та проведення процедури їх рецензування тестових запитань за результатами апробації. На відміну від тестових завдань, Програма відбірковий іспиту є відкритою та розміщується на вебсайті ВККСУ.

Початок процедури відбірковий іспиту починається з його оголошення ВККСУ та повідомлення кандидатів, допущених до його проведення, про дату, час і місце його проведення не пізніше ніж за десять днів до визначеної дати іспиту. Відбірковий іспит проводиться ВККСУ. Відбірковий іспит мають право складати особи, допущені до нього на підставі рішення ВККСУ. Повідомлення про дату, час і місце складення відбірковий іспиту (анонімних тестувань у рамках відбірковий іспиту)

розміщується на офіційному вебсайті Комісії не пізніше ніж за десять днів до визначеної дати. Для того щоб кандидати на посаду судді вчасно були повідомлені про дату і місце складення іспиту, посадові особи ВККСУ повідомляють про це кандидата засобом повідомлення на електронну пошту кандидата. Водночас кандидат, який подав документи для участі в доборі на посаду судді, має постійно моніторити вебсайт ВККСУ, щоб вчасно отримувати інформацію про етапи проведення добору.

Особа, допущена до відбіркового іспиту, повинна своєчасно з'явитися в день, час і місце, визначені Комісією, для складення відповідних тестувань і мати при собі документ, що посвідчує її особу та громадянство України для подальшого проходження процедури реєстрації. Під час реєстрації уповноважені представники Комісії: перевіряють відповідність особи, яка з'явилася для складення тестування, документу, що посвідчує її особу та громадянство України; перевіряють відповідність прізвища, ім'я, по батькові та дати народження особи, яка з'явилася для складення тестування, із інформацією про допущених до нього учасників; під підпис учасника тестування видає індивідуальну картку.

Для складення тестування його учасник забезпечується кодом, який безпосередньо у його присутності генерується програмним забезпеченням та вноситься уповноваженим представником ВККСУ до виданої учаснику індивідуальної картки. Складення анонімних тестувань для перевірки рівня загальних теоретичних знань у сфері права та володіння державною мовою здійснюється на паперових носіях. Водночас за рішенням ВККСУ складення відповідних тестувань може здійснюватися із використанням програмного забезпечення. Для складення тестування його учасники забезпечуються екзаменаційними матеріалами: тестовим зошитом, бланком відповідей і чистими аркушами паперу для власних записів. Перед початком тестування уповноважені представники ознайомлюють його учасників із тривалістю та правилами його складення. Методологія тестування передбачає технологічні критерії його проведення: тривалість складення анонімного тестування для перевірки рівня загальних теоретичних знань у сфері права складає 180 хвилин, анонімне тестування для перевірки рівня володіння державною мовою – 60 хвилин. Тривалість анонімного тестування для перевірки рівня особистих морально-психологічних якостей визначається методикою його проведення, затвердженою рішенням ВККСУ. Однак окремо визначеної методики анонімного тестування для перевірки рівня особистих морально-психологічних якостей кандидатів на посаду судді на етапі складення відбіркового іспиту не вироблено. ВККСУ в такому разі керується положеннями глави 4 «Тестування особистих морально-психологічних якостей та загальних здібностей» Положення про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та засоби їх встановлення, затвердженого рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 03.11.2016 № 143/зп-16 (у редакції рішення ВККСУ від 13.02.2018 № 20/зп-18), яка здійснюється в межах наступного етапу добору на посаду судді – кваліфікаційного оцінювання.

Загалом правила складення відбіркового іспиту, права, обов'язки та відповідальність учасників іспиту визначені Порядком складення іспиту та не потребують аналізу на рівні наукової роботи.

Завершальним етапом стадії проведення відбіркового іспиту в межах процедури добору на посаду судді є встановлення ВККСУ результатів відбіркового іспиту та їх оприлюднення на офіційному вебсайті ВККСУ. Слід відмітити, що процедура перевірки відбіркового іспиту визначена в розділі 5 Порядку складення іспиту, яка проводиться з дотриманням принципу добросовісності та анонімності. Результати анонімного тестування оприлюднюються на офіційному вебсайті ВККСУ не пізніше наступного робочого дня після перевірки робіт усіх його учасників. Зазвичай перевірка рівня загальних теоретичних знань особи у сфері права та володіння нею державною мовою проводиться одночасно в послідовності, а проведення анонімного тестування для перевірки рівня особистих морально-психологічних якостей здійснюється наступного дня. Нормативно процедури оцінки їх результатів та оприлюднення на вебсайті ВККСУ не врегульовані. Передбачено лише висвітлення результатів складення процедури всіх етапів відбіркового іспиту (п. 7 ч.1 ст. 70 Закону) [2]. Всі результати кожного з іспитів, які формуються в загальний бал вибіркового іспиту, мають бути оприлюднені на вебсайті ВККСУ, що гарантуватиме прозорість процедури добору на посаду судді та виключить зловживання з боку адміністрації проведення добору. У зв'язку з цим необхідним є доповнення та викладення ч.ч. 2, 3, 4 ст. 3 Закону «Вибірковий іспит» нормами наступного змісту:

«Вища кваліфікаційна комісія суддів України на своєму офіційному вебсайті не пізніше ніж за десять днів до початку проведення вибіркового іспиту розміщує інформацію про кандидатів на посаду судді, допущених до відбіркового іспиту, в якій зазначається дата, час і місце проведення окремих етапів вибіркового іспиту та час оприлюднення результатів кожного з них.

Невідкладно після закінчення останнього етапу відбіркового іспиту Вища кваліфікаційна комісія суддів України забезпечує перевірку робіт і визначає з урахуванням прогнозованої кількості вакантних посад прохідний бал, що не може бути нижчим від 75 відсотків максимально можливого балу відповідного відбіркового іспиту. Під час перевірки робіт ВККСУ забезпечує можливість присутності кандидатів на посаду судді на підставі їх клопотання засобом відеоспостереження.

Результати відбіркового іспиту оприлюднюються на офіційному вебсайті Вищої кваліфікаційної комісії суддів України не пізніше наступного дня після проведення іспиту одночасно з визначенням рейтингового списку осіб, які допущені до наступного етапу добору на посаду судді. Зміни в оприлюдненому рейтингу недопустимі, за винятком допущення технічної помилки підрахунку рейтингу, про що ВККСУ інформує громадськість шляхом розміщення пояснення на веб-сайті ВККСУ».

Попри те, що порядок прийняття ВККСУ рішення про подальший допуск (чи недопуск) кандидата на посаду суду до подальшої участі у доборі після складення відбіркового іспиту визначений в підзаконному акті, в самому Законі така норма відсутня. Так, у розділі 5 Порядку складення іспиту визначено, що «за результатами складення одного тестування ВККСУ приймає рішення про допуск особи до іншого або припинення участі особи у відбіркового іспиту». В законі ж від цього формулювання відійшли, мотивуючись, мабуть, тим, що кандидат, який не набрав в результаті відбіркового іспиту визначену мінімальну кількість балів для проходження до наступного

етапу відбору, автоматично припиняє участь у доборі. Однак з юридичної точки зору таке упущення може породжувати колізійні ситуації, адже якщо не має рішення про недопущення до подальшої процедури добору, то його неможливо оскаржити у разі оскарження. Наразі це дійсно так, і особа, яка складала відбірковий іспит, може оскаржити тільки порушення процедури його складення. І це підтверджується практикою розгляду ВРП скарг осіб, які склали відбірковий іспит на діяльність ВККСУ щодо порушення процедури його проведення. Так, відповідно до Ухвали ВРП від 27 вересня 2011 року № 667/0/15-11 ВРП залишило без розгляду скаргу кандидата на посаду судді вперше Л.М. Шаповалової за результатами анонімного тестування (іспиту), проведеного ВККСУ, мотивуючи це рішення тим, що «відповідно до частини 10 статті 70 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» (діюча на той час редакція Закону) до Вищої ради юстиції можуть бути оскаржені результати виключно кваліфікаційного іспиту, а також, що ця норма кореспондується з положення пункту 61 статті 27 Закону України «Про Вищу раду юстиції», згідно з яким Вища рада юстиції приймає рішення у скарзі на результати кваліфікаційного іспиту кандидатів на посаду судді» [9]. Таким чином, ВРП відмовила у розгляді скарги виключно через відсутність юридичних підстав такого оскарження – норми, яка б передбачала можливість оскарження дій, рішень чи бездіяльності ВККСУ на даному етапі добору на посаду судді, хоча особа оскаржувала не кількість отриманих балів за результатом відбіркового іспиту, а порушення процедури його проведення.

На цьому етапі добору на посаду судді виникає питання щодо можливості оскарження (в тому числі судового) результатів відбіркового іспиту, що відбувається переважно, коли особа не набрала достатньої кількості балів для продовження участі у доборі. Однак законодавчо така можливість не передбачена, і це певною мірою є логічним, адже формування рейтингу за результатами відбіркового іспиту здійснюється на підставі автоматичного підрахунку балів оцінювання кандидата, і ВККСУ не приймає рішення про відмову від подальшої участі у доборі, яке базується на результатах владного суб'єктивного рішення. У зв'язку з цим рішення про недопуск кандидата до наступних етапів добору на посаду судді, прийняте за результатами анонімного тестування, не може бути оскаржене до суду, однак у особи залишається право позасудового оскарження порушення ВККСУ процедури відбіркового оцінювання до ВРП у порядку Закону України «Про звернення громадян». Водночас окремі автори наголошують на тому, що результати відбіркового іспиту можуть бути оскаржені до суду. Зокрема, В.В. Середнинський, досліджуючи етапи відбору на посаду судді адміністративного суду, базуючись на особистій позиції та результатах соціологічного дослідження думки суддів, доходить висновку, що кандидатам на посаду судді має бути надано доступ до усіх матеріалів, які стосуються проведення іспиту, і в разі незгоди з його результатами чи процедурою є можливість судового оскарження [10, с. 168].

Водночас право позасудового оскарження порушення процедури та законності встановлення результатів відбіркового іспиту ВККСУ має знайти своє правове регулювання, тим більше і практика діяльності ВККСУ показує, що у разі недобору мінімальної кількості балів у результаті відбіркового іспиту ВККСУ направляє кандидату на посаду судді лист,

в якому зазначає про вибуття його з процедури добору на посаду судді з повідомленням про право особи брати участь у процедурі наступного добору на посаду судді. Тому для належного врегулювання цього порядку ч. 5 ст. 73 Закону необхідно викласти в такій оновленій редакції:

«За результатами відбіркового іспиту Вища кваліфікаційна комісія суддів України ухвалює рішення про допуск осіб, які успішно склали відбірковий іспит, до наступного етапу добору і оприлюднює це рішення на офіційному вебсайті Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. У разі нескладення відбіркового іспиту особа не допускається до наступного етапу добору, про що вона повідомляється письмово за рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. Рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України щодо недопуску особи до наступного етапу добору, прийняте за результатами вибіркового іспиту, а також дії учасників, уповноважених на забезпечення проведення вибіркового іспиту, можуть бути оскаржені до Вищої ради правосуддя у порядку, визначеному законом».

Висновки. Аналіз законодавчо визначених етапів порядку добору та призначення на посаду судді дає можливість систематизувати процедуру відбіркового іспиту в окрему стадію процедури добору на посаду судді. В межах даної стадії добору на посаду судді можна виокремити окремі її етапи: 1) складення та визначення результатів анонімного тестування для перевірки рівня загальних теоретичних знань у сфері права; 2) складення та визначення результатів анонімного тестування для перевірки рівня володіння державною мовою; 3) складення та визначення результатів анонімного тестування для перевірки рівня особистих морально-психологічних якостей; 4) оцінювання результатів відбіркового іспиту; 5) визначення, оголошення та оприлюднення результатів відбіркового іспиту.

В результаті дослідження процедури проведення відбіркового іспиту на посаду судді були виявлені її вади та запропоновані окремі шляхи удосконалення її правового та організаційного регулювання, зокрема: обґрунтовано необхідність розробки Вищою кваліфікаційною комісією суддів України єдиного Положення про порядок та методику перевірки рівня особистих морально-психологічних якостей кандидатів на посаду судді, в якому доцільно розмежувати етапи такої перевірки на: методику анонімного тестування на етапі складення відбіркового іспиту, методику проведення тестування та співбесіди на етапі кваліфікаційного оцінювання; обґрунтовано необхідність оприлюднення на вебсайті ВККСУ результатів кожного з іспитів, які формуються в загальний бал вибіркового іспиту, що гарантуватиме прозорість процедури добору на посаду судді та виключить зловживання з боку адміністрації проведення добору; для чіткого розмежування процедур складення відбіркового іспиту і спеціальної перевірки щодо кандидата на посаду судді від кваліфікаційного оцінювання, в межах якого теж здійснюється спеціальна перевірка кандидата на посаду судді; запропоновано здійснити уточнення категорії кандидатів на посаду судді, які проходять процедуру кваліфікаційного оцінювання; передбачити право кандидата на посаду судді на оскарження до Вищої ради правосуддя рішення ВККСУ щодо недопуску особи до наступного етапу добору, прийняте за результатами вибіркового іспиту, а також дії учасників, уповноважених на забезпечення проведення вибіркового іспиту.

Література:

1. Про затвердження Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки: Указ Президента України від 20 травня 2015 року № 276. *Офіційний вісник України*. 2015. № 41. Стор. 38. Ст. 1267.
2. Про судоустрій та правовий статус суддів: Закон України від 2 червня 2016 року № 1402-VIII: *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31. Ст.545.
3. Професія. Юридична енциклопедія : [у 6 т.] / ред. кол. Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) [та ін.]. Київ : Українська енциклопедія ім. М.П. Бажана, 2003. Т. 5 : П–С. 736 с.
4. Вищою кваліфікаційною комісією суддів України 03 квітня 2017 року оголошено добір кандидатів на посаду судді місцевого суду з урахуванням 600 прогнозованих вакантних посад суддів місцевого суду. URL: <https://vkksu.gov.ua/ua/news/ogoloshienodobir-kandidativ-na-posadu-suddi-misciewogo-sudu>.
5. Маловацький О. Шлях до суддівства: скоротити, підвищивши вимоги до кандидата! URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/3030305-slah-do-suddivstva-skorotiti-pidvisvisi-vimogi-do-kandidata.html>.
6. Про затвердження Порядку складення відбіркового іспиту та методики оцінювання його результатів: Рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 10 квітня 2017 року № 33/зп-17. URL: <https://www.vkksu.gov.ua/userfiles/doc/poriadokk1.pdf>.
7. Кухта М.М. Конституційно-правові засади формування корпусу професійних суддів: порівняльно-правове дослідження : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. – конституційне право; муніципальне право. ДВНЗ «Ужгородський національний університет». Ужгород, 2019. 189 с.
8. Відбір та оцінювання суддів в Україні: Звіт групи експертів: Георг Става (Австрія), Вілма Ван Бентхем (Нідерланди), Реда Моліене (Литва). Київ, листопад 2018 року. 78 с.
9. Про залишення без розгляду скарги кандидата на посаду судді вперше Шаповалової Л.М. на результати анонімного тестування (іспиту), проведеного Вищою кваліфікаційною комісією суддів України 22 травня 2011 року: Ухвала Вищої ради правосуддя від 27 вересня 2011 року № 667/0/15-11. URL: http://www.vru.gov.ua/content/act/667_27.09_2011_.pdf.
10. Серединський В.В. Адміністративно-правове регулювання кадрового забезпечення адміністративних судів в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. НДІ публічного права, ДДУВС. Дніпро, 2020. 284 с.

Pyshchyda M. Peculiarities of assessment of professional skills and moral and business qualities within the framework of the judicial selection procedure

Summary. The article examines the features of the assessment of professional skills and moral and business qualities of a candidate for the position of a judge. To achieve the goal of the research within the scientific article: the analysis of the legal basis of the procedure for assessing the professional skills and moral and business qualities of a candidate for judge, as well as the practice of the subjects of power responsible for its implementation.

As a result of the study of the selection procedure for the position of a judge, its shortcomings were identified and some ways to improve its legal and organizational regulation were proposed, in particular: the need to develop a single Regulation on the procedure and methods of checking the level of personal moral and psychological qualities the position of a judge, in which it is expedient to divide the stages of such verification into: methods of anonymous testing at the stage of passing the selection exam, methods of testing and interviews at the stage of qualification assessment; substantiated the need to publish on the website of the HCJC the results of each of the exams that are formed in the general score of the sample exam, which will guarantee the transparency of the selection procedure for the position of a judge and eliminate abuse by the administration of selection; in order to clearly differentiate the procedures for passing the selection exam and special examination of a candidate for the position of a judge from the qualification assessment within which a special examination of a candidate for the position of a judge is also carried out, it is proposed to clarify the category of candidates for the position of a judge; provide for the right of a candidate for the position of a judge to appeal to the High Council of Justice the decision of the HCJC not to admit a person to the next stage of selection, taken as a result of a sample exam and the actions of participants authorized to conduct a sample exam.

Key words: selection for the position of a judge, candidate for the position of a judge, assessment of professional skills, assessment of moral and business qualities, improvement of the assessment procedure.