

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ЩЕРБАТИЙ РОМАН РОМАНОВИЧ

УДК 347.962(477)

ДИСЕРТАЦІЯ

**ФОРМУВАННЯ СУДДІВСЬКОГО КОРПУСУ В УКРАЇНІ:
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ**

Спеціальність 081 – Право

Галузь знань 08 – Право

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

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

_____ Р. Р. ЩЕРБАТИЙ

Науковий керівник:

БАКАЯНОВА Нана Мезенівна,
доктор юридичних наук, професор

Одеса – 2026

АНОТАЦІЯ

Щербатий Р. Р. Формування суддівського корпусу в Україні: організаційно-правовий аспект. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» (галузь знань 08 – Право). – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2026.

Дисертація присвячена розробленню цілісної концепції організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу в Україні на основі теоретико-правового аналізу його засад, закономірностей та сучасного стану правового регулювання, а також виробленню науково обґрунтованих рекомендацій щодо вдосконалення законодавства та практики формування суддівського корпусу. Проведене дослідження обумовлене необхідністю вирішення актуальних проблем кадрового наповнення системи судоустрою, удосконалення процедур добору, оцінювання та призначення суддів у світлі виконання Україною євроінтеграційних зобов'язань у сфері верховенства права.

Уперше сформульовано концепцію організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу як цілісної системи взаємопов'язаних процедур, суб'єктів та правових засобів, спрямованих на забезпечення реалізації завдань судової влади шляхом наповнення системи судоустрою професійними, компетентними, незалежними та доброчесними суддями. Обґрунтовано доцільність розгляду організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу як єдиної і цілісної системи без його фрагментації на окремі автономні механізми добору, конкурсу чи призначення, оскільки у межах цієї системи уповноважені суб'єкти, процедурні форми діяльності та правові засоби їх реалізації перебувають у функціональній взаємодії та спрямовані на досягнення спільної мети.

Запропоновано авторську структуру організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, до складу якої віднесено організаційний компонент (нормативно визначені процедури, система уповноважених суб'єктів) та

правовий компонент (правові засоби забезпечення реалізації процедур та повноважень суб'єктів).

Удосконалено наукові підходи до визначення понять «суддівський корпус» та «формування суддівського корпусу». Суддівський корпус визначено як сукупність усіх суддів, які у встановленому Конституцією та законами України порядку набули статусу судді з метою здійснення правосуддя на професійній основі та обіймають штатні суддівські посади у системі судоустрою України. Виокремлено характерні ознаки суддівського корпусу, до яких віднесено інституційну, системну, професійну, статусну, функціональну ознаки, а також ознаку специфіки правового регулювання та ознаку особливого порядку формування.

Формування суддівського корпусу розглянуто як нормативно врегульований безперервний публічно-владний процес кадрового відтворення незалежної судової влади, що реалізується через систему взаємопов'язаних процедур та діяльність уповноважених суб'єктів. Визначено мету формування суддівського корпусу, що полягає у забезпеченні реалізації завдань судової влади шляхом наповнення системи судоустрою професійними, компетентними, незалежними та доброчесними суддями. До основних завдань формування суддівського корпусу віднесено забезпечення незалежності судової влади; підтримання авторитету судової влади та довіри громадян до суду; забезпечення відкритого, прозорого та змагального доступу до професії судді; забезпечення безперервності і оновлення професійного складу суддів; забезпечення спроможності судової влади реалізовувати її конституційні функції.

Запропоновано авторське визначення добору на посаду судді місцевого суду як самостійної поетапної комплексної процедури, що являє собою систему послідовних організаційних і кваліфікаційно-оцінювальних дій та має на меті зарахування кандидатів до резерву для подальшої участі у конкурсі на зайняття вакантних посад суддів першої ланки. Визначено ознаки добору на посаду судді місцевого суду, до яких віднесено етапність, системність, комплексність, спеціальне цільове призначення, конкурентність, процедурна автономність. Окреслено принципи, згідно з якими здійснюється добір на посаду судді місцевого суду: правова визначеність, транспарентність, публічність, неупередженість, рівність та змагальність. Розкрито

сутність етапів процедури добору на посаду судді та доведено, що вони відрізняються за завданнями, змістом та функціональним призначенням. Компетентність кандидата на посаду судді визначено як інтегральну характеристику його професійної підготовленості, що відображає належний рівень правових знань, уміння застосовувати норми права, навички правничої аргументації та юридичного письма, когнітивні здібності, а також здатність ефективно реалізовувати ці якості у процесі здійснення правосуддя. Спеціальну перевірку судді (кандидата на посаду судді) визначено як комплексну міжвідомчу публічно-правову процедуру збирання та аналізу відомостей, що здійснюється Вищою кваліфікаційною комісією суддів України у взаємодії з уповноваженими державними органами, з метою встановлення відповідності особи конституційним і законодавчим вимогам до суддів, а також підтвердження достовірності інформації щодо її професійної діяльності, репутації та дотримання нею антикорупційних стандартів.

Проаналізовано правові та організаційні засади конкурсу на зайняття вакантної посади судді, який осмислено як публічно-правову змагальну та рейтингову процедуру, що здійснюється Вищою кваліфікаційною комісією суддів України та полягає у послідовному вчиненні юридично значущих дій і ухваленні рішень, спрямованих на відбір та визначення осіб, здатних здійснювати правосуддя у відповідному суді.

Окреслено чинні нормативні підходи до реалізації змагальності у конкурсній процедурі: перший є логічним продовженням добору на посаду судді місцевого суду (конкурс в місцеві суди), а другий – реалізується як первинна процедура, яка передбачає застосування розширеного комплексу правових засобів (конкурс в апеляційні суди, вищі спеціалізовані суди, Верховний Суд).

Запропоновано законодавче закріплення етапів конкурсу в місцеві суди: 1) оголошення конкурсу; 2) подання кандидатами на посаду судді, які зараховані до резерву на зайняття вакантних посад суддів, заяви та документів для участі у конкурсі; 3) допуск до участі у конкурсі; 4) визначення переможців конкурсу та формування рейтингу переможців; 5) співбесіда з переможцем конкурсу та надання рекомендації про призначення на посаду судді.

Визначено етапи конкурсу в апеляційні суди, вищі спеціалізовані суди, Верховний Суд: 1) оголошення конкурсу; 2) подання особами, які виявили намір обійняти вакантну посаду судді, заяви та документів для участі у конкурсі; 3) допуск до участі в конкурсі та/або кваліфікаційному оцінюванні; 4) проходження кваліфікаційного оцінювання на підтвердження здатності здійснювати правосуддя у відповідному суді; 5) спеціальна перевірка кандидатів, які допущені до етапу дослідження досьє та проведення співбесіди кваліфікаційного оцінювання; 6) формування та затвердження рейтингу кандидатів за результатами кваліфікаційного оцінювання; 7) визначення переможців конкурсу; 8) надання рекомендації про призначення на посаду судді.

Доведено, що рейтинги як правові засоби, що використовуються під час процедур формування суддівського корпусу місцевих судів, є неоднаковими за призначенням та характеристиками і поділяються на рейтинг результатів кваліфікаційного іспиту та рейтинг переможців конкурсу на зайняття вакантної посади судді місцевого суду.

Обґрунтовано, що кваліфікаційне оцінювання у структурі організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу складається з послідовних етапів – складання кваліфікаційного іспиту, дослідження досьє та проведення співбесіди, за підсумками яких визначаються результати оцінювання, проводиться з метою встановлення здатності судді (кандидата на посаду судді) здійснювати правосуддя у суді відповідного рівня.

Критерії кваліфікаційного оцінювання визначено як закріплені на законодавчому рівні об'єктивними ознаками, за допомогою яких Вища кваліфікаційна комісія суддів України надає оцінку здатності судді (кандидата на посаду судді) здійснювати правосуддя у суді відповідного рівня. Показниками відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання виступають конкретні оціночні параметри, за допомогою яких здійснюється нормативно впорядковане встановлення відповідності судді (кандидата на посаду судді) законодавчо визначеним критеріям кваліфікаційного оцінювання, що дозволяє відобразити їх зміст та забезпечити об'єктивність оцінювання здатності особи здійснювати правосуддя у суді

відповідного рівня. Саме показники дозволяють трансформувати оціночні категорії компетентності (професійної, особистої, соціальної), професійної етики та доброчесності у конкретні фактичні дані.

Особисту компетентність судді (кандидата на посаду судді) визначено як сукупну характеристику особистості, яка складається з внутрішніх психологічних установок, вольових та моральних якостей, що забезпечують здатність особи до здійснення правосуддя та професійного самовдосконалення. Соціальна компетентність судді (кандидата на посаду судді) розглядається як здатність особи до ефективної та конструктивної професійної взаємодії, що ґрунтується на розвинених комунікативних навичках, емоційній зрілості та сталій мотивації до здійснення правосуддя, забезпечує пріоритет здійснення правосуддя над усіма іншими видами діяльності, сприяє формуванню довіри до судової влади, збереженню її авторитету.

Встановлено суб'єктний склад формування суддівського корпусу та здійснено класифікацію суб'єктів формування суддівського корпусу на основних та допоміжних (субсидіарних), залежно від їх повноважень, обсягу врядувального розсуду та функціонального призначення.

Досліджено міжнародні стандарти формування суддівського корпусу, здійснено їх систематизацію та класифіковано на інституційні, процедурні, професійно-етичні та функціональні. Під міжнародними стандартами формування суддівського корпусу запропоновано розуміти сукупність сформованих міжнародними органами на підставі міжнародних принципів, норм і рекомендацій універсальних моделей набуття статусу судді, які є ціннісно-нормативними орієнтирами для держав щодо функціонування системи взаємопов'язаних процедур та діяльності уповноважених суб'єктів, спрямованих на забезпечення судової влади професійними, компетентними, незалежними і доброчесними суддями.

Окреслено концептуальні напрями удосконалення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу: процедурний, інституційний, цифровізаційний. За процедурним напрямом обґрунтовано доцільність завершення процедури добору на посаду судді місцевого суду наданням рекомендації про призначення на посаду судді, встановлення чітких темпоральних меж окремих етапів

процедур формування суддівського корпусу, удосконалення підходів до тестування кандидатів та проведення співбесід. Інституційний напрям пов'язаний із підвищенням ефективності діяльності Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, удосконаленням вимог до членів Громадської ради доброчесності та підвищення якості мотивування кадрових рішень. Удосконалення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу за цифровізаційним напрямом передбачає створення Єдиного реєстру кандидатів на посаду судді та впровадження системи електронного документообігу у діяльність Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості їх використання у правотворчій діяльності під час удосконалення законодавства про судоустрій і статус суддів, у діяльності органів суддівського врядування при реалізації процедур формування суддівського корпусу, у науково-дослідній роботі та освітньому процесі закладів вищої освіти.

Ключові слова: правова система, судова влада, суд, суддя, незалежність судді, система судоустрою, державна політика, добір на посаду судді, конкурс на посаду судді, кваліфікаційне оцінювання, Вища кваліфікаційна комісія суддів України, Вища рада правосуддя, міжнародні стандарти, судова реформа, розвиток права.

ABSTRACT

Shcherbatyi R. R. Formation of the judicial corps in Ukraine: organizational and legal aspect. – Qualifying scientific work as a manuscript.

Doctoral thesis for the degree of Doctor of Philosophy in specialty 081 “Law” (field of knowledge 08 – Law). – National University “Odesa Law Academy”, Odesa, 2026.

The dissertation is devoted to the development of a comprehensive concept of the organizational and legal mechanism for the formation of the judiciary in Ukraine, based on a theoretical and legal analysis of its foundations, patterns, and current state of legal regulation, as well as to the formulation of scientifically substantiated recommendations for improving legislation and the practice of judicial formation. The research is driven by the need to address pressing issues related to staffing the judicial system, improving procedures for the selection, evaluation, and appointment of judges, and ensuring Ukraine’s fulfillment of its European integration commitments in the field of the rule of law.

For the first time, a concept of the organizational and legal mechanism for the formation of the judicial corps has been formulated as an integrated system of interconnected procedures, subjects, and legal instruments aimed at ensuring the implementation of the tasks of the judiciary through staffing the judicial system with professional, competent, independent, and ethical judges. The expediency of considering the organizational and legal mechanism for the formation of the judicial corps as a single and coherent system, without fragmenting it into separate autonomous mechanisms of selection, competition, or appointment, has been substantiated, since within this system the authorized subjects, procedural forms of activity, and legal instruments for their implementation interact functionally and are directed toward achieving a common goal.

An original structure of the organizational and legal mechanism for the formation of the judicial corps is proposed, consisting of an organizational component (legally established procedures and a system of authorized subjects) and a legal component (legal instruments ensuring the implementation of procedures and the exercise of powers by the relevant subjects).

Scientific approaches to defining the concepts of the “judicial corps” and the “formation of the judicial corps” have been further developed. The judicial corps is defined as the entirety of judges who have acquired judicial status in accordance with the Constitution and laws of Ukraine for the purpose of administering justice on a professional basis and who occupy judicial positions within the judicial system of Ukraine. The characteristic features of the judicial corps are identified as institutional, systemic, professional, status-related, and functional characteristics, as well as specific legal regulation and a special procedure for formation.

The formation of the judicial corps is considered a legally regulated, continuous public-authority process of personnel reproduction of an independent judiciary, implemented through a system of interconnected procedures and the activities of authorized subjects. The purpose of forming the judicial corps is defined as ensuring the implementation of the tasks of the judiciary by staffing the judicial system with professional, competent, independent, and ethical judges. The main objectives include ensuring judicial independence; maintaining the authority of the judiciary and public trust in the courts; ensuring open, transparent, and competitive access to the judicial profession; ensuring continuity and renewal of the professional composition of the judiciary; and ensuring the judiciary’s ability to perform its constitutional functions.

An original definition of the selection procedure for the position of a local court judge is proposed as an independent, multi-stage, comprehensive procedure consisting of a system of sequential organizational and qualification-assessment actions aimed at enrolling candidates into a reserve for subsequent participation in competitions for vacant first-instance judicial positions. The distinguishing features of this procedure include its staged nature, systemic character, comprehensiveness, specific purpose, competitiveness, and procedural autonomy. The principles governing the selection of local court judges are identified as legal certainty, transparency, publicity, impartiality, equality, and competitiveness. The essence of each stage of the selection procedure is disclosed, and it is demonstrated that these stages differ in terms of objectives, content, and functional purpose. The competence of a candidate for the position of judge is defined as an integral characteristic of the candidate’s professional preparedness, reflecting an appropriate level

of legal knowledge, the ability to apply legal norms, skills in legal reasoning and legal drafting, cognitive abilities, as well as the capacity to effectively exercise these qualities in the administration of justice. The special background check of a judge (or judicial candidate) is defined as a comprehensive interagency public-law procedure for collecting and analyzing information, conducted by the High Qualification Commission of Judges of Ukraine in cooperation with authorized state bodies, with the aim of establishing compliance with constitutional and statutory requirements for judges and verifying information regarding professional activity, reputation, and adherence to anti-corruption standards.

The legal and organizational foundations of competitions for vacant judicial positions have been analyzed. Such competitions are understood as public-law competitive and ranking procedures conducted by the High Qualification Commission of Judges of Ukraine and consisting of a sequence of legally significant actions and decisions aimed at selecting and identifying individuals capable of administering justice in the respective court.

Current regulatory approaches to implementing competitiveness in judicial competitions are outlined. The first approach serves as a logical continuation of the selection procedure for local court judges (competitions for local courts), while the second is implemented as an independent primary procedure involving an expanded set of legal instruments (competitions for appellate courts, higher specialized courts, and the Supreme Court).

Legislative consolidation of the stages of competitions for local courts is proposed, including: (1) announcement of the competition; (2) submission of applications and documents by candidates included in the reserve; (3) admission to participation; (4) determination of winners and formation of the ranking list; and (5) interview with the competition winner and issuance of a recommendation for appointment.

The stages of competitions for appellate courts, higher specialized courts, and the Supreme Court are defined as follows: (1) announcement of the competition; (2) submission of applications and documents; (3) admission to the competition and/or qualification assessment; (4) qualification assessment to confirm the ability to administer justice in the relevant court; (5) special background check of candidates admitted to the dossier review and interview stage; (6) formation and approval of the ranking list based on qualification

assessment results; (7) determination of competition winners; and (8) issuance of a recommendation for appointment.

It is demonstrated that rankings used as legal instruments in judicial corps formation procedures for local courts differ in purpose and characteristics and should be divided into the ranking of qualification examination results and the ranking of winners of competitions for vacant local court judicial positions.

It is substantiated that qualification assessment within the organizational and legal mechanism for forming the judicial corps consists of consecutive stages — a qualification examination, dossier review, and interview — based on which assessment results are determined. The purpose of qualification assessment is to establish a judge's (or judicial candidate's) ability to administer justice in a court of the respective level.

Qualification assessment criteria are defined as legislatively established objective characteristics through which the High Qualification Commission of Judges of Ukraine evaluates a judge's (or candidate's) ability to administer justice in a court of the relevant level. Indicators of compliance with qualification criteria are specific assessment parameters used to determine whether a judge or candidate meets legislatively established criteria. These indicators make it possible to translate evaluative categories such as competence (including professional, personal and social competence), professional ethics, and integrity into concrete factual data.

Personal competence of a judge (or candidate) is defined as an integrated characteristic of an individual comprising internal psychological attitudes, volitional qualities, and moral traits that ensure the ability to administer justice and engage in professional self-improvement. Social competence is understood as the ability to engage in effective and constructive professional interaction based on developed communication skills, emotional maturity, and stable motivation to administer justice, ensuring the priority of judicial activity over other forms of activity and contributing to public trust in and authority of the judiciary.

The composition of subjects involved in the formation of the judicial corps has been established, and these subjects have been classified into principal and auxiliary (subsidiary) subjects according to their powers, scope of discretionary authority, and functional purpose.

International standards for the formation of the judicial corps have been examined, systematized, and classified into institutional, procedural, professional-ethical, and functional standards. International standards for the formation of the judicial corps are proposed to be understood as a set of universal models of acquiring judicial status developed by international bodies on the basis of international principles, norms, and recommendations, serving as value-based and normative guidelines for states regarding the functioning of a system of interconnected procedures and authorized subjects aimed at ensuring the judiciary is staffed with professional, competent, independent, and ethical judges.

Conceptual directions for improving the organizational and legal mechanism for the formation of the judicial corps are outlined: procedural, institutional, and digitalization-oriented. Within the procedural direction, it is proposed to complete the selection procedure for local court judges by issuing a recommendation for appointment, establish clear temporal limits for individual stages of judicial formation procedures, and improve approaches to candidate testing and interviews. The institutional direction involves increasing the effectiveness of the High Qualification Commission of Judges of Ukraine, improving requirements for members of the Public Integrity Council, and enhancing the quality of reasoning in personnel decisions. The digitalization direction envisages the creation of a Unified Register of Judicial Candidates and the implementation of an electronic document management system within the activities of the High Qualification Commission of Judges of Ukraine.

The practical significance of the results lies in the possibility of their application in legislative activities aimed at improving legislation on the judiciary and the status of judges, in the activities of judicial governance bodies implementing judicial formation procedures, as well as in scientific research and the educational process of higher education institutions.

Keywords: legal system, judiciary, court, judge, judicial independence, judicial system, state policy, judicial selection, judicial competition, qualification assessment, High Qualification Commission of Judges of Ukraine, High Council of Justice, international standards, judicial reform, development of law.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Щербатий Р. Р. Добір на посаду судді місцевого суду: поняття, принципи, ознаки та етапи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2025. № 90. Ч. 5 С. 49-58. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.5.7>
2. Щербатий Р. Р. Громадська рада доброчесності як допоміжний суб'єкт формування суддівського корпусу в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2026. № 2. Ч. 3. С. 245-253. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.02.3.34>
3. Shcherbatyi R. R. The judicial corps as an element of the organization of the judiciary: a theoretical and legal analysis. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2026. № 3. С. 340-343. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2026-3/74>

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Щербатий Р. Р. До питання теоретико-правового визначення поняття «формування суддівського корпусу». *Актуальні проблеми судового права : матеріали міжнар. наук.- практ. конф. (24 квіт. 2026 р.)*. Харків : Право, 2026. С. 140-143.
2. Щербатий Р. Р. Поняття «конкурсні процедури» у контексті формування суддівського корпусу в Україні. *Соціально-політична та правова система України в цифрову епоху: сучасні виклики : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 22 квіт. 2026 р.)*. Т.1. Одеса : Фенікс, 2026. С. 340-343.
3. Щербатий Р. Р. Кваліфікаційний іспит як умова доступу до правничої професії. *Адвокатура: минуле, сучасність та майбутнє : матер. XV Міжнар. наук.-практич. конф. (м. Одеса, 14 листоп. 2025 р.)*. Одеса : Юридична література, 2025. С. 351-355.
4. Щербатий Р. Р. Професійна мотивація кандидатів на посаду судді у контексті добору до місцевого суду. *Європейські орієнтири України: нові виміри у воєнний час : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 16 травн. 2025 р.)*. Одеса : Фенікс, 2025. С. 381-385.

5. Щербатий Р. Р. Питання правової визначеності при оцінюванні доброчесності судді (кандидата на посаду судді). *Актуальні проблеми судового права* : матеріали міжнар. наук.- практ. конф. (25 квіт. 2025 р.). Харків : Право, 2025. С. 349-353.

6. Щербатий Р. Р. Окремі питання доступу до професії адвоката та судді в Україні: порівняльно-правовий аспект. *Адвокатура: минуле, сучасність та майбутнє* : матер. XIV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 8 листопада 2024 р.). Одеса: Юридична література. 2024. С. 145-149.

7. Щербатий Р. Р. Участь Громадської ради доброчесності у доборі суддів апеляційної інстанції. *Актуальні проблеми судового права* : матеріали міжнар. наук.- практ. конф. (26 квіт. 2024 р.). Харків : Право, 2024. С. 231-234.

8. Щербатий Р. Р. Конкурс на посаду судді: поняття та основні риси. *Європейські орієнтири розвитку України: науково-практичний вимір в умовах воєнних викликів* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 26 квіт. 2024 р.). Одеса : Фенікс, 2024. С. 295-296.

9. Щербатий Р. Р. Окремі питання процедури добору суддів на посади в Україні. *Сучасні виклики та актуальні проблеми судової реформи в Україні* : матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернівці, 27 жовтня 2023 р.). Чернівці : 2023. С. 193-199.

10. Щербатий Р. Р. Щодо проблеми кадрового дефіциту в системі судоустрою України. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 трав. 2023 р.). Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. С. 408-412.

11. Щербатий Р. Р. Вища рада правосуддя : новий етап у діяльності. *Наукова та педагогічна спадщина професора Ю.Є. Полянського* : зб. мат. круглого столу (Одеса, 17 лютого 2023 р.). Одеса. 2023. С. 87-89.

12. Щербатий Р. Р. Участь адвокатури у формуванні суддівського корпусу в Україні. *Адвокатура: минуле, сучасність та майбутнє* : матеріали XII Міжнар. наук.- практ. конф. (м. Одеса, 11 листопада 2022 р.). Одеса : Фенікс, 2022. С. 98-101.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СУДДІВСЬКОГО КОРПУСУ В УКРАЇНІ.	14
1.1. Стан наукової розробки та методологія дослідження проблематики формування суддівського корпусу в Україні.	14
1.2. Поняття «формування суддівського корпусу», його загальнотеоретична характеристика.....	28
1.3. Організаційно-правовий механізм формування суддівського корпусу: поняття, сутність, зміст та структура.....	45
РОЗДІЛ II. СКЛADOVІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ СУДДІВСЬКОГО КОРПУСУ В УКРАЇНІ, ЇХ ЗМІСТОВНА ХАРАКТЕРИСТИКА.....	54
2.1. Добір кандидатів на посаду судді місцевого суду: нормативні засади та процедурна модель.	54
2.2. Конкурс на зайняття вакантної посади судді: види, етапи та процедурні аспекти.	87
2.3. Особливості проведення кваліфікаційного оцінювання судді (кандидата на посаду судді).	112
2.4. Система суб'єктів, що забезпечують формування суддівського корпусу в Україні.	137
РОЗДІЛ III. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ СУДДІВСЬКОГО КОРПУСУ В УКРАЇНІ.	163
3.1. Формування суддівського корпусу у світлі міжнародних стандартів та євроінтеграційних зобов'язань України.....	163
3.2. Концептуальні напрями вдосконалення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу в Україні.....	183
ВИСНОВКИ	205
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	218
ДОДАТКИ	240

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВАКС	– Вищий антикорупційний суд
Венеціанська комісія	– Європейська комісія «За демократію через право»
ВККС України, Комісія	– Вища кваліфікаційна комісія суддів України
ВРП	– Вища рада правосуддя
ВСПВ	– Вищий суд з питань інтелектуальної власності
ГРМЕ	– Громадська рада міжнародних експертів
ГРД	– Громадська рада доброчесності
ДСА України	– Державна судова адміністрація України
ЄС	– Європейський Союз
КМУ	– Кабінет Міністрів України
КРЕС	– Консультативна рада європейських суддів
НШС України	– Національна школа суддів України
ООН	– Організація Об'єднаних Націй
р.	– рік
СААС	– Спеціалізований апеляційний адміністративний суд
СЕД	– система електронного документообігу
СОАС	– Спеціалізований окружний адміністративний суд

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Забезпечення ефективного функціонування судової влади як самостійної та незалежної гілки державної влади є однією з фундаментальних передумов утвердження в Україні правової, демократичної держави та верховенства права. У цьому контексті особливого значення набувають питання формування суддівського корпусу, від якого безпосередньо залежить спроможність судової влади забезпечувати справедливий судовий захист прав і свобод людини й громадянина.

Сучасні підходи до формування суддівського корпусу в Україні були визначені конституційною реформою 2016 року, проте неодноразово зазнавали змін, у тому числі в умовах воєнного стану, зокрема внаслідок прийняття Законів України № 3511-IX від 09 грудня 2023 року, № 4072-IX від 20 листопада 2024 року, № 4433-IX від 14 травня 2025 року. Перманентний характер трансформацій у цій сфері обумовлений пошуком шляхів вирішення проблем організаційного та нормативного характеру, якими є відсутність законодавчо визначених строків проведення добору та конкурсу на посаду судді, правова невизначеність статусу переможця конкурсу на зайняття вакантної посади судді місцевого суду, дилемність нормативного розмежування критеріїв доброчесності та професійної етики під час кваліфікаційного оцінювання, недостатня інституційна спроможність уповноважених суб'єктів формування суддівського корпусу. Загальновідомим фактом є критичний кадровий дефіцит у системі судоустрою України: станом на кінець травня 2026 року вакантними залишаються понад 1 400 посад суддів у місцевих судах, 693 посади суддів в апеляційних судах, 80 посад суддів у вищих спеціалізованих судах та 51 посада суддів у Верховному Суді, що безпосередньо позначається на доступі до правосуддя.

Актуальність теми дослідження набуває й особливого виміру в контексті набуття Україною статусу держави-кандидата на членство в Європейському Союзі. Формування суддівського корпусу входить до пріоритетного Першого кластера переговорного процесу щодо вступу до Європейського Союзу та розглядається

Європейською Комісією як ключовий індикатор виконання Україною критеріїв членства у сфері верховенства права. Дорожня карта з питань верховенства права, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 травня 2025 року, а також Національна програма адаптації законодавства України до *acquis* ЄС, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 01 квітня 2026 року, прямо передбачають удосконалення процедур добору, оцінювання та призначення суддів як необхідну передумову просування України у переговорному процесі. Відтак, науково обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення формування суддівського корпусу набувають значення прикладного внеску у реалізацію євроінтеграційного курсу держави.

При значній кількості наукових праць, присвячених питанням організації судової влади та правового статусу суддів, на теперішній час проблеми формування суддівського корпусу все ще не знайшли свого вирішення у теорії та практиці судової влади. У юридичній науці бракує концептуального підходу до визначення змісту, структурних елементів та функціонального призначення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу в новітніх умовах, що обумовлює необхідність його комплексного теоретико-правового осмислення.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно до плану наукової діяльності кафедри організації судових, правоохоронних органів та адвокатури Національного університету «Одеська юридична академія»: «Шляхи вдосконалення організації та діяльності судової влади, прокуратури, інших правоохоронних органів, адвокатури» на 2021-2025 роки, що реалізовувався у межах науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Правове та соціальне життя України у людиноцентристському вимірі в цифрову еру» на 2022-2025 роки (державний реєстраційний номер 0122U000266). Крім того, дослідження відповідає плану наукової діяльності кафедри «Судова влада, прокуратура, органи правопорядку та адвокатура в період трансформацій в цифрову еру» на 2026-2030 роки, який є складовою науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Соціально-політична стабільність в період воєнних та

поствоєнних трансформацій: правові, економічні, гуманітарні, інноваційно-технічні можливості в цифрову еру» (державний реєстраційний номер 0126U000107).

Тема дисертаційного дослідження затверджена на засіданні вченої ради Національного університету «Одеська юридична академія» (протокол № 2 від 09 листопада 2022 року).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є розроблення цілісної концепції організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу в Україні на основі теоретико-правового аналізу його засад, закономірностей та сучасного стану правового регулювання, а також вироблення науково обґрунтованих рекомендацій щодо вдосконалення законодавства та практики формування суддівського корпусу.

Реалізація поставленої мети зумовила необхідність вирішення таких завдань:

- дослідити правову природу поняття «суддівський корпус», виокремити його характерні ознаки;
- визначити поняття, мету та завдання формування суддівського корпусу;
- розкрити сутність і зміст організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, осмислити його структуру;
- з'ясувати особливості процедури добору на посаду судді місцевого суду, визначити її ознаки, принципи та охарактеризувати етапи;
- проаналізувати правові та організаційні засади конкурсу на зайняття вакантної посади судді;
- визначити місце кваліфікаційного оцінювання у структурі організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу та надати пропозиції щодо критеріїв та показників кваліфікаційного оцінювання;
- обґрунтувати поняття особистої та соціальної компетентності як критеріїв кваліфікаційного оцінювання;
- окреслити систему суб'єктів формування суддівського корпусу, здійснити їх класифікацію;
- проаналізувати міжнародні стандарти формування суддівського корпусу та визначити їх значення для розвитку національної моделі формування суддівського

корпусу;

- дослідити вплив євроінтеграції та міжнародних зобов'язань України на реформування процедур добору, оцінювання та призначення суддів в Україні;

- визначити концептуальні напрями та сформулювати науково обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу в Україні.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у сфері суддівського корпусу в Україні.

Предмет дослідження – формування суддівського корпусу в Україні в організаційно-правовому аспекті.

Методи дослідження обрано з урахуванням окреслених мети та завдань, а також специфіки об'єкта й предмета дослідження. Загальний діалектичний метод наукового пізнання дозволив оцінити стан правового забезпечення формування суддівського корпусу в Україні та проблеми правозастосовної практики у цій сфері. Герменевтичний метод застосовано під час тлумачення положень законодавства про судоустрій і статус суддів та міжнародних стандартів у сфері правосуддя. Логічний метод сходження від абстрактного до конкретного забезпечив послідовне розкриття змісту формування суддівського корпусу від його загальнотеоретичного осмислення до аналізу конкретних процедур його реалізації. Методи аналізу та синтезу використано при дослідженні структури організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу та його окремих складових. Системний метод дозволив розглянути формування суддівського корпусу як цілісне державно-правове явище. Порівняльно-правовий метод використано під час аналізу процедур формування суддівського корпусу залежно від ланки суду та особливостей їх нормативного регулювання. Статистичний метод та метод анкетування застосовано при аналізі емпіричних даних щодо функціонування механізму формування суддівського корпусу. Метод прогнозування використано для обґрунтування напрямів удосконалення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу.

Доктринальну основу дисертаційного дослідження становлять наукові праці

дослідників з питань правових та організаційних засад функціонування судової влади, судоустрою, діяльності органів суддівського врядування та формування суддівського корпусу, серед яких науковий доробок Н.М. Бакаянкової, В.Д. Бринцева, В.В. Городовенка, В.В. Гудими, С.І. Дашкевича, О.Б. Демидюк, В.В. Долежана, С.О. Іваницького, В.С. Єгорової, С.В. Ківалова, М.В. Косюти, М.О. Кравченко, В.М. Кравчука, Р.А. Крусяна, М.М. Кухти, А.В. Левенець, О.І. Литвинчука, І.Є. Марочкіна, Л.М. Мосійчук, Л.М. Москвич, І.В. Назарова, С.Ю. Обрусної, Ю.Є. Полянського, С.В. Прилуцького, Б.О. Прокопенка, С.І. Пушкаря, І.О. Русанової, О.В. Саленко, О.Г. Свиди, В.А. Селезнєва, Л.В. Скоморохи, Н.С. Слободяник, О.З. Хотинської-Нор та інших.

Фундаментальне значення для дослідження мають також праці з теорії держави і права та теорії юридичного процесу, які сформували теоретичне підґрунтя для осмислення базових правових категорій, визначення понятійно-категоріального апарату та вироблення методологічних підходів до дослідження процесів формування суддівського корпусу. Загальнотеоретичним підґрунтям дисертації стали роботи Н.В. Атаманової, Н.Б. Арабаджи, В.В. Дудченко, В.В. Завальнюка, Н.М. Крестовської, Л.М. Матвєєвої, М.Ю. Оборотова, М.П. Рабіновича, Я.О. Тицької, М.В. Цвіка та інших.

Нормативно-правову основу дисертаційної роботи становлять Конституція України, міжнародно-правові акти, закони України, акти Президента України, Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти органів суддівського врядування, а також інші підзаконні акти, що регулюють відносини у сфері функціонування судової влади та формування суддівського корпусу.

Емпіричну базу дослідження складають матеріали судової практики, статистичні, аналітичні дані та рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Вищої ради правосуддя, офіційна інформація органів суддівського врядування, звіти Європейської Комісії та інших міжнародних інституцій, а також результати авторського анкетування 170 респондентів – учасників конкурсних процедур на зайняття вакантних посад суддів.

Наукова новизна здобутих результатів втілена у таких нових наукових

положеннях, що виносяться на захист:

уперше:

сформульовано концепцію організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу як єдиної системи взаємопов'язаних процедур, суб'єктів та правових засобів, спрямованих на забезпечення реалізації завдань судової влади шляхом наповнення системи судоустрою професійними, компетентними, незалежними та доброчесними суддями;

обґрунтовано доцільність розгляду організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу як єдиної та цілісної системи без його фрагментації на окремі автономні механізми, оскільки у межах цієї системи уповноважені суб'єкти, процедурні форми діяльності та правові засоби їх реалізації перебувають у функціональній взаємодії та спрямовані на досягнення спільної мети;

розроблено авторську структуру організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, до складу якої віднесено: нормативно визначені процедури, систему суб'єктів та правові засоби забезпечення їх реалізації;

сформовано концептуальні напрями вдосконалення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, серед яких процедурний, інституційний та цифровізаційний.

удосконалено:

наукові підходи до визначення поняття «суддівський корпус», до змісту якого включено всіх суддів, які у визначеному Конституцією та законами України порядку набули статусу судді з метою здійснення правосуддя на професійній основі та обіймають штатні суддівські посади у системі судоустрою України;

наукові підходи до розуміння поняття «формування суддівського корпусу», який визначено як нормативно врегульований безперервний публічно-владний процес кадрового відтворення незалежної судової влади, що реалізується через систему взаємопов'язаних процедур та діяльність уповноважених суб'єктів і спрямований на забезпечення судової влади професійними, компетентними, незалежними і доброчесними суддями;

поняття правових засобів організаційно-правового механізму формування

суддівського корпусу як нормативно визначеного інструментарію, за допомогою якого уповноважені суб'єкти забезпечують реалізацію процедур, спрямованих на укомплектування судової влади високопрофесійними суддями;

класифікацію суб'єктів формування суддівського корпусу шляхом поділу їх на основних та допоміжних (субсидіарних), а також виділення окремих груп допоміжних (субсидіарних) суб'єктів;

підходи до визначення змісту та етапності процедур добору та конкурсу на посаду судді;

підходи до розуміння місця та функціонального призначення кваліфікаційного оцінювання у структурі організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу;

поняття міжнародних стандартів формування суддівського корпусу як сукупності сформованих міжнародними органами на підставі міжнародних принципів, норм і рекомендацій універсальних моделей набуття статусу судді, які є ціннісно-нормативними орієнтирами для держав щодо функціонування системи взаємопов'язаних процедур та діяльності уповноважених суб'єктів, спрямованих на забезпечення судової влади професійними, компетентними, незалежними і доброчесними суддями;

систематизацію міжнародних стандартів формування суддівського корпусу, їх класифікацію на інституційні, процедурні, професійно-етичні та функціональні;

набули подальшого розвитку:

положення щодо визначення мети та завдань формування суддівського корпусу;

ідея щодо співвідношення процедур добору та конкурсу як взаємопов'язаних елементів єдиної моделі формування суддівського корпусу місцевих судів;

положення щодо визначення критеріїв та показників кваліфікаційного оцінювання судді (кандидата на посаду судді);

підходи до розмежування категорій доброчесності та професійної етики як самостійних критеріїв кваліфікаційного оцінювання;

аргументація щодо значення міжнародних стандартів для розвитку

національної моделі формування суддівського корпусу;

положення про вплив євроінтеграційних процесів на реформування процедур добору, оцінювання та призначення суддів в Україні;

запропоновано:

авторські визначення понять «організаційно-правовий механізм формування суддівського корпусу», «добір на посаду судді місцевого суду», «конкурс на зайняття вакантної посади судді», «спеціальна перевірка судді (кандидата на посаду судді)», «компетентність кандидата на посаду судді», «критерій кваліфікаційного оцінювання», «показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання», «особиста компетентність», «соціальна компетентність», «суб'єктний склад формування суддівського корпусу»;

авторське бачення ознак та функціонального групування етапів процедури добору на посаду судді;

законодавче закріплення етапів конкурсу на заняття вакантної посади судді;

виокремлення видів рейтингу як правового засобу механізму формування суддівського корпусу: рейтинг результатів іспиту та рейтинг переможців конкурсу на зайняття вакантної посади судді;

доповнення процедури добору на посаду судді місцевого суду етапами, які наразі віднесені до процедури конкурсу, з метою завершення процедури добору суддів місцевих судів наданням рекомендації про призначення на посаду судді без проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді;

нормативне закріплення темпоральних меж окремих етапів процедур формування суддівського корпусу;

впровадження моделі персоніфікованого тестування з історії української державності та виключення тестування когнітивних здібностей зі структури кваліфікаційного іспиту;

удосконалення вимог до членів Громадської ради доброчесності;

створення Єдиного реєстру кандидатів на посаду судді та впровадження системи електронного документообігу у діяльність Вищої кваліфікаційної комісії суддів України;

внесення змін та доповнень до Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

Практичне значення здобутих результатів полягає в актуальності сформульованих у дисертації теоретичних висновків і практичних рекомендацій, що можуть бути використані:

у науково-дослідницькій сфері – для подальшого розвитку теоретико-методологічних підходів до дослідження проблем формування суддівського корпусу в Україні, а також для теоретичних розробок діяльності судової влади;

у правотворчій діяльності – під час удосконалення чинного законодавства про судоустрій і статус суддів, зокрема нормативного регулювання процедур добору кандидатів на посаду судді, конкурсу на зайняття вакантних суддівських посад і кваліфікаційного оцінювання судді (кандидата на посаду судді);

у правозастосовній діяльності – у діяльності органів суддівського врядування та інших суб'єктів формування суддівського корпусу при реалізації конкурсних процедур (довідка про впровадження результатів дисертаційного дослідження у практичну діяльність Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 02.06.2026);

у навчальному процесі – під час викладання навчальних дисциплін «Судові та правоохоронні органи України», «Судова влада в Україні» та інших, а також при підготовці підручників, навчальних посібників, лекційних курсів і навчально-методичних матеріалів для здобувачів вищої освіти юридичних спеціальностей (акт про впровадження наукових розробок дисертаційного дослідження у навчальний процес Національного університету «Одеська юридична академія» від 02.06.2026).

Апробація результатів дисертації. Дисертацію обговорено та схвалено на засіданні кафедри організації судових, правоохоронних органів та адвокатури Національного університету «Одеська юридична академія». Окремі положення дисертаційного дослідження апробовано під час участі автора у науково-практичних конференціях, семінарах та інших наукових заходах, зокрема на XII Міжнародній науково-практичній конференції «Адвокатура: минуле, сучасність та майбутнє» (м. Одеса, 11.11.2022); круглому столі «Наукова та педагогічна спадщина професора Ю.Є. Полянського» (м. Одеса, 17.02.2023); Міжнародній науково-практичній

конференції «Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень» (м. Одеса, 19.05.2023); VII Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні виклики та актуальні проблеми судової реформи в Україні» (м. Чернівці, 27.10.2023); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейські орієнтири розвитку України: науково-практичний вимір в умовах воєнних викликів» (м. Одеса, 26.04.2024); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми судового права» (м. Харків, 26.04.2024); XIV Міжнародній науково-практичній конференції «Адвокатура: минуле, сучасність та майбутнє» (м. Одеса, 08.11.2024); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми судового права» (м. Харків, 25.04.2025); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейські орієнтири України: нові виміри у воєнний час» (Одеса, 16.05.2025); XV Міжнародній науково-практичній конференції «Адвокатура: минуле, сучасність та майбутнє» (м. Одеса, 14.11.2025); Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-політична та правова система України в цифрову епоху: сучасні виклики» (м. Одеса, 22.04.2026); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми судового права» (м. Харків, 24.04.2026).

Публікації. Основні положення та результати дисертаційного дослідження відображено у 15 наукових публікаціях, серед яких 3 статті опубліковано у наукових виданнях, включених на дату опублікування до переліку наукових фахових видань України, 11 – у тезах доповідей на науково-практичних конференціях, а також 1 – у матеріалах круглого столу.

Структура дисертації обумовлена метою, завданнями та логікою дослідження. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що об'єднують дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел (220 найменувань на 22 сторінках) та 9 додатків (на 16 сторінках). Загальний обсяг дисертації становить 255 сторінок, з яких основного тексту 214 сторінок.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СУДДІВСЬКОГО КОРПУСУ В УКРАЇНІ.

1.1. Стан наукової розробки та методологія дослідження проблематики формування суддівського корпусу в Україні.

Наукова обґрунтованість будь-якого дисертаційного дослідження є неможливою без системного аналізу наукових праць, у яких уже знайшли відображення ті чи інші аспекти обраної проблематики. У цьому контексті особливого значення набуває дослідження стану наукової розробки питань формування суддівського корпусу в Україні та їх методологічної основи.

Формування суддівського корпусу традиційно розглядалося у національній юридичній науці крізь призму дослідження забезпечення незалежності судової влади, а також окремих процедур кадрового наповнення системи судоустрою, проте комплексні наукові дослідження зазначеної теми залишаються поодинокими.

Наукові підходи до дослідження питань формування суддівського корпусу в Україні формувалися у різні історико-правові періоди, відображаючи еволюцію національної моделі системи судоустрою. У зв'язку з цим обґрунтовується, що становлення та розвиток формування суддівського корпусу слід розглядати у тісному взаємозв'язку з історією держави та права, а також із розвитком суду та судочинства як основ здійснення правосуддя [85, с. 162].

Державне управління у сфері формування суддівського корпусу в Україні в різні історичні періоди здійснювалося за неоднаковими моделями [163, с. 72], що зумовлено змінами у політико-правовій організації держави, характері публічної влади, уявленнях про місце суду в системі державних інститутів. Залежно від конкретного історичного етапу, відрізнялися як суб'єкти, уповноважені здійснювати добір і призначення суддів, так і процедурні аспекти формування суддівського корпусу, рівень об'єктивності та незалежності кадрових процесів у системі судоустрою.

Водночас визначальне значення для сучасного етапу розвитку сфери формування суддівського корпусу відіграла судова реформа 2016 року, яка істотно

змінила інституційні та процедурні засади формування суддівського корпусу.

Прийняття Закону України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» від 02.06.2016 № 1401-VIII можна вважати точкою відліку для впровадження нових інституційних стандартів судової влади, позаяк реформування Основного Закону було спрямоване на розв'язання низки стратегічних завдань: як забезпечення реальної незалежності судової гілки влади, імплементації підвищених професійних стандартів до суддівського корпусу, оптимізації системи судоустрою, так і відновлення суспільної довіри до правосуддя [130].

Окреслені трансформації у науковій літературі розцінюються як фундаментальний переворот застарілих підходів. Зокрема, на думку О.І. Литвинчука, конституційні зміни 2016 року стали визначальним етапом у реформуванні системи судоустрою та ознаменували собою зміну парадигми правосуддя. Дослідник обґрунтовано зауважує, що ці зміни мають глибоке значення як для правової теорії, так і для практики, оскільки їхньою домінантою стало зміцнення незалежності судової влади та забезпечення доступності правосуддя як невід'ємних складників європейських стандартів правовладдя [76, с. 68].

Оновлені положення Конституції України сформували нормативну основу переходу до нової моделі формування суддівського корпусу, заснованої на принципах конкурсності, меритократії та інституційної незалежності судової влади, що у свою чергу передбачає відмову від попередніх практик політично зумовленого кадрового впливу на систему судоустрою та утвердження моделі, за якої визначальним критерієм зайняття посади судді є особисті професійні досягнення кандидата та його відповідність критеріям компетентності й доброчесності.

У цьому контексті наукові праці, присвячені проблематиці формування суддівського корпусу, доцільно поділити на дві групи: 1) дореформений період (дослідження, опубліковані до внесення змін до Конституції України щодо правосуддя у червні 2016 року); 2) післяреформений період (дослідження, виконані після конституційної реформи 2016 року).

На наш погляд, науковий доробок, напрацьований до конституційної реформи 2016 року, заклав фундаментальні теоретико-методологічні засади дослідження

судової влади як самостійної та незалежної гілки державної влади, а також сформував базові підходи до розуміння змісту формування суддівського корпусу та професійного становлення суддів загалом, адже у межах таких наукових напрацювань було сформовано значний обсяг понятійно-категоріального апарату у сфері організації судової влади та визначено ключові організаційні та функціональні засади формування суддівського корпусу.

Водночас наукові праці, що опубліковані після внесення змін до Конституції України у 2016 році, відображають новітній етап розвитку національної моделі формування суддівського корпусу, зумовлений трансформацією системи суб'єктів формування суддівського корпусу, зміною порядку призначення суддів на посаду, впровадженням нових інституційних форм участі громадськості та міжнародних експертів у конкурсних процедурах, а також посиленням ролі органів суддівського врядування у забезпеченні незалежності судової влади.

Разом із тим слід враховувати, що реформування судової влади має динамічний характер та супроводжується постійним удосконаленням організаційно-правових засад її функціонування, у тому числі порядку формування суддівського корпусу. Як зазначає Н.М. Бакаянова, «розвиток судової влади – це закономірні, незворотні і спрямовані зміни, які призводять до якісно нового стану судової влади» [6, с. 118]. Еволюція законодавчого регулювання формування суддівського корпусу об'єктивно зумовлює трансформацію наукових підходів до їх осмислення.

Відтак, наукові праці як дореформеного, так і післяреформеного періодів становлять теоретичне підґрунтя даного дослідження та дозволяють комплексно осмислити розвиток механізму формування суддівського корпусу в Україні.

Першим комплексним дослідженням, яке відкрило шлях для системного наукового осмислення обраної нами проблематики у часи незалежності, стала кандидатська дисертація С.В. Прилуцького на тему: «Формування корпусу професійних суддів в Україні» (2003 р.). Наукова цінність цієї праці полягає насамперед у тому, що вона стала першою в українській правовій науці спробою комплексного теоретико-прикладного аналізу процесу формування суддівського корпусу після прийняття Конституції України 1996 року, містить концептуальні

підходи до розуміння змісту категорій «корпус професійних суддів України» та «формування корпусу професійних суддів». Крім того, С.В. Прилуцький вперше ініціював дискусію про те, що суддя це не просто державний службовець, а носій особливого статусу, чий відбір вимагає спеціального організаційно-правового механізму, відмінного від загальних кадрових практик [117].

У цьому ж році захищено кандидатську дисертацію Л.М. Москвич на тему: «Організаційно-правові проблеми статусу суддів» (2003 р.), у якій здійснено комплексне дослідження поняття, юридичної природи, структури та змісту правового статусу судді як носія судової влади [88]. Висновки, сформульовані дослідницею, мають важливе значення для розуміння інституційних передумов формування суддівського корпусу та стали вагомим теоретичним підґрунтям подальших досліджень у цій сфері.

Для розуміння загальнотеоретичних засад становлення та функціонування судової влади суттєве значення має монографічне дослідження В.В. Городовенка «Проблеми становлення незалежної судової влади в Україні» (2007 р.), у якому проаналізовано інституційні та правові передумови утвердження незалежності судової влади, а також обґрунтовано роль процедур формування суддівського корпусу як одного з ключових організаційно-правових інструментів забезпечення її самостійності [22]. Викладені у монографії положення мають методологічне значення для дослідження механізму формування суддівського корпусу в Україні як складової системи гарантій незалежності судової влади.

У монографічній праці Л.М. Москвич, С.О. Іваницького та І.О. Русанової «Правовий статус носіїв судової влади в Україні» (2009 р.) проаналізовано правову природу носіїв судової влади та їх місце у механізмі здійснення правосуддя [91]. Викладені авторами положення щодо співвідношення категорій «носії судової влади» та «професійні судді» вплинули на формування сучасного розуміння поняття «суддівський корпус».

У 2010 році у дисертації Л.В. Скоморохи на тему: «Конституційно-правові аспекти формування професійного суддівського корпусу в Україні: сутність, механізм реалізації» досліджено зміст механізму формування суддівського корпусу

через систему законодавчо визначених форм, засобів та процедур добору, підготовки, призначення і підвищення кваліфікації суддів [175].

Вагомий внесок у розвиток наукових підходів до розуміння організаційних засад функціонування судової влади здійснив В.Д. Бринцев, який у межах дисертаційного дослідження на здобуття ступеня доктора юридичних наук на тему: «Система організаційного забезпечення судової влади України» (2011 р.) визначив роль органів суддівського самоврядування як суб'єктів організаційного забезпечення судової діяльності, а також розвинув підходи щодо нормативного врегулювання процедур кадрового забезпечення судової системи, зокрема формування резерву суддів та підготовки кандидатів на суддівські посади [11].

Безумовне значення для формування теоретико-методологічного підґрунтя дослідження має докторська дисертація Л.М. Москвич на тему: «Проблеми підвищення ефективності судової системи» (2011 р.), присвячена проблемам ефективності функціонування судової системи України, у якій комплексно досліджено природу судової системи, механізми її функціонування та критерії оцінювання її ефективності, обґрунтовано підхід до розгляду кадрового забезпечення судової системи як одного з ключових чинників її ефективності [90]. Сформульовані авторкою висновки набули подальшого розвитку у монографії «Ефективність судової системи: концептуальний аналіз» (2011 р.) [86].

У 2011 році інституційні засади функціонування судової влади та організаційні основи її кадрового забезпечення також знайшли своє висвітлення у підручнику С.В. Ківалова, Ю.Є. Полянського, М.В. Косюти та В.В. Долежана «Судоустрій України» [59].

С.В. Прилуцький у монографії «Вступ до теорії судової влади (Суспільство. Правосуддя. Держава)», виданій у 2012 році, присвятив правовим механізмам кадрового забезпечення судової влади окремий підрозділ наукової праці [116].

Кандидатська дисертація Б.О. Прокопенка на тему: «Добір кандидатів на посаду судді» (2014 р.), присвячена комплексному аналізу правової природи, процедурних характеристик та інституційного забезпечення добору суддів, містить концепцію добору у вузькому та широкому значенні, визначення структури добору,

авторські дефініції базових понять («кандидат на посаду судді», «процедура добору», «стадії та етапи добору») [152]. Зазначені теоретичні положення заклали підґрунтя для розвитку відповідної проблематики у монографічному дослідженні «Добір на посаду судді» (2016 р.) [153].

Хрестоматійною основою для осмислення теоретичних засад організації судової влади під час здійснення нашого дослідження стала колективна монографія «Судова влада» за загальною редакцією І.Є. Марочкина (2015 р.), у якій висвітлено доктринальні підходи до розуміння природи судової влади, принципів її організації, статусу суддів, функціонування системи судоустрою. Авторським колективом сформульовано концептуальні положення щодо єдності судової влади, особливостей організаційно-правового забезпечення її діяльності, що становить безцінне теоретичне підґрунтя для дослідження відповідної проблематики [79].

Значний науковий інтерес для нашого дослідження становить дисертаційна робота О.В. Саленко на тему: «Гармонізація законодавства України про судоустрій і статус суддів із міжнародними стандартами» (2015 р.), у якій здійснено комплексний аналіз міжнародних стандартів у сфері судоустрою та статусу суддів, а також сформульовано пропозиції щодо вдосконалення порядку формування суддівського корпусу, інституту суддівської кар'єри та кваліфікаційного оцінювання суддів [167]. Викладені у дисертації положення надалі були розвинуті дослідницею у монографічному дослідженні [168] та мають вагоме значення для розвитку сучасної доктрини судоустрою і статусу суддів.

У 2016 р. О.З. Хотинською-Нор захищено докторську дисертацію на тему: «Теоретико-правові та праксеологічні засади судової реформи в Україні», у якій дослідниця приділяє увагу змісту категорії «судова система» як об'єкту реформування, визначає сутність, основні засади, способи та етапи судової реформи, розкриває та формулює фундаментальні складові успішної стратегії реформування судової системи тощо [191]. Вагомі наукові висновки дисертації набули подальшого розвитку у монографії «Теорія і практика судової реформи в Україні» (2016 р.) [192].

У післяреформений період окремої уваги заслуговує кандидатська дисертація Р.А. Крусяна «Реформування системи судоустрою України: досвід, сучасність,

тенденції» (2018 р.), у якій здійснено аналіз трансформаційних процесів у сфері організації судової влади з урахуванням конституційних змін 2016 року, запропоновано концептуальну модель реформування системи судоустрою, що охоплює й удосконалення формування суддівського корпусу, визначено етапи його оновлення, окреслено тенденції подальшого розвитку кадрового забезпечення судової влади в умовах сучасних інституційних перетворень [68].

Демократичні засади формування суддівського корпусу проаналізовано Н.С. Слободяник у дисертації на тему: «Розвиток демократичних засад у формуванні суддівського корпусу в Україні» (2019 р.), зокрема й роль інститутів громадянського суспільства у забезпеченні незалежності та ефективності судової влади [179].

У дисертаційному дослідженні М.М. Кухти на тему: «Конституційно-правові засади формування корпусу професійних суддів: порівняльно-правове дослідження» (2019 р.) сформульовано авторські підходи до визначення ролі Національної школи суддів України (далі – НШС України) у системі підготовки суддівських кадрів, уточнено зміст конституційно-правових вимог до доброчесності суддів, а також обґрунтовано значення процедур кваліфікаційного оцінювання як елементів механізму формування професійного суддівського корпусу [70].

Доктринальне значення для дослідження мають положення дисертації на здобуття ступеня доктора юридичних наук В.М. Кравчука на тему: «Теоретичні основи конституційно-правового статусу суддів в Україні» (2020 р.), у якій обґрунтовано підхід до порядку формування суддівського корпусу як складового елемента конституційно-правового статусу суддів, що передбачає реалізацію процедур призначення, добору та інших форм кадрового оновлення суддівського складу [66].

У 2021 році В.В. Гудимою захищено кандидатську дисертацію на тему: «Особливості формування корпусу професійних суддів в Україні» [24], а у 2024 році видано монографію «Формування корпусу професійних суддів в Україні: теорія та практика» з авторськими пропозиціями та рекомендаціями щодо формування корпусу професійних суддів в Україні [26].

У дисертації С.І. Пушкаря на тему: «Роль Вищої ради правосуддя у

забезпеченні незалежності судової влади» (2023 р.) проаналізовані завдання діяльності Вищої ради правосуддя (далі – ВРП), у тому числі й щодо формування суддівського корпусу [156].

Проблеми формування суддівського корпусу досліджувалась у науці й крізь призму адміністративно-правових процедур зайняття посади судді. Так, дисертація С.І. Дашкевича на тему: «Порядок зайняття посади судді: адміністративно-правові аспекти» (2024 р.) містить аналіз вимог до кандидатів, етапності добору на посаду судді та механізмів призначення суддів, відповідності національної моделі міжнародним стандартам, а також авторські висновки щодо ретроспективної та перспективної динаміки процедури добору, ролі морально-етичних характеристик кандидатів, інституційних проблем кадрового забезпечення судів [29].

У наукових працях з трудового права розглядались питання правового регулювання праці суддів, набуття ними повноважень та реалізації права на працю у суддівській професії. Незважаючи на те, що такі дослідження мають інший галузевий вектор наукового аналізу, їх положення становлять важливе теоретичне підґрунтя для з'ясування окремих аспектів формування суддівського корпусу.

Так, у дисертації О.В. Карпушової на тему: «Правовий механізм забезпечення і реалізації трудових прав суддів» (2016 р.) проаналізовано особливості правового регулювання праці суддів в Україні крізь призму європейських стандартів, досліджені виникнення, перебіг та припинення трудових правовідносин суддів, що має значення для розуміння правової природи набуття повноважень судді [57].

У дисертації М.С. Зайцевої на тему: «Особливості правового регулювання реалізації права на працю судьями» (2023 р.) виокремлено специфіку процедури добору та призначення на посаду судді як різновиду реалізації права на працю [49].

Проблематика формування суддівського корпусу, діяльності органів суддівського врядування та реалізації відповідних кадрових процедур знайшла своє відображення у численних фахових наукових публікаціях. Зокрема, окремі аспекти реформування судової влади, добору кандидатів на посаду судді місцевого суду, кваліфікаційного оцінювання, принципів формування суддівського корпусу, а також правового статусу Вищої кваліфікаційної комісії суддів України (далі – ВККС

України) та ВРП досліджувалися у працях С.В. Ківалова, Ю.Є. Полянського, В.В. Долежана, Н.М. Бакаянної, О.Г. Свиди [58], О.В. Гончаренка [21], В.В. Гудими [23; 25], М.О. Кравченко [65], А.В. Левенець [73], Л.М. Мосійчук [85], Л.М. Москвич [87; 89], І.В. Назарова [93], С.Ю. Обрусної [97], М.М. Пищиди [105], А.В. Присяжної [118], О.З. Хотинської-Нор [189; 190] та інших.

Отже, проведений аналіз наукових праць, що становлять вагомий внесок у розвиток теоретичних уявлень про формування суддівського корпусу та організацію функціонування судової влади в Україні, свідчить про наявність значного теоретичного підґрунтя для здійснення дисертаційного дослідження. Вивчення стану наукової розробки обраної теми дозволило визначити у предметі дисертаційного дослідження ті питання, щодо яких відсутній усталений доктринальний підхід, які раніше не аналізувалися або аналізувалися частково.

Інститут формування суддівського корпусу є міждисциплінарним, оскільки його різні аспекти ставали предметом досліджень не лише у судовому, але й конституційному, адміністративному, трудовому праві, а також розглядались під час історико-правових досліджень. Широкий спектр досліджень проблематики дозволяє стверджувати, що єдина концепція формування суддівського корпусу залишається неформованою та продовжує залишатися актуальним науковим завданням.

Теоретична основа будь-якого дослідження не може бути повною без вивчення напрацювань у сфері загальнотеоретичної юриспруденції [2; 47; 67; 82; 174]. Звернення до наукових праць за цим напрямом під час дослідження мало на меті забезпечення методологічної цілісності аналізу, використання фундаментальних підходів до розуміння механізму державної влади, системи суб'єктів публічної влади, юридичних процедур, правового статусу суб'єктів правовідносин щодо формування суддівського корпусу.

Методологічна основа дослідження дозволяє розкрити формування суддівського корпусу як складне, багаторівневе державно-правове явище. Як наголошував Ю.М. Оборотов, на сучасному етапі розвитку юридичної науки відбувається формування нової методологічної парадигми юриспруденції як стійкої дослідницької основи наукового пізнання правових явищ [96, с. 34].

У широкому розумінні методологія трактується як теорія людської діяльності загалом, що охоплює не лише пізнавальні процеси, а й інші форми активності людини, включаючи практичну діяльність. У вузькому значенні методологія визначається як система методів, прийомів і процедур наукового дослідження, що забезпечують досягнення його мети та вирішення поставлених завдань, зокрема у сфері дослідження державно-правових явищ [81, с. 119].

Крім того, у науковій доктрині сформульовано також інші підходи до визначення змісту поняття методології, зокрема як вчення про правила наукового мислення у процесі побудови теорії [182], як системи теоретичних принципів, що лежать в основі дослідження та визначають вибір конкретних засобів його здійснення [9, с. 8]. В.В. Дудченко обґрунтовано зазначає, що принципи права виконують роль ціннісних регуляторів, які зумовлюють не лише зовнішню форму, а й внутрішню змістовну впорядкованість процесуальної діяльності [38, с. 230].

Поняття методу як одного з базових елементів методології наукового дослідження історично сформувалося у процесі розвитку чуттєво-практичної діяльності людини та ще в античній науковій традиції розумілося як шлях дослідження, спосіб досягнення пізнавальної мети та сукупність прийомів теоретичного і практичного освоєння дійсності.

У тлумачному словнику української мови поняття «метод» визначається як «спосіб пізнання явищ природи та суспільного життя», а також як «прийом або система прийомів, що застосовується в якій-небудь галузі діяльності (науці, виробництві тощо)» [180]. Наведені дефініції відображають як гносеологічний, так і прикладний зміст методу, що дозволяє розглядати його водночас як інструмент наукового пізнання та як впорядковану систему прийомів дослідницької діяльності, спрямовану на отримання об'єктивних і науково обґрунтованих результатів.

Метод наукового дослідження слід відрізняти від методики, яка також може застосовуватися у дослідженні питань формування суддівського корпусу. На відміну від методу як загального способу наукового пізнання та організації дослідницького процесу, методика являє собою систему конкретних прийомів, засобів і процедур практичної реалізації відповідного методу в межах певного виду діяльності або

окремого дослідження. Таким чином, метод визначає загальний напрям і логіку пізнання, тоді як методика забезпечує інструментальне втілення цього процесу [47, с. 27].

Вибір методу наукового дослідження зумовлюється передусім його предметом. Водночас застосування відповідного методу повинно бути належним чином теоретично обґрунтованим.

П.М. Рабінович вказував, що основу методології юридичної науки становлять передусім філософсько-світоглядні підходи, що визначають загальне розуміння закономірностей державно-правового розвитку та можливостей їх пізнання, загальнонаукові методи, які застосовуються у більшості галузей наукового знання (зокрема структурний, функціональний методи, метод сходження від абстрактного до конкретного та формально-логічні процедури аналізу й синтезу), а також спеціальні методи, притаманні юридичній науці, серед яких особливе значення мають методи тлумачення правових норм і узагальнення юридичної практики [211, с.618].

У науковій літературі також обґрунтовується підхід, відповідно до якого методологія юридичної науки розглядається як зумовлена особливостями правової дійсності цілісна та внутрішньо узгоджена система способів наукового пізнання, що включає: 1) філософський рівень методології (охоплює діалектичну і формальну логіку, що використовуються в науковому пізнанні та у практичній діяльності, тобто практичному пізнанні); 2) загальнонаукові методи (використовуються усіма науками та поділяються на теоретичні та емпіричні); 3) спеціальні методи окремих наук (використовуються окремими групами наук); 4) власне юридичні, тобто спеціальні методи дослідження (використовуються певною наукою) [27; 47, с. 26]. Саме така класифікація видається найбільш обґрунтованою та концептуально придатною для дослідження проблем формування суддівського корпусу в Україні, у зв'язку з чим вона покладена в основу методологічної побудови нашого дослідження та визначає логіку вибору і застосування відповідного методичного інструментарію.

З урахуванням цього у межах дослідження застосовано комплекс взаємопов'язаних методів наукового пізнання, що належать до різних рівнів методології – від загальнофілософських до спеціально-юридичних. Їх застосування

зумовлено необхідністю забезпечення всебічного аналізу механізму формування суддівського корпусу як складного процесу, що поєднує нормативні, процедурні та інституційні складові.

Насамперед методологічну основу дослідження становить діалектичний метод пізнання, який традиційно розглядається як один із найбільш фундаментальних і універсальних методів наукового пізнання державно-правових явищ, оскільки спирається на загальні закономірності розвитку об'єктивної дійсності та дозволяє досліджувати правові процеси у їх взаємозв'язку, русі та змінності. Саме завдяки використанню діалектичних категорій стає можливим сформулювати цілісне уявлення про динаміку правової реальності та взаємозв'язок її складових елементів, що є особливо важливим у контексті дослідження проблем формування суддівського корпусу, оскільки дозволяє розглядати відповідні процеси не ізольовано, а у взаємозв'язку із загальними тенденціями трансформації публічної влади, розвитком правової системи держави та функціонуванням судової влади.

Герменевтичний метод у сучасній юридичній науці розглядається як один із ключових підходів до пізнання правової дійсності, що сформувався у межах феноменологічної традиції та орієнтований на інтерпретацію змісту правових текстів. У цьому контексті заслуговує на увагу позиція В.В. Дудченко, яка зазначає, що герменевтика є сучасним виявом метафізики, а її ключовими поняттями виступають судження та оцінка [82, с. 44]. Саме через ці категорії герменевтична теорія дозволяє виявити принципову відмінність між «буквою» та «духом» права: у теорії та практиці позитивного права перевага надається букві закону, тоді як у природному праві – його духу та меті [39, с. 23]. У першому випадку йдеться про дослівний принцип тлумачення, а в другому – про цільовий, коли інтерпретація норми здійснюється у контексті її призначення та соціальної мети [82, с. 44].

У межах нашого дослідження герменевтичний метод застосовано для інтерпретації положень Конституції України, законодавства про судоустрій і статус суддів, а також підзаконних нормативно-правових актів, що регламентують сферу формування суддівського корпусу. Його використання дозволило забезпечити системне тлумачення відповідних норм у взаємозв'язку з їх метою, місцем у системі

організації судової влади та практикою їх реалізації.

Наступним методом наукового пізнання є логічний метод сходження від абстрактного до конкретного, який у науковій доктрині розглядається як загальнонауковий метод теоретичного пізнання, що забезпечує послідовне відтворення внутрішньої структури та генези досліджуваного явища шляхом переходу від його загального, узагальненого уявлення до більш змістовного, структурованого і системного знання про його складові елементи та взаємозв'язки. Такий підхід передбачає поетапне дослідження об'єкта: спочатку як цілісного явища на рівні загальних характеристик, а надалі – через аналіз його окремих елементів, що дозволяє забезпечити рух наукового пізнання від менш змістовного до більш змістовного рівня теоретичного узагальнення [174, с. 13]. У нашому дослідженні зазначений метод застосовано при послідовному розкритті змісту категорії «формування суддівського корпусу»: від його загальнотеоретичного осмислення як складової забезпечення функціонування судової влади до аналізу конкретних процедур її реалізації, зокрема добору кандидатів на посаду судді, конкурсу на зайняття вакантної посади судді та кваліфікаційного оцінювання.

До фундаментальних загальнонаукових методів дослідження належать також методи аналізу та синтезу, які забезпечують послідовність і цілісність наукового пізнання. Зазначені методи застосовано під час структурного аналізу процедур формування суддівського корпусу, визначенні їх етапів, особливостей, а також при подальшому узагальненні отриманих результатів для формування цілісного уявлення про механізм формування суддівського корпусу в Україні.

Важливе значення мають також взаємопов'язані методи індукції та дедукції. Метод індукції передбачає формування узагальнених висновків на підставі аналізу окремих фактів, явищ або правових положень, тоді як дедукція, навпаки, забезпечує можливість отримання часткових висновків на основі загальних теоретичних положень і закономірностей [1, с. 25]. Метод індукції застосовано під час узагальнення нормативного матеріалу та практики реалізації окремих процедур формування суддівського корпусу. Метод дедукції використано при конкретизації загальнотеоретичних положень щодо формування суддівського корпусу.

Ще одним загальнонауковим методом є системний метод, що передбачає аналіз державно-правових явищ як цілісних утворень, структурованих із взаємопов'язаних елементів, кожен із яких виконує визначену функцію та займає відповідне місце у межах єдиної системи [47, с. 32]. У межах дослідження системний метод використано для розкриття змісту формування суддівського корпусу, що дало змогу розглянути як взаємопов'язані складові (компоненти) єдиного механізму формування суддівського корпусу, а також визначити місце відповідних суб'єктів у структурі цього механізму та їх взаємодію між собою.

Окреме значення у структурі методології дослідження має метод порівняння, який полягає у зіставленні двох або більше об'єктів дослідження з метою виявлення їх спільних і відмінних ознак, закономірностей розвитку та функціонування [174, с. 15]. Порівняльно-правовий метод під час нашого дослідження використано при зіставленні процедур формування суддівського корпусу залежно від рівня суду та особливостей їх нормативного регулювання, а також під час аналізу відмінностей правового регулювання окремих процедур на різних етапах розвитку законодавства і визначення відповідності положень національного законодавства міжнародним.

Серед соціологічних методів дослідження важливе значення має метод анкетування, який застосовується як вербально-комунікативний спосіб збору емпіричної інформації за допомогою спеціально розробленого опитувальника з метою отримати узагальнені відомості про оцінки, позиції та практичний досвід респондентів щодо досліджуваних явищ.

У межах нашого дослідження метод анкетування реалізовано шляхом розроблення авторського опитувальника для з'ясування окремих організаційно-правових аспектів формування суддівського корпусу в Україні, зокрема особливостей проходження конкурсних процедур, оцінки їх ефективності, рівня прозорості, об'єктивності критеріїв оцінювання. Загалом в анкетуванні взяли участь 170 респондентів, серед яких учасники добору на посаду судді місцевого суду 2017 року та 2024 року, а також учасники конкурсів на зайняття вакантних посад суддів як з числа кандидатів на посаду судді, так і з числа діючих суддів. Результати проведеного анкетування використано для уточнення теоретичних висновків дослідження та

обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення відповідних процедур (Додаток 2).

Метод прогнозування у наукових дослідженнях передбачає використання узагальненого попереднього досвіду розвитку досліджуваних явищ, а також аналіз сучасних тенденцій їх трансформації з метою визначення можливих напрямів подальшого розвитку [174, с. 15]. У межах дослідження метод прогнозування використано для визначення перспектив удосконалення механізму формування суддівського корпусу в Україні.

Статистичний метод у будь-якому дослідженні застосовується для встановлення кількісних характеристик досліджуваних явищ та аналізу відповідних показників їх розвитку і функціонування. Нами статистичний метод застосовано в ході аналізу кількісних показників кадрового забезпечення судової влади, зокрема шляхом використання статистичної інформації, оприлюдненої на офіційних вебресурсах органів суддівського врядування, передусім ВККС України та ВРП, що дозволило обґрунтувати актуальність проблематики формування суддівського корпусу та охарактеризувати його сучасний стан.

Отже, використання обґрунтованого методологічного інструментарію забезпечує можливість комплексного дослідження сфери формування суддівського корпусу в Україні, дозволяє всебічно з'ясувати його нормативні передумови, організаційні особливості, переваги застосування певних підходів, проблемні аспекти реалізації положень законодавства, а також визначити перспективні напрями подальшого удосконалення формування суддівського корпусу з урахуванням сучасних тенденцій розвитку законодавства про судоустрій, міжнародних стандартів у сфері правосуддя та актуальних потреб кадрового забезпечення судової влади.

1.2. Поняття «формування суддівського корпусу», його загальнотеоретична характеристика.

Конституційна модель організації державної влади в Україні передбачає її поділ на законодавчу, виконавчу та судову. Судова влада виступає самостійною гілкою державної влади, покликаною забезпечувати верховенство права, захист прав і свобод людини і громадянина, а також вирішення правових конфліктів шляхом здійснення

правосуддя [64].

У науковій доктрині судову владу розуміють не лише як систему судових органів, а як багатогранне державно-правове явище, що поєднує інституційну складову (суди як органи держави), функціональну складову (здійснення правосуддя та інших повноважень) і організаційно-кадрову складову, до якої належать, зокрема, суддівський корпус та інші елементи забезпечення діяльності судів [79, с. 19].

Згідно зі статтею 124 Конституції України правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, а делегування функцій судів чи привласнення цих функцій іншими органами або посадовими особами не допускається [64]. У цьому контексті судова влада реалізується через систему судів як органів державної влади та діяльність суддів як безпосередніх носіїв судової влади, які забезпечують практичне втілення її конституційного призначення.

Ефективність функціонування судової влади та її спроможність забезпечувати реальний захист прав і свобод людини безпосередньо залежать від суб'єктного складу носіїв цієї влади [175, с. 21]. Авторитет та довіра до судової влади здебільшого формуються у залежності від осіб, які обіймають посади суддів та входять до складу суддівського корпусу, адже саме людський капітал, наділений специфічним правовим статусом, є тим життєздатним механізмом, через який держава реалізує конституційно визначену функцію – здійснення правосуддя.

Відповідно до статті 52 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» суддею є громадянин України, який відповідно до Конституції України та цього Закону призначений на посаду судді, займає штатну суддівську посаду в одному із судів України та здійснює правосуддя на професійній основі. При цьому всі судді в Україні мають єдиний статус незалежно від місця суду в системі судоустрою чи адміністративної посади, яку суддя обіймає у відповідному суді [149].

Судді, як носії судової влади, утворюють особливу професійну спільноту осіб, наділених єдиним конституційно-правовим статусом та повноваженнями щодо виконання специфічної публічно-владної функції. Для позначення цієї спільноти осіб традиційно використовується категорія «суддівський корпус», разом з якою у науковій доктрині та правничих колах часто вживаються синонімічно такі категорії,

як «суддівське співтовариство» [66; 79; 179], «суддівська спільнота» [175], «корпорація суддів» [117], «сукупність суддів» [152], що не завжди повною мірою відображає інституційно-правову природу поняття «суддівський корпус».

Вочевидь така термінологічна багатозначність зумовлює необхідність удосконалення та системного теоретико-правового осмислення поняття «суддівський корпус», що у свою чергу є передумовою для подальшого дослідження механізму його формування та аналізу кадрових процесів у судовій владі.

Термін «*corpus*» має латинське походження та означає «тіло», «сукупність», «звід» [173, с. 213]. У семантичному контексті він уживається для позначення зібрання однорідних елементів, об'єднаних у певну цілісність, а також як характеристика самостійної спільноти осіб, об'єднаних спільним статусом, професією чи функціональним призначенням. У різних джерелах поняттю «*corpus*» також притаманні значення: колегіальний склад людей, сукупність службовців певної установи, корпорація, громада, професійний стан або союз осіб певного фаху чи звання. Відповідно до тлумачного словника української мови термін «корпус» використовується для позначення сукупності осіб, об'єднаних спільним фахом, службовим становищем або професійною належністю [13]. Отже, корпус – це соціально-професійна група, яка має специфічні компетентності, професійну культуру та особливий правовий статус.

У науковій доктрині сформувалися різні підходи до використання термінології при тлумаченні поняття «суддівський корпус». Більшість дослідників використовують категорію «корпус професійних суддів», що обумовлено законодавчим закріпленням відповідної термінології у Законі України «Про судоустрій України» від 07.02.2002 № 3018-III, який втратив чинність.

С.В. Прилуцький під корпусом професійних суддів України пропонує розуміти сукупність усіх осіб, які у визначеному законом порядку набули статус судді та виступають носіями судової влади в державі, і вказує, що категорія «суддівський корпус» має узагальнений характер і може охоплювати професійних суддів, суддів Конституційного Суду України, а також присяжних, тоді як поняття «корпус професійних суддів» позначає лише професійних суддів як окремої складової ширшої

категорії суддівського корпусу [117]. Аналогічний підхід до тлумачення категорії «суддівський корпус» використовує й С.Ю. Обрусна, яка зазначає, що «суддівський корпус України складають особи, що здійснюють правосуддя – професійні судді, та у визначених випадках народні засідателі та присяжні» [97, с. 319].

Втім, використання конструкції «корпус професійних суддів» у сучасних умовах видається дискусійним, оскільки відповідно до положень законодавства України суддя здійснює правосуддя на професійній основі [149], а отже сама категорія «суддівський корпус» уже передбачає професійний характер статусу його суб'єктів. У зв'язку з цим додаткове використання ознаки «професійний» фактично має уточнювальний характер і не є необхідним для позначення відповідної спільноти.

Окрім того, зауважимо, що у межах нашого дослідження категорія «суддівський корпус» використовується щодо суддів судів, які входять до системи судоустрою України. Судді Конституційного Суду України, що здійснюють конституційну юрисдикцію та наділені особливим конституційно-правовим статусом, не входять до системи судоустрою та мають самостійний конституційно-правовий статус [10, с. 104].

Зазначений підхід знаходить підтримку серед наукової спільноти. Зокрема, Б.О. Прокопенко звертає увагу на те, що статус професійних суддів є відмінним від статусу суддів конституційної юрисдикції, а також від правового статусу присяжних, що вочевидь свідчить про необхідність розмежування відповідних категорій суб'єктів судової влади залежно від їх правового статусу та особливостей здійснюваної ними юрисдикції [152, с. 28].

Отже, судді Конституційного Суду України здійснюють конституційну юрисдикцію, мають самостійний конституційно визначений статус та не входять до системи судоустрою України у розумінні Закону України «Про судоустрій і статус суддів», що обумовлює доцільність їх розмежування із професійними суддями у контексті дослідження суддівського корпусу.

У науці взагалі сформувався доволі широкий підхід до розуміння суддівського корпусу, відповідно до якого ця категорія охоплює не лише штат професійних суддів, а й інших суб'єктів, які у визначених законом формах беруть участь у здійсненні

правосуддя, зокрема присяжних [29; 97; 117]. Водночас, на наш погляд, таке розуміння суддівського корпусу є дискусійним.

Аналізуючи правовий статус, порядок набуття повноважень та вимоги, встановлені до посад судді та присяжного в Україні, Р.А. Крусян зауважив, що ці категорії не є тотожними, адже судді та присяжні не мають однакового статусу, мають різні строки повноважень, а також різні підстави, порядок набуття та припинення своїх повноважень. Під суддівським корпусом дослідник пропонує розуміти сукупність осіб, які здійснюють правосуддя на професійній основі та займають штатну суддівську посаду в одному з судів України (корпус професійних суддів) [68, с. 114]. Зазначену позицію фактично підтримала й А.В. Присяжна, яка, виходячи з розуміння та наповнення статусу суддів і статусу присяжних, зауважила, що «ці дві категорії утворюють різні корпуси» [118, с. 130-131].

Поділяючи вказану точку зору, вважаємо обґрунтованим виокремлення суддівського корпусу як самостійної правової та соціально-професійної категорії.

По-перше, широке розуміння категорії «суддівський корпус» призводить до нівелювання сутнісних відмінностей у природі правового статусу професійного судді та присяжного, що залишає поза увагою визначальний критерій для корпусу суддів. Як слушно зазначалось в юридичній літературі, правове становище його представників повинно бути єдиним для всіх [117].

Відповідно до положень законодавства саме єдність правового статусу суддів виступає однією із засад, якою забезпечується єдність системи судоустрою [149], оскільки створює однакові умови здійснення судової влади, рівний обсяг повноважень, гарантій незалежності та відповідальності суддів незалежно від рівня суду чи юрисдикції. У цьому контексті суддівський корпус постає не як формальне об'єднання осіб, залучених до здійснення правосуддя, а як впорядкована професійна група осіб, які наділена єдиним конституційно-правовим статусом.

Слід погодитись, що категорія «правовий статус судді», зміст якого становлять службові права, службові обов'язки, повноваження та правосуб'єктність судді [91, с. 24], дозволяє окреслити рамки свободи професійної поведінки особи, наділеної повноваженнями вирішувати правові спори та конфлікти, що виникають у державі.

Відмінність судді від інших суб'єктів, залучених до здійснення правосуддя, полягає передусім у тому, що суддя є посадовою особою судової влади, яка реалізує її на постійній професійній основі. Саме ця особливість його соціальної ролі та професійної функції визначає правову природу суддівської діяльності і, відповідно, зміст та структуру правового статусу судді [91, с. 17]. Натомість присяжні, які не мають статусу посадових осіб судової влади і залучаються до здійснення правосуддя лише у визначених законом випадках, не можуть бути ототожнені з професійними суддями за ознакою правового статусу. Зауважимо, що й сама назва «суддівський корпус» семантично вказує на належність до спільноти осіб, які мають правовий статус судді, що не може поширюватись на присяжних.

По-друге, трактування суддівського корпусу у широкому розумінні суперечить змісту механізму його формування. Суддівський корпус як цілісна категорія базується на єдиних стандартах порядку призначення на посаду судді, який передбачає комплекс визначених законом процедур: від перевірки відповідності загальним цензам (віковому, освітньому, трудовому), складання кваліфікаційного іспиту, проведення спеціальної перевірки, до дослідження досьє і проведення співбесіди, зокрема під час добору на посаду судді місцевого суду та/або конкурсу на посади суддів апеляційних судів, Верховного Суду та вищих спеціалізованих судів [149]. На противагу цьому формування складу присяжних здійснюється за іншою процедурною моделлю, яка не має ознак професійного відбору: списки присяжних формуються та затверджуються відповідними місцевими радами на підставі подання територіальних управлінь Державної судової адміністрації (далі – ДСА України) і включають громадян, які постійно проживають на території, що належить до юрисдикції відповідного суду, відповідають загальним вимогам, установленим законом, та надали згоду на виконання обов'язків присяжного [149]. Отже, відсутність спільних засад формування та єдиного професійного фільтра унеможливорює включення присяжних до складу суддівського корпусу.

Відмінності щодо регулювання правового статусу судді та присяжного простежується і на рівні нормативного регулювання, яке закріплює різний обсяг прав, обов'язків та гарантій для суддів і присяжних. Відповідно до частини першої статті

63 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» присяжним є особа, яка у випадках, визначених процесуальним законом, та за її згодою вирішує справи у складі суду разом із суддею або залучається до здійснення правосуддя [149]. Відтак, участь присяжних у здійсненні правосуддя має тимчасовий, епізодичний характер і обмежена окремими категоріями справ, що не формує передумов для їхнього віднесення до сталого професійного суддівського середовища.

У цьому контексті важливо звернутися до конституційних положень, які визначають засади здійснення правосуддя в Україні. Частина перша статті 124 Основного Закону України встановлює, що правосуддя в Україні здійснюють виключно суди [64], визначаючи інституційну монополію судової влади на відправлення правосуддя та водночас визначає суд як єдиний орган, уповноважений ухвалювати обов'язкові рішення іменем держави. Частина перша статті 127 Конституції України закріплює: «Правосуддя здійснюють судді. У визначених законом випадках правосуддя здійснюється за участю присяжних» [64].

У монографічному дослідженні Л.М. Москвич, С.О. Іваницького та І.О. Русанової висловлюється позиція, якою до носіїв судової влади, яка за своїм змістом охоплює всіх суб'єктів, які у визначених Конституцією та законами України формах беруть участь у здійсненні правосуддя, віднесено професійних суддів та присяжних [91]. На наше переконання, такий підхід видається обґрунтованим, оскільки присяжні як представники народу беруть участь у здійсненні правосуддя у передбачених законом формах. Водночас поняття «суддівський корпус» не може ототожнюватися із загальною категорією носіїв судової влади [219, с. 341]. Поняття суддівського корпусу охоплює виключно суддів, які є носіями судової влади, складають її професійно-кадрову основу з метою здійснення правосуддя на професійній основі, обіймають штатні суддівські посади, наділені спеціальним конституційно-правовим статусом та гарантіями незалежності. Отже, на нашу думку, присяжні є носіями судової влади, проте не є частиною суддівського корпусу.

Варто зазначити, що чинне законодавство України не містить нормативного визначення поняття «суддівський корпус». Тим не менш, якщо дослідити нормативно-правову базу, то варто зауважити, що сам термін використано не у

профільному Законі України «Про судоустрій і статус суддів», а у Законі України «Про Вищу раду правосуддя»: частина перша статті 1 визначає, що ВРП здійснює свою діяльність з метою формування доброчесного та високопрофесійного корпусу суддів; окрім того, глава 2 розділу II має назву «Участь у формуванні суддівського корпусу» та визначає повноваження ВРП у цій сфері [121].

Заслужує на увагу той факт, що категорія «корпус», яка використовується законодавцем у понятті «суддівський корпус», не є випадковою чи унікальною саме для законодавства про судоустрій та статус суддів. Її застосування відображає ширшу тенденцію у нормотворчій практиці, характерну для сучасного українського публічного права. Так, термін «корпус» здебільшого використовується у законодавстві, що регулює проходження державної служби, зокрема у Законі України «Про державну службу», в якому поняття «корпус» застосовується як структуроутворюючий елемент професійної публічної служби. У зазначеному Законі містяться такі категорії, як «вищий корпус державної служби», «Комісія з питань вищого корпусу державної служби», «конкурс на зайняття посад вищого корпусу державної служби» тощо. У межах цих конструкцій термін «корпус» використовується для позначення впорядкованої, організованої та нормативно визначеної спільноти посад, які об'єднані спільними критеріями професійності, правового статусу, процедур призначення та відповідальності [133].

Окреслений підхід до використання категорії «корпус» у законодавстві про державну службу знайшов відображення і у наукових дослідженнях, присвячених проблематиці формування суддівського корпусу. Так, у науковій літературі висловлюється позиція, відповідно до якої під суддівським корпусом пропонується розуміти відповідну кількість державних службовців, які займають посади суддів у судових органах України [25, с. 1007].

Втім, із такою позицією погодитися не можемо, оскільки попри виконання публічних функцій та здійснення правосуддя від імені держави, судді не належать до категорії державних службовців у розумінні пункту 12 частини третьої статті 3 Закону України «Про державну службу», відповідно до якого дія цього Закону не поширюється на суддів, на відміну від секретарів судових засідань, судових

розпорядників, працівників канцелярій та інших [133]. Судді мають окремий правовий статус, визначений Конституцією України та Законом України «Про судоустрій і статус суддів», тому ототожнення суддівського корпусу з корпусом державної служби не відображає реальної природи правового статусу судді.

У контексті суто проблематики формування суддівського корпусу поняття «суддівський корпус», на нашу думку, позначає всіх суддів, які у визначеному Конституцією та законами України порядку набули статусу судді з метою здійснення правосуддя на професійній основі та обіймають штатні суддівські посади у системі судоустрою України.

У ширшому розумінні суддівський корпус постає як складний феномен, визначення місця якого у системі організації судової влади здійснюється на підставі сукупного застосування різних теоретико-правових підходів: інституційного, системного, соціально-професійного, функціонального та нормативного.

Крізь призму інституційного підходу суддівський корпус є організаційно-кадровим елементом структури судової влади, який охоплює всіх осіб, які мають конституційно-правовий статус суддів, обіймають штатні суддівські посади у судах та забезпечують кадрову основу функціонування судової влади.

Системний підхід дозволяє розглядати суддівський корпус як структурно впорядковану та нормативно визначену професійну спільноту у межах єдиної системи судоустрою з спільними засадами організації та функціонування всіх її ланок.

У межах соціально-професійного підходу суддівський корпус – особлива професійна група осіб, яких об'єднує належність до специфічного виду трудової діяльності зі здійснення правосуддя, що потребує спеціальних знань, умінь та навичок, а також формує спільні професійні цінності та інтереси.

Функціональний підхід орієнтований на визначення суддівського корпусу через основну публічно-правову функцію судді – здійснення правосуддя.

У свою чергу відповідно до нормативного підходу суддівський корпус – законодавчо зумовлена спільнота осіб, правове становище яких визначається Конституцією України та спеціальним законодавством, а його формування

здійснюється через чітко регламентований порядок.

Узагальнення наведених підходів дозволяє розглядати суддівський корпус як комплексне поняття, що поєднує інституційні, системні, соціально-професійні, функціональні та нормативні характеристики, які в сукупності відображають багатовимірну правову природу суддівського корпусу та дозволяють виокремити його характерні ознаки: 1) інституційна ознака – особи, які складають суддівський корпус, є носіями судової влади, які обіймають штатні суддівські посади у судах, складають кадрову основу функціонування судової влади та реалізації покладених на неї завдань; 2) системна ознака – суддівський корпус є структурно впорядкованою професійною спільнотою у межах єдиної системи судоустрою; 3) професійна ознака (ознака професійної ідентичності) – осіб, які складають суддівський корпус, об'єднує належність до специфічного виду професійної діяльності зі здійснення правосуддя, яка потребує спеціальних знань, умінь та навичок, а також формує спільні професійні цінності та інтереси; 4) статусна ознака – особи, які складають суддівський корпус, наділені особливим правовим статусом, визначеним Конституцією України та Законом України «Про судоустрій і статус суддів», який включає специфічний обсяг прав, обов'язків, гарантій; 5) функціональна ознака – особи, що складають суддівський корпус, наділені виключними повноваженнями зі здійснення правосуддя; 6) ознака специфіки правового регулювання – правове становище та діяльність осіб, які складають суддівський корпус, визначається Конституцією України та спеціальним законодавством; 7) ознака особливого порядку формування – формування суддівського корпусу здійснюється уповноваженими суб'єктами в особливому порядку, визначеному законом.

Теоретико-правове осмислення змісту категорії «суддівський корпус» має важливе значення для подальшого дослідження механізму його формування як складової забезпечення незалежності судової влади та реалізації її конституційного призначення. Попри широке використання терміну «формування суддівського корпусу» у сучасній науці відсутній єдиний підхід до його розуміння як поняття, а чинне законодавство України не містить нормативного визначення «формування суддівського корпусу».

Етимологічно термін «формування» походить від дієслова «формувати», що тлумачиться як надавати існування чому-небудь, створювати, надаючи певної організації або структури, а також організовувати чи створювати певне явище або систему [180]. Зазначене дозволяє нам розуміти формування як динамічний процес, що складається з сукупності дій, спрямованих на створення чи організаційне становлення певного явища.

На наш погляд, механічне розкриття поняття виключно через його складові «формування» та «суддівський корпус» не здатне відобразити особливості та значення формування суддівського корпусу, якщо вони не розкривають ідею незалежності.

Наявність незалежної судової влади є однією з ознак демократичного суспільства. Відповідно до частини першої статті 124 Конституції України правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, а судді, які під час здійснення правосуддя є незалежними та підкоряються лише закону, виступають безпосередніми носіями судової влади [64].

Невід'ємною складовою правового статусу судді, безумовно, є його незалежність, яка виступає одним із фундаментальних конституційних принципів організації та функціонування судової влади. Забезпечення незалежності суддів досягається через систему спеціальних правових гарантій, серед яких особливе значення мають встановлений законом порядок призначення суддів на посаду та їх звільнення, заборона будь-якого втручання у здійснення правосуддя, а також механізми захисту професійних прав та законних інтересів суддів [161].

У цьому контексті порядок формування суддівського корпусу набуває значення однієї з гарантій незалежності судової влади. Зазначене положення отримало теоретичне обґрунтування: зокрема, досліджуючи проблеми становлення незалежної судової влади в Україні, В.В.Городовенко відносить порядок формування суддівського корпусу до організаційно-правових (судоустрійних) гарантій незалежності судової влади і обґрунтовує, що саме належним чином врегульований порядок формування суддівського корпусу, поряд із такими елементами, як автономність судової системи, рівність правового статусу суддів, особливий порядок

фінансування судів та діяльність органів суддівського самоврядування, забезпечує реальне функціонування принципу незалежності судової влади [22, с. 46].

Крізь призму зазначеного підходу у науковій літературі висловлюється інша позиція, відповідно до якої порядок формування суддівського корпусу розглядається як безпосередня структурна складова незалежності судової влади, оскільки саме через процедури добору, призначення та кар'єрного просування суддів закладаються передумови реалізації принципу незалежності судової гілки влади. Тим самим Л.В. Скомороха підкреслює, що порядок формування суддівського корпусу є складовою незалежності судової гілки влади та має бути побудований таким чином, щоб унеможливити неправомірний вплив на процес призначення суддів [175, с. 12].

Звідси розуміємо, що формування суддівського корпусу є одним із організаційно-правових чинників забезпечення незалежності суддів, оскільки через встановлення чіткого порядку укомплектування суддівських посад держава формує передумови для забезпечення їх незалежності та неупередженості [198, с. 141].

З огляду на те, що формування суддівського корпусу виступає важливим елементом забезпечення реалізації завдань судової влади, формування суддівського корпусу слушно розглядається як один із ключових аспектів успішного завершення судової реформи та створення сильної і незалежної судової влади, що користується високим рівнем суспільної довіри та авторитету [176, с. 282].

Ефективність формування суддівського корпусу як цілісної системи безпосередньо залежить від вихідних ідей, на яких вона базується. Процес формування суддівського корпусу має здійснюватися з неухильним дотриманням принципу незалежності як судової влади загалом, так і суду та суддів зокрема.

У цьому контексті С.В. Прилуцький наголошує, що незалежність суддів займає центральне місце в системі формування суддівського корпусу в демократичному суспільстві, оскільки саме вона виступає ключовою гарантією належного здійснення правосуддя [117].

Серед взаємопов'язаних складових незалежності (до прикладу, матеріально-фінансової, організаційної та кадрової [48, с. 227-228]), саме кадрова складова незалежності безпосередньо виявляється у створенні таких умов формування

суддівського корпусу, за яких доступ до суддівської професії забезпечується на професійній, об'єктивній і неупередженій основі, а будь-який неправомірний вплив на відповідні процедури унеможлиблюється.

З іншого боку Н.С. Слободяник підкреслює, що формування суддівського корпусу слід розглядати не лише як сукупність окремих кадрових процедур, а як специфічну сферу діяльності держави. Дослідниця зауважує, що формування суддівського корпусу постає особливою сферою державної діяльності, яка потребує незалежного та професійного підходу [178, с. 291]. Продовжуючи зазначену ідею, В.В. Гудима також звертає увагу, що формування суддівського корпусу виступає формою реалізації державної кадрової політики у сфері правосуддя, вказуючи, що «це одна з сфер, яка вимагає особливого та індивідуального підходу з боку держави» [26, с. 9].

Значення формування суддівського корпусу як сфери державної політики чи її складової підтверджується на рівні законодавчого регулювання. Відповідно до положень Закону України «Про Вищу раду правосуддя», ВРП є колегіальним, незалежним конституційним органом державної влади та суддівського врядування, який функціонує на постійній основі та покликаний забезпечувати формування доброчесного і високопрофесійного суддівського корпусу [121]. У такий спосіб законодавець прямо пов'язує діяльність конституційного органу суддівського врядування із завданням формування якісного кадрового складу системи судоустрою, що вказує на інституційний характер відповідного процесу та його значення для забезпечення функціонування судової влади.

Разом з тим, на наше переконання, формування суддівського корпусу безпосередньо пов'язане з правовим статусом суддів, оскільки саме через проходження законодавчо встановлених процедур відбувається наділення особи конституційними повноваженнями щодо здійснення правосуддя, що фактично є передумовою набуття нею відповідного правового статусу.

На думку В.М. Кравчука, порядок формування суддівського корпусу є одним із елементів правового статусу суддів, оскільки охоплює загальний порядок їх призначення на посаду [66, с. 4]. Особливості правового статусу суддів у свою чергу

зумовлюють необхідність існування чітких та однакових підходів до формування суддівського корпусу, що має забезпечувати рівність умов доступу до суддівської професії, єдність вимог до кандидатів на посаду судді та застосування єдиних критеріїв їх оцінювання.

У цьому контексті закономірним є звернення до принципу єдності статусу суддів як однієї з базових засад організації судової влади, важливим проявом якого виступає єдність організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу. Зокрема, у монографії за загальною редакцією професора І.Є. Марочкина зазначається, що компонентом принципу єдності статусу суддів є саме єдність механізму формування суддівського корпусу, яка проявляється в однаковості процедур відбору кандидатів на посаду судді, рівності кандидатів під час їх проходження, застосуванні єдиних критеріїв оцінювання, а також встановленні однакового порядку наділення повноваженнями судді [79, с. 133].

Отже, єдність механізму формування суддівського корпусу виступає необхідною передумовою забезпечення однаковості підходів до доступу до суддівської професії, реалізації принципу рівності кандидатів та застосування уніфікованих критеріїв їх оцінювання. Водночас така єдність має поєднуватися з безперервністю функціонування механізму формування суддівського корпусу, що обумовлено потребою постійного кадрового забезпечення здійснення правосуддя та підтримання належного рівня спроможності судової влади.

У науковій доктрині обґрунтовано зазначається, що формування суддівського корпусу доцільно розглядати як динамічний та безперервний процес, зумовлений специфікою кадрового відтворення судової влади [117]. Зазначене дає підстави розглядати формування суддівського корпусу не як одноразовий акт зайняття суддівської посади, а як стратегічно орієнтований, безперервний процес відтворення кадрового потенціалу системи судоустрою, адже це явище постає не просто як реакція суб'єктів врядування на наявність вакантних посад, а як постійно діючий напрям державної діяльності, що забезпечує інституційну сталість та високу професійну якість суддівського складу [198, с. 142-143].

Саме комплексний та безперервний характер процесу формування суддівського

корпусу зумовлює підвищені вимоги до визначення його нормативної моделі, оскільки від її збалансованості та ефективності залежить якісний склад суддівського корпусу. У цьому контексті Р.А. Крусян слушно зауважує, що формування корпусу професійних суддів – це нормативно визначений процес кадрового забезпечення системи судоустрою, від ефективності якого залежить ефективність функціонування цієї системи [68, с. 113]. Таким чином, дослідник акцентує увагу на системоутворювальному значенні процесу формування суддівського корпусу для організації та стабільності судової влади.

Водночас у науковому дискурсі поширеними є підходи, автори яких тяжіють до ідентифікації процесу формування суддівського корпусу та процедури добору кандидатів на посаду судді. Так, В.А. Селезньов зазначав, що під формуванням суддівського корпусу слід розуміти взаємопов'язану сукупність визначених чинним законодавством України процедур, пов'язаних із добором осіб на посаду суддів на підставі аналізу відповідності встановленим критеріям професійно-особистісних якостей особи-кандидата на посаду судді [172, с. 217].

Аналогічної позиції дотримується Б.О. Прокопенко, який, аналізуючи процедуру добору кандидатів на посаду судді, звертає увагу на термін «формування корпусу професійних суддів» та вказує на їхню змістовну близькість. Окрім того, дослідник простежує спільність етапів відповідних процесів, що дає йому підстави зазначати про їх часткове ототожнення [152, с. 26-27].

Не заперечуючи вагомості наведених поглядів, ми все ж вважаємо за необхідне розмежовувати ці категорії за принципом співвідношення родового та видового понять. На наш погляд, підхід, що зводить зміст формування суддівського корпусу виключно до процедури добору, є дещо звуженим. Формування суддівського корпусу слід розглядати як родове (ширше) поняття, що охоплює не лише добір, а й складний комплекс дій та кадрових рішень – від ініціювання відповідних процедур до наділення особи повноваженнями судді. Таке розуміння дозволяє досягнути формування суддівського корпусу як цілісний процес, що реалізується через відповідний організаційно-правовий механізм.

Узагальнюючи наведені доктринальні підходи до визначення змісту

формування суддівського корпусу, слід зауважити, що у науці відсутній єдиний підхід до розуміння змісту формування суддівського корпусу. Проведений аналіз дає підстави виокремити основні напрями його інтерпретації, відповідно до яких формування суддівського корпусу розглядається як: 1) гарантія чи невід'ємна складова незалежності судової влади; 2) визначена законодавством сукупність процедур та правових засобів кадрового забезпечення судової влади; 3) специфічна публічно-владна сфера діяльності держави, що реалізує кадрову політику щодо правосуддя; 4) безпосередня процедура добору кандидатів на посаду судді.

Визнаючи беззаперечну наукову цінність кожного із наведених підходів, варто водночас зауважити, що їх відокремлений розгляд не дозволяє повною мірою розкрити зміст досліджуваного правового явища. На наше переконання, складний та багатогранний характер процесу формування суддівського корпусу полягає в органічному поєднанні як процедурних, так і інституційно-функціональних елементів реалізації державної політики у сфері правосуддя [198, с.142].

Відтак, це дає підстави розглядати формування суддівського корпусу не як технічне явище кадрового забезпечення системи судоустрою, а як динамічний процес, спрямований на забезпечення інституційної стабільності судової влади.

З урахуванням наведених доктринальних підходів доцільно удосконалити дефініцію поняття «формування суддівського корпусу», під яким пропонуємо розуміти нормативно врегульований безперервний публічно-владний процес кадрового відтворення незалежної судової влади, що реалізується через систему взаємопов'язаних процедур та діяльність уповноважених суб'єктів і спрямований на забезпечення судової влади професійними, компетентними, незалежними і доброчесними суддями.

Сформульоване авторське визначення поняття формування суддівського корпусу дає змогу перейти до з'ясування його цільового призначення, а також визначення тих завдань, реалізація яких забезпечує досягнення відповідного результату.

У загальнотеоретичному дискурсі мета визначається як те, до чого прагне людина, тобто бажаний результат, на досягнення якого спрямована її діяльність [13].

Крім того, у науковій літературі існує думка про те, що «мета – це майбутній бажаний стан об'єкта впливу чи кінцевий бажаний результат процесу управління» [79, с. 475]. Саме мета, на нашу думку, визначає загальну спрямованість діяльності та окреслює очікуваний результат її здійснення.

Натомість завдання визначаються як наперед визначений, запланований для виконання обсяг роботи [180], тобто слугують конкретизованими орієнтирами досягнення поставленої мети та відображають сукупність дій і заходів, реалізація яких забезпечує її практичне втілення. Іншими словами, виконання визначених завдань є необхідною умовою досягнення поставленої мети.

Для чіткого визначення мети формування суддівського корпусу, на наш погляд, доцільно виходити з його функціонального призначення у системі організації та функціонування судової влади. Отже, мета формування суддівського корпусу полягає у забезпеченні реалізації завдань судової влади шляхом наповнення системи судоустрою професійними, компетентними, незалежними та доброчесними суддями.

Досягнення зазначеної мети передбачає реалізацію комплексу взаємопов'язаних завдань формування суддівського корпусу, що конкретизують його зміст. До основних завдань формування суддівського корпусу належать 1) забезпечення незалежності судової влади; 2) підтримання авторитету судової влади та довіри громадян до суду; 3) забезпечення відкритого, прозорого та змагального доступу до професії судді; 4) забезпечення безперервності та оновлення професійного складу суддів; 5) забезпечення спроможності судової влади реалізовувати свої конституційні функції.

З'ясування правової природи формування суддівського корпусу, визначення його мети та завдань дозволяє сформувати цілісне уявлення про зміст цього публічно-владного процесу та його місце у системі забезпечення функціонування судової влади.

Реалізація зазначених цілей та завдань відбувається через функціонування механізму формування суддівського корпусу, що забезпечує впорядкованість, послідовність і передбачуваність цього процесу. У зв'язку з цим наступним етапом дослідження є з'ясування сутності та структурної побудови такого механізму як

інструменту практичної реалізації процесу кадрового відтворення судової влади.

1.3. Організаційно-правовий механізм формування суддівського корпусу: поняття, сутність, зміст та структура.

Функціонування механізму формування суддівського корпусу має безпосереднє конституційно-правове значення, оскільки його стан визначає виконання державою обов'язку щодо утвердження та забезпечення прав і свобод людини відповідно до статті 3 Конституції України [64].

Звідси розуміємо, що механізм формування суддівського корпусу виступає системною передумовою реалізації конституційного права кожної людини і громадянина на судовий захист порушених прав і свобод, гарантованого статтею 55 Конституції України [64], й забезпечення права на справедливий суд, закріпленого статтею 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [63].

Враховуючи нормативну зумовленість процесу формування суддівського корпусу, вважаємо, що дослідження його механізму потребує звернення до теорії механізму правового регулювання.

Відповідно до визначення, наведеного у тлумачному словнику української мови, термін «механізм» означає внутрішню будову, систему чого-небудь [180].

У загальнотеоретичному вимірі механізмом правового регулювання О.Ф. Скакун визначає узяту в єдності систему правових засобів, способів і форм, за допомогою яких нормативність права переводиться в упорядкованість суспільних відносин, задовольняються інтереси суб'єктів права, встановлюється і забезпечується правопорядок («належне» у праві стає «сущим») [174, с. 499].

Розкриваючи сутність цього явища, А.В. Андрєєв зазначає, що механізм правового регулювання суспільних відносин слід розглядати не як «механізм» безпосередньо, а як послідовну взаємодію (алгоритм) утворюючих його складових елементів, що поєднані спільною метою [4, с. 127]. Подібної позиції дотримується також Л.Л. Лепех, яка підкреслює, що механізм правового регулювання в юридичній літературі традиційно розглядається як узяті в єдності сукупність юридичних засобів, за допомогою яких забезпечується вплив на суспільні відносини [74, с. 204].

Таким чином, у теорії держави і права категорія «механізм» трактується як внутрішньо впорядкована, цілісна та цілеспрямована система взаємопов'язаних елементів, засобів і процедур, об'єднаних спільною функціональною метою. Поняття механізму не зводиться до формального набору правових приписів або окремих управлінських дій, а відображає динамічну модель реалізації нормативно закріплених повноважень у конкретній сфері суспільних відносин.

Сформовані у теорії права підходи щодо змісту механізму правового регулювання є надзвичайно важливими для розуміння кадрових процесів у судовій владі. Так, на нашу думку, категорію «механізм» слід розглядати як впорядковану систему взаємопов'язаних складових, за допомогою яких досягається реалізація певної державно-владної функції.

У свою чергу механізм формування суддівського корпусу – це система взаємопов'язаних дій, які здійснюються в особливому, нормативно визначеному порядку і спрямовані на забезпечення реалізації завдань судової влади шляхом наповнення системи судоустрою професійними, компетентними, незалежними, та доброчесними суддями.

С.В. Прилуцький зазначає, що «стрижнем механізму формування корпусу суддів є забезпечення судової влади високопрофесійним та високоморальним кадровим складом» [117], що відображає його функціональне призначення у системі гарантій належного здійснення правосуддя. Водночас, на наш погляд, за такого підходу відбувається змішування мети функціонування механізму формування суддівського корпусу з системою взаємопов'язаних елементів, які його складають.

Окрім того, Л.В. Скомороха слушно звертає увагу на структурний характер механізму формування професійного суддівського корпусу, підкреслюючи, що він включає законодавчо встановлені форми, засоби та умови добору кандидатів на посаду судді, їх підготовки, призначення на посаду судді, а також перепідготовки і підвищення кваліфікації суддів [175, с. 8].

Таким чином, йдеться про внутрішньо впорядковану систему взаємопов'язаних складових, узгоджених між собою та таких, що здебільшого функціонують у визначеній законом послідовності, що у свою чергу узгоджується із

загальнотеоретичним підходом до правових явищ, як до системи взаємопов'язаних і скоординованих юридичних засобів, які діють у певній послідовності та спрямовані на досягнення визначеного правового результату [174, с. 499].

Викладені підходи дозволяють дійти висновку, що механізм формування суддівського корпусу не може розглядатися виключно як сукупність окремих процедур кадрового забезпечення судової влади або як формалізований порядок заміщення вакантних суддівських посад. Його зміст значно ширший і охоплює систему взаємопов'язаних інституційних, процедурних та нормативно визначених засобів реалізації державної кадрової політики у сфері правосуддя.

У зв'язку з цим у межах нашого дослідження механізм формування суддівського корпусу пропонується розглядати крізь призму поєднання його організаційного та правового аспектів, які у своїй сукупності відображають структурну побудову відповідної діяльності та нормативні засади її здійснення.

Для глибшого розуміння специфіки досліджуваного явища зосередимо увагу на двоєдиній природі «організаційно-правового механізму».

Організаційний компонент механізму формування суддівського корпусу характеризує відповідну систему через сукупність нормативно визначених процедур, за допомогою яких безпосередньо реалізується процес формування суддівського корпусу, а також діяльність уповноважених суб'єктів, наділених повноваженнями щодо їх організації та проведення.

Саме через встановлення законодавчо визначеної послідовності процедурних дій забезпечується впорядкованість і логічна узгодженість кадрового відтворення судової влади, що дозволяє розглядати організаційний компонент як координаційну основу реалізації відповідного процесу.

У зв'язку з цим особливого значення набуває з'ясування змісту поняття «процедура» як елемента організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу. Передусім доцільним є визначення співвідношення понять «процес» і «процедура», оскільки в дослідженнях у сфері судової влади та судоустрою ці категорії доволі часто використовуються паралельно або навіть як взаємозамінні [117; 152].

У сучасній доктрині відсутній єдиний усталений підхід до розмежування понять «процес» і «процедура», які нерідко застосовуються як синонімічні категорії, що позначають нормативно визначену сукупність послідовних дій, спрямованих на досягнення певного правового результату [177, с. 20]. Разом із тим значна кількість дослідників виходить із того, що процес і процедура співвідносяться як ціле та його частина [47, с. 401].

Звернення до етимології зазначених понять також підтверджує їхню змістовну близькість. Так, відповідно до тлумачного словника сучасної української мови слово «процес» (лат. *processus* – рух) означає: 1) послідовну зміну станів або явищ, яка відбувається закономірним порядком; хід розвитку чого-небудь; 2) розгляд судової справи; сама судова справа [180]. Натомість поняття «процедура» (лат. *procedo* – просуваюсь) тлумачиться як офіційно встановлений або узвичаєний порядок здійснення певних дій чи виконання відповідної діяльності [180].

Таким чином, спільною ознакою зазначених категорій є те, що ними позначається певна нормативно визначена сукупність послідовних дій, спрямованих на досягнення відповідного результату.

Втім, як слушно зазначають О.В. Кузьменко та Т.О. Гуржій, з точки зору адміністративного права, якщо процес відображає динаміку розвитку явища, безперервний рух і послідовність переходів від одного стану до іншого, то процедура характеризує дискретність такого руху, виступаючи його структурованим елементом, що має часову визначеність і внутрішню послідовність [69, с. 137].

З огляду на викладене у межах нашого дослідження доцільно виходити з того, що поняття процесу є ширшим за змістом, тоді як процедура виступає його структурним елементом. Саме такий підхід найбільш повно відповідає законодавству та розумінню формування суддівського корпусу як безперервного публічно-владного процесу кадрового відтворення судової влади, що реалізується через систему взаємопов'язаних процедур.

Відтак, у дисертаційній роботі формування суддівського корпусу розглядається саме як процес, складовими якого виступають законодавчо визначені процедури, що забезпечують його практичну реалізацію.

Разом з тим у науковій літературі та правозастосовній практиці для позначення відповідних явищ досить часто використовується категорія «конкурсні процедури», однак її зміст не отримав належного нормативного закріплення та не має усталеного доктринального визначення.

Раніше нами пропонувалося визначення конкурсних процедур формування суддівського корпусу як офіційно встановленого порядку змагального відбору кандидатів на зайняття суддівської посади, спрямованого на їх оцінювання, встановлення відповідності законодавчо визначеним критеріям та рейтингування, що здійснюється у визначеному законом порядку ВККС України. До таких процедур було віднесено добір на посаду судді місцевого суду та конкурс на зайняття вакантної посади судді [205, с. 342].

З метою забезпечення точності наукового аналізу більш коректним видається застосування ширшої за змістом категорії, такої як «процедури формування суддівського корпусу», яка охоплює не лише конкурсні процедури, а й інші законодавчо визначені процедури відповідного процесу. Зокрема, процедура фінального призначення судді на посаду, що включає розгляд рекомендації ВККС України ВРП та видання указу Президента України, немає конкурсного характеру, однак безперечно належить до процедур формування суддівського корпусу.

З огляду на це у дисертаційному дослідженні для позначення сукупності процедур, які становлять складову організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, використовується категорія «процедури формування суддівського корпусу», тоді як категорія «конкурсні процедури» застосовується у вузькому значенні – для позначення процедур добору на посаду судді та конкурсу на зайняття вакантної посади судді.

Правовий компонент механізму формування суддівського корпусу у свою чергу наповнює структуру механізму нормативним змістом, визначаючи правові засоби (інструментарій), за допомогою яких забезпечується реалізація повноважень відповідних суб'єктів та оновлюється кадровий склад суддівського корпусу.

Відтак, право забезпечує нормативне оформлення організаційної складової механізму формування суддівського корпусу, перетворюючи процедури та діяльність

уповноважених суб'єктів на юридично впорядковану систему дій, спрямованих на досягнення його мети. Саме у взаємодії організаційного та правового компонентів розкривається цілісність відповідного механізму, в межах якого організація формує його суб'єктно-процедурну основу, а право наповнює її нормативно-інструментальним змістом.

Переходячи до характеристики правових засобів як складової організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, слід зазначити, що саме вони забезпечують нормативну реалізацію відповідних процедур, надаючи їм юридичної визначеності, обов'язковості та функціональної завершеності. У структурі механізму правові засоби виступають такими елементами, які в їх організованій сукупності формують потенціал правового впливу на суспільні відносини, забезпечуючи їх виникнення, зміну та припинення у відповідній сфері.

У загальнотеоретичному вимірі правові засоби традиційно розглядаються як універсальний інструментарій забезпечення інтересів суб'єктів права та досягнення визначених правових цілей. Як слушно зауважує І.Ю. Настасяк, вони відображають узагальнені способи реалізації правових приписів, характеризуються наявністю особливої юридичної сили, виступають основними елементами дії права у межах механізму правового регулювання, зумовлюють настання конкретних юридичних наслідків та забезпечуються державою. Саме через систему правових засобів нормативні приписи трансформуються у реальну поведінку суб'єктів правовідносин, що забезпечує досягнення відповідного ступеня ефективності правового регулювання [94, с. 24].

У цьому контексті правові засоби доцільно розглядати не лише як формально визначені юридичні інструменти, а як такі правові явища, що забезпечують переведення нормативних вимог у площину практичної діяльності суб'єктів права, відображають соціальну цінність права та виступають оптимальним інструментом організації суспільних відносин. Їх застосування забезпечує досягнення юридично значущих результатів, а також відображає рівень правового розвитку відповідної держави та ефективність функціонування її правової системи [78, с. 375].

Особливого значення для характеристики правових засобів набуває їх

двоаспектна природа, яка проявляється у поєднанні юридичного та соціального вимірів їх функціонування. Так, у юридичному аспекті правові засоби постають як сукупність нормативно визначеного інструментарію та формалізованих результатів діяльності уповноважених суб'єктів, тоді як у соціальному аспекті вони відображають цінності права, спрямовані на забезпечення суспільно значущих інтересів і досягнення відповідного правового результату. Водночас важливо підкреслити їх регулятивне призначення, що полягає у здатності виступати дієвим інструментом вирішення конкретних соціально-правових завдань [50, с. 204].

Узагальнюючи наведені підходи, слід зазначити, що у структурі механізму правового регулювання традиційно виокремлюються такі правові засоби, як норми права, юридичні факти, правовідносини, акти реалізації прав та обов'язків суб'єктів, а також правові санкції щодо порушників правових приписів.

З урахуванням викладеного правові засоби організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу доцільно розглядати як нормативно визначений інструментарій, за допомогою якого уповноважені суб'єкти забезпечують реалізацію процедур, спрямованих на укомплектування системи судоустрою високопрофесійними кадрами. Саме через систему правових засобів забезпечується практична реалізація відповідних процедур, їх юридична визначеність, послідовність та результативність.

До правових засобів організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, зокрема, належать: кваліфікаційний іспит (анонімне тестування, виконання практичного завдання), методики оцінювання, дослідження досьє, спеціальна перевірка, перевірка особистих морально-психологічних якостей кандидатів на посаду судді, співбесіда, рейтинг, резерв, висновки Громадської ради доброчесності, спільні засідання ВККС України з Громадською радою міжнародних експертів, подання ВРП, указ Президента України.

Таким чином, якщо організаційний компонент організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу охоплює систему уповноважених суб'єктів та процедурні форми їх діяльності, тоді правовий компонент визначає нормативно закріплені засоби реалізації відповідних процедур.

Слід зазначити, що організаційно-правовий механізм формування суддівського корпусу доцільно розглядати як єдину та цілісну систему, уникаючи його фрагментації на окремі автономні «мікро-механізми» (наприклад, механізм добору, механізм конкурсу чи механізм призначенням на посаду судді), оскільки у межах цієї системи уповноважені суб'єкти, процедурні форми діяльності та правові засоби їх реалізації перебувають у функціональній взаємодії та спрямовані на досягнення спільного результату – кадрового наповнення судової влади високопрофесійними суддями.

Кожна окрема процедура, як і система суб'єктів та правові засоби їх реалізації, виступають складовою єдиного організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, спрямованого на забезпечення реалізації завдань судової влади та гарантування ефективного здійснення правосуддя на засадах верховенства права.

Для системного осмислення внутрішньої побудови досліджуваного явища необхідно звернутися до фундаментальних засад загальної теорії права щодо складу та структури механізму правового регулювання.

Як слушно зазначають дослідники з теорії права, склад такого механізму утворюють правосвідомість, принципи права, юридичні норми, інтерпретаційні та індивідуальні правові акти, правові відносини, а також заходи юридичної відповідальності. Усі ці явища, у ході залучення для реалізації цілей правового регулювання, виступають специфічними засобами його здійснення [47, с. 220].

Розглядаючи механізм у його динамічному вимірі, важливо враховувати стадійність його функціонування. Зокрема, висловлюється позиція, відповідно до якої виокремлюють ключові елементи механізму, що виражаються на різних етапах регулювання: норми права, юридичні факти, акти безпосередньої реалізації права, акти застосування права, у яких відбувається персоніфікація загальних прав і обов'язків [183].

Спираючись на наведені теоретичні підходи та враховуючи специфіку кадрових процесів у судовій владі, ми доходимо висновку, що правова природа досліджуваного явища вимагає синтезу організаційних та правових елементів.

Крім того, зауважимо, що у межах нашого дослідження терміни «елемент» та

«складова» механізму вживаються як синонімічні для позначення функціональних частин організаційно-правового механізму, водночас пріоритет надається категорії «складова» як такій, що найбільш повно відображає структурну цілісність механізму.

Відтак, на наш погляд, структуру організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу утворюють взаємопов'язані складові, які в сукупності забезпечують функціонування цілісного та послідовного алгоритму кадрового відтворення суддівського складу. До таких системоутворюючих складових належать:

- 1) нормативно визначені процедури формування суддівського корпусу;
- 2) система суб'єктів, наділених повноваженнями щодо організації, забезпечення та реалізації відповідних процедур;
- 3) правові засоби забезпечення здійснення відповідних процедур та повноважень суб'єктів.

Таким чином, організаційно-правовий механізм формування суддівського корпусу постає як багаторівнева цілісна система взаємопов'язаних структурних складових – процедур, системи уповноважених суб'єктів та правових засобів їх реалізації, що у своїй сукупності забезпечують стабільність, безперервність і належний професійний рівень кадрового забезпечення судової влади, відповідно до її конституційних завдань. Узагальнену структурну модель організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу в Україні відображено у додатку 3.

РОЗДІЛ II. СКЛАДОВІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ СУДДІВСЬКОГО КОРПУСУ В УКРАЇНІ, ЇХ ЗМІСТОВНА ХАРАКТЕРИСТИКА.

2.1. Добір кандидатів на посаду судді місцевого суду: нормативні засади та процедурна модель.

Враховуючи системний характер організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, його дослідження доцільно здійснювати шляхом поелементного аналізу, передусім процедур його реалізації, зміст і послідовність яких зумовлюються місцем суду в системі судоустрою та способом заміщення вакантної суддівської посади. У цьому контексті добір на посаду судді місцевого суду є базовою складовою механізму формування суддівського корпусу місцевих судів, тоді як для укомплектування посад суддів апеляційних судів, вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду такою процедурою виступає конкурс на зайняття вакантних посад.

Втім, саме процедура добору забезпечує первинний професійний та ціннісний відбір осіб, які у подальшому потенційно можуть бути наділені суддівськими повноваженнями, та формує кадрову основу суддівського корпусу, з якої в подальшому відбувається його оновлення та розвиток на інших рівнях системи судоустрою. У зв'язку з цим в науковій літературі обґрунтовано підкреслюється, що встановлений законодавством порядок добору на посаду судді має безпосереднє значення для формування правового статусу судді, оскільки саме через проходження відповідної процедури відбувається передумова виникнення його суддівської правосуб'єктності [85, с. 162].

З огляду на це аналіз організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу доцільно розпочати з дослідження нормативних засад і процедурної моделі добору кандидатів на посаду судді місцевого суду як складової цього механізму, позаяк від того, яким чином організована система добору, чи рівні вимоги пред'являються до кандидатів, чи єдині критерії процедури перевірки відповідності осіб цим вимогам, повною мірою залежать якість та авторитет правосуддя у цілому [79, с. 136].

У наукових дослідженнях, присвячених проблематиці формування суддівського корпусу, досить поширеним є використання термінів «добір» та «відбір» як взаємозамінних або тотожних за змістом, що певною мірою зумовлено наближеністю їх лексичного значення. Водночас аналіз тлумачних джерел свідчить, що термін «добір» трактується як дія за значенням «добирати», тоді як «відбір» визначається як дія за значенням «відбирати» [13].

У межах доктринального осмислення категорії «добір» деякі науковці пов'язують її безпосередньо з процесами формування суддівського корпусу. Так, С.Ю. Обрусна зауважує, що добір суддівських кадрів охоплює не лише елемент відсіву кандидатів, а й сукупність процедур, спрямованих на комплексну оцінку професійних та особистісних якостей осіб, які претендують на посаду судді, а також на визначення ступеня їх відповідності вимогам, установленим законодавством, із подальшим відбором найбільш підготовлених кандидатів для виконання суддівських функцій [97, с. 319]

Разом із тим наведений підхід потребує певного уточнення з позицій співвідношення змісту досліджуваних понять. Фактично у межах такої інтерпретації відбір розглядається як складова ширшої категорії – добору кандидатів на посаду судді. Водночас видається доцільним враховувати, що відсів кандидатів, які не відповідають установленим вимогам, радше виступає результатом реалізації процедури добору, ніж самостійною процедурою з власною метою та змістом. У цьому контексті відбір доцільно розглядати не як окремий структурний елемент добору, а як його функціональний наслідок, що проявляється у встановленні відповідності кандидатів законодавчо визначеним критеріям.

Відтак, на наше переконання, ототожнення понять «добір» та «відбір» у науковому обігу не є повністю виправданим, оскільки кожне з них відображає різні смислові акценти конкурсних процедур.

Подібного підходу дотримується Б.О. Прокопенко, який обґрунтовує тезу про те, що «добір» не може розглядатися як синонім понять «відбір», «набір» чи «підбір», оскільки він є комплексним кадровим процесом, що інтегрує елементи зазначених процедур, має нормативно визначену послідовність та спрямований на досягнення

системного результату у сфері кадрового забезпечення судової влади [153, с. 17-18].

Слід зазначити, що процедура добору кандидатів на посаду судді місцевого суду набула чіткого нормативного закріплення у главі 2 розділу IV Закону України «Про судоустрій і статус суддів». У цьому контексті науково коректне розмежування понять «добір» і «відбір» набуває не лише термінологічного, а й методологічного значення, оскільки дозволяє чіткіше окреслити зміст, структуру та функціональне призначення досліджуваної процедури.

З аналізу положень чинного законодавства про судоустрій і статус суддів вбачається, що добір на посаду судді має спеціальне цільове спрямування. Його призначення полягає у заповненні вакантних посад виключно в місцевих судах, якими відповідно до статті 21 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» є місцеві загальні, місцеві адміністративні та місцеві господарські суди [149].

Аналізуючи адміністративно-правові аспекти порядку зайняття посади судді, С.І. Дашкевич визначає добір як процедуру заповнення вакантних посад суддів кандидатами, які успішно пройшли всі передбачені законодавством етапи відбору, перевірки, навчання та призначення і відповідають установленим вимогам національного законодавства та міжнародним стандартам [29, с. 143]

Разом з тим таке визначення, на нашу думку, не повною мірою відображає багатовимірний характер добору як цілісної процедури, оскільки фактично зводить її до констатації проходження кандидатами відповідних етапів та встановлення відповідності визначеним вимогам без належного акценту на внутрішню логіку та взаємозв'язок процедурних дій.

Між іншим, зауважимо, що допуск особи, яка виявила намір стати суддею, до участі у процедурі добору на посаду судді є результатом попередньої перевірки ВККС України поданих документів щодо відповідності їх переліку, визначеному в оголошенні про добір кандидатів на посаду судді, дотримання вимог до їх оформлення та строку подання, а також відповідності особи, яка звернулась із заявою про допуск до участі в доборі, установленим статтею 127 Конституції України та статтею 69 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» вимогам до кандидата на посаду судді, відповідно до яких на посаду судді може бути призначений громадянин

України, не молодший тридцяти та не старший шістдесяти п'яти років, який має вищу юридичну освіту і стаж професійної діяльності у сфері права щонайменше п'ять років, є компетентним, доброчесним та володіє державною мовою [64; 149].

Відтак, відповідність кандидата законодавчо встановленим вимогам презюмується вже на етапі допуску до участі в доборі на посаду судді, оскільки відповідно до вимог частини третьої статті 73 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» особи, які не подали всіх необхідних документів та/або подали документи, що не відповідають установленим законом вимогам, а також особи, які згідно з поданими документами не відповідають установленим Законом вимогам до кандидата на посаду судді, до участі у доборі на посаду судді не допускаються [149].

За таких умов підтвердження відповідності кандидатів законодавчим вимогам не може розглядатися як ключовий або завершальний результат процедури добору, а виступає лише її вихідною передумовою.

Окремої уваги у цьому контексті потребує питання навчання (початкової підготовки) осіб, які беруть участь у доборі на посаду судді. Аналіз чинного законодавства свідчить, що проходження навчання в НШС України наразі не є етапом процедури добору на посаду судді. Законом України «Про судоустрій і статус суддів» визначено, що суддя зобов'язаний проходити відповідну підготовку з метою підтримання належного рівня кваліфікації, а особи, призначені на посаду судді та які не мають стажу роботи на посаді судді, проходять початкову підготовку щороку протягом перших трьох років після призначення [149].

Отже, професійна підготовка в НШС України реалізується вже після завершення добору, як комплексної процедури, і має характер післяпризначального елементу професійного становлення судді, а не передумови набуття суддівського статусу.

Такий підхід істотно відрізняється від попередньої моделі добору (в редакції Закону України «Про судоустрій і статус суддів» до 09.12.2023), відповідно до якої існувала багатоступенева процедура, що налічувала 15 стадій, однією з яких було проходження спеціальної підготовки кандидатами, що успішно склали відбірковий іспит та пройшли спеціальну перевірку, із подальшим отриманням відповідного

свідоцтва.

У зв'язку з цим визначення добору, запропоноване С.І. Дашкевичем, у частині посилання на проходження кандидатами «усіх етапів відбору, перевірки, навчання і призначення», відображає радше нормативну модель, характерну для попередніх етапів реформування судоустрою, ніж чинний стан правового регулювання.

Б.О. Прокопенко запропонував розмежовувати вузьке та широке розуміння процедури добору на посаду судді. У вузькому значенні добір розглядається дослідником як процес забезпечення судів підготовленими висококваліфікованими кадрами, тоді як у широкому – поетапний і тривалий процес відбору, підготовки та призначення професійно й морально відповідних кандидатів на посади суддів відповідно до вимог законодавства України та міжнародних стандартів [152, с. 29].

Поділяючи запропонований підхід, вважаємо, що добір на посаду судді доцільно розглядати як систему взаємопов'язаних організаційних і процедурних дій, спрямованих не лише на перевірку формальної відповідності кандидатів установленим вимогам, а й на комплексне оцінювання їх професійної компетентності, доброчесності, мотивації та особистісних якостей, що своєю чергою дозволяє трактувати добір як невід'ємну самостійну складову організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, метою якої є об'єктивна оцінка рівня загальних теоретичних знань кандидатів у галузі права, рівня професійної підготовки кандидатів, ступеня готовності здійснювати правосуддя з питань юрисдикції відповідного суду, а також оцінка їх особистих та моральних якостей.

Таким чином, поняття добору на посаду судді застосовується визначення найбільш компетентних та доброчесних кандидатів, здатних забезпечити належне здійснення правосуддя у місцевих судах.

Важливо зазначити, що аналогічний підхід до розуміння добору на посаду судді простежується і в судовій практиці, зокрема у правових позиціях Верховного Суду, сформульованих за результатами аналізу конституційних і законодавчих приписів, які регламентують порядок формування суддівського корпусу. Так, у судових рішеннях наголошується, що добір кандидатів на посаду судді слід розглядати не лише як формальну процедуру заповнення вакантних посад, а як процес забезпечення

системи судоустрою підготовленими, висококваліфікованими кадрами. Водночас цей процес характеризується складністю, поетапністю та тривалістю й охоплює сукупність взаємопов'язаних дій, спрямованих на відбір і призначення професійно підготовлених, морально гідних та компетентних осіб на посади суддів відповідно до вимог національного законодавства та міжнародних стандартів [111].

Наведена правова позиція Верховного Суду по суті підтверджує доктринальний підхід до розуміння добору як комплексної процедурної складової організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, що поєднує оцінювання, відбір кандидатів та прийняття кадрових рішень щодо рекомендації їх про призначення на посаду, спрямованих на наповнення суддівського корпусу новими кадрами.

Вочевидь добір кандидатів на посаду судді не може здійснюватися без чітко визначених основоположних засад, що становлять фундамент відповідної процедури. Як слушно зауважує Б.О. Прокопенко, принципи добору кандидатів на посаду судді сформувалися під впливом історичного розвитку української правової системи, досвіду функціонування правових систем інших держав, а також чинних міжнародних стандартів у сфері правосуддя [152, с. 29].

У науковій літературі існує думка, що в основу процедури добору на посаду судді закладені фундаментальні принципи (засади), дотримання яких є запорукою не лише якісного кадрового добору, а й легітимності судової системи загалом [199, с. 57]. Так, на переконання І.Л. Самсіна, до фундаментальних принципів добору суддів слід віднести: верховенство закону, правову визначеність, незалежність, плюралізм та публічність [170, с. 40-41].

У свою чергу О.В. Гончаренко виходить із того, що принципи добору кандидатів на посаду судді є похідними від загальних принципів функціонування судової влади та виступають їх конкретизацією у процесі формування суддівського корпусу. До таких принципів дослідник відносить: законність, незалежність, рівність кандидатів на посади суддів, безпосередність, відкритість та прозорість, правову визначеність, спеціалізацію, об'єктивність й анонімність, фіксування процедури добору технічними засобами, оскаржуваність рішень [21, с. 24].

Разом з тим Б.О. Прокопенко зауважує, що запропоновані у науковій літературі принципи добору кандидатів на посаду судді часто мають фрагментарний характер, подаються несистемно та не охоплюють усієї сукупності засад, на яких має ґрунтуватися відповідна процедура. У зв'язку з цим дослідник пропонує здійснити їх упорядкування шляхом поділу на дві групи. До першої групи дослідник відносить основоположні принципи добору кандидатів на посаду судді, які відображають сутність та базові ідеї цього процесу (принципи справедливості, верховенства права, законності, незалежності та транспарентності). Другу групу, на думку дослідника, становлять організаційні принципи, що характеризують порядок практичної реалізації процедури добору (принципи доступності процедури добору, компетентності органів, уповноважених здійснювати добір, використання державної мови під час проведення відповідних процедур, а також здійснення добору на конкурсних засадах) [152, с. 31-32].

Узагальнюючи наведені у науковій літературі принципи добору кандидатів на посаду судді, слід зазначити, що всі вони за своєю правовою природою є похідними від загальних принципів організації та функціонування судової влади та виступають їх конкретизацією у сфері формування суддівського корпусу, через систему яких забезпечується належна організація процедури добору кандидатів на посаду судді.

Втім, на наш погляд, з урахуванням сучасного стану функціонування системи судоустрою та практики реалізації відповідних процедур, до ключових принципів добору кандидатів на посаду судді доцільно віднести принципи правової визначеності, транспарентності, публічності, неупередженості, рівності та змагальності [199, с. 57].

Відповідно до статті 70 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», процедура добору на посаду судді налічує вісім етапів, серед них деякі носять організаційний характер, тобто потребують ухвалення рішень тим чи іншим органом, а деякі, окрім організаційного, ще й часозатратний характер, адже потребують значних витрат часу та ресурсів, як людських, так і матеріальних [203, с. 194].

Водночас варто наголосити, що всі етапи процедури добору мають очевидний організаційний характер, оскільки на кожному з них уповноважені суб'єкти

здійснюють визначені законом дії, спрямовані на забезпечення належного перебігу процедури та прийняття відповідних рішень. Навіть ті етапи, які характеризуються мінімальною або пасивною участю кандидатів чи обмеженим обсягом їхніх дій (наприклад, оголошення про добір, зарахування кандидатів до резерву), об'єктивно потребують належного організаційного супроводу: від технічного адміністрування до ухвалення управлінських рішень [199, с. 52].

При цьому кожен етап добору завершується прийняттям окремого процесуального рішення, яке за своєю правовою природою виступає індивідуальним адміністративним актом, що безпосередньо впливає на обсяг прав і можливостей участі в подальших етапах добору учасників процедури.

У цьому контексті С.І. Дашкевич зазначає, що етапам добору, як адміністративної процедури, характерні такі ознаки: «по-перше, вони утворюють сукупність логічно пов'язаних дій певного органу; по-друге, вони завершуються досягненням певної поточної мети і є своєрідними «кроками» в досягненні кінцевої мети процедури в цілому; по-третє, вони не є однаковими і рівнозначними, відрізняються і за кількістю та переліком учасників адміністративної процедури» [29, с. 116].

Разом з тим наведений підхід характеризує добір передусім крізь призму його адміністративно-процедурного виміру, акцентуючи увагу на діяльності уповноваженого суб'єкта владних повноважень як організатора відповідної процедури. На наш погляд, таке розуміння не охоплює добір на посаду судді у повному обсязі, оскільки його реалізація передбачає участь не лише суб'єктів владних повноважень, а й кандидатів на посаду судді та інших учасників процедурних правовідносин, які наділені визначеними законом правами та обов'язками і здійснюють юридично значущі дії у межах цієї процедури.

З огляду на це добір на посаду судді доцільно розглядати не лише як адміністративну процедуру діяльності уповноваженого органу, а як комплексну процедуру формування суддівського корпусу, що охоплює систему взаємопов'язаних

дій усіх учасників відповідних процедурних правовідносин.

З урахуванням поєднання управлінських, координаційних та правозастосовних дій, що здійснюються у межах процедури добору на посаду судді, нами вже висловлювалася пропозиція про доцільність впорядкування її етапів шляхом їх об'єднання у три функціональні блоки: ініціативно-підготовчий (оголошення, подача документів, допуск); оцінювально-перевірковий (кваліфікаційний іспит, спеціальна перевірка, перевірка морально-психологічних якостей); підсумково-результативний (формування рейтингу, зарахування до резерву) [199, с. 56].

Запропонована структуризація етапів добору на посаду судді обумовлює необхідність послідовного аналізу змісту кожного із етапів.

1. Першим етапом є оголошення добору на посаду судді, що здійснюється шляхом ухвалення відповідного рішення ВККС України, адже згідно з пунктом 2 частини першої статті 93 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» саме цей орган суддівського врядування проводить добір кандидатів для призначення на посаду судді [149].

У рішенні про оголошення (старт, початок) добору на посаду судді визначається, зокрема, граничний строк подання заяв і документів для участі у доборі, що не може бути меншим за 30 днів з дня оприлюднення рішення, а також прогнозована кількість вакантних посад суддів, на заміщення яких оголошується добір. Крім того, рішення ВККС України про оголошення добору на посаду судді підлягає оприлюдненню на офіційному веб-сайті Комісії та офіційному веб-порталі судової влади України [149], що забезпечує публічність, відкритість і доступність інформації про початок процедури добору для необмеженого кола осіб.

За своєю суттю зазначений етап носить насамперед організаційний характер і виконує функцію процедурного старту, з якого розпочинається добір. З моменту офіційного оголошення добору створюється можливість для осіб, які відповідають установленим законом вимогам, реалізувати своє професійне право на участь у процесі формуванні суддівського корпусу.

Таким чином, етап оголошення добору виконує інформаційно-комунікативну функцію, оскільки його завдання – інформування про умови, порядок та часові межі

процедури, залучення мотивованих і професійно орієнтованих осіб до суддівської діяльності, забезпечення формування у кандидатів обґрунтованих очікувань щодо участі у процедурі добору на посаду судді.

2. Другий етап добору на посаду судді – подання заяви та визначеного законом пакета документів особами, які виявили намір обійняти посаду судді, який передбачає ініціативне, добровільне звернення кандидата до ВККС України із заявою про участь у доборі та документами, перелік яких встановлений статтею 72 Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

Слід підкреслити, що перелік документів, які кандидат на посаду судді зобов'язаний подати до ВККС України, є досить об'ємним і включає тринадцять позицій, які не є однорідними за своїм змістом та функціями, що, на наш погляд, дає підстави для їх групування за певними спільними ознаками.

До першої групи (ідентифікація та правосуб'єктність кандидата) належать документи, спрямовані на ідентифікацію особи-кандидата та підтвердження його правового зв'язку з державою, що включають заяву про участь у доборі, документи, що посвідчують особу та громадянство, а також анкетні дані кандидата.

Другу групу (професійна компетентність та кваліфікація) становлять документи, які підтверджують професійну та кваліфікаційну відповідність кандидата встановленим законодавством вимогам: документи про вищу юридичну освіту та науковий ступінь чи вчене звання (за наявності); документи, що підтверджують стаж професійної діяльності у сфері права; сертифікат про підтвердження володіння державною мовою на рівні, визначеному Національною комісією зі стандартів державної мови; мотиваційний лист кандидата, який дозволяє оцінити рівень професійної мотивації, ціннісних орієнтирів та усвідомлення кандидатом ролі судді в демократичній правовій державі.

Третю групу (добročесність та антикорупційні вимоги) складає масив документів для оцінювання добročесності кандидата та його відповідності антикорупційним вимогам: декларація добročесності, декларація родинних зв'язків, декларація особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, що у сукупності можна віднести до групи.

Четверта група (стан здоров'я та психологічна придатність) – це документи, які підтверджують належний стан здоров'я кандидата, у тому числі проходження ним психіатричного та наркологічного огляду, що має важливе значення з огляду на характер та значення суддівської діяльності.

П'ята група (згода на публічно-правову перевірку) – документи, що підтверджують згоду кандидата на збирання, обробку та використання інформації про нього, на проведення спеціальної перевірки відповідно до законодавства про запобігання корупції, а також засвідчує добровільність участі у процедурі добору та прийняття особою підвищеного рівня публічно-правового контролю, притаманного правовому статусу судді.

Таким чином, етап подання заяви та документів у процедурі добору на посаду судді призначений для формування належної інформаційно-документальної основи для подальшого встановлення відповідності кандидата законодавчо визначеним вимогам та проведення наступних процедур оцінювання його професійної компетентності, доброчесності і готовності до здійснення правосуддя.

Більше того етап подачі документів має істотне процесуальне значення, оскільки саме з моменту подання кандидатом заяви відбувається офіційна фіксація його наміру долучитися до складу суддівського корпусу та, відповідно, виникають правовідносини між кандидатом та ВККС України, спрямовані на реалізацію процедури формування суддівського корпусу.

На цьому етапі формується первинна нормативна база для подальшого руху кандидата в межах процедури добору, оскільки належність і повнота поданих документів зумовлюють можливість здійснення наступних процедурних дій. Таким чином, етап подання заяви та документів виконує функцію «входу» до процедури добору, поєднуючи в собі правову визначеність та організаційну значущість.

3. Третій етап – допуск до участі у доборі на посаду судді виконує фільтраційну функцію щодо поданих кандидатами документів, оскільки пов'язаний із здійсненням ВККС України їх перевірки на відповідність вимогам, установленим законом. За результатами такої перевірки ВККС України ухвалює вмотивоване рішення про допуск особи до подальшої участі у процедурі добору або про відмову в такому

допуску [149].

Релевантним з огляду на практичну реалізацію допуску до участі у доборі є наймасштабніший в історії української державності добір на посаду судді, оголошений рішенням ВККС України № 366/зп-24 від 11.12.2024 [143], у межах якого із заявами про участь у доборі звернулися 8 743 особи, що вочевидь вказує на високий рівень суспільного інтересу до суддівської професії та значний кадровий потенціал для укомплектування місцевих судів. Так, за результатами перевірки поданих документів Комісія ухвалила рішення про допуск до участі у доборі 7 860 кандидатів, водночас 868 особам (10% від загальної кількості) відмовлено у допуску. Крім того, заяви 15 кандидатів були залишені без розгляду [98].

Наведені статистичні дані наочно ілюструють функціональне призначення етапу допуску до участі у доборі як способу попередньої верифікації кандидатів та підтверджують його значення для забезпечення правової визначеності, дотримання законодавчих вимог і формування належного складу осіб, допущених до подальших етапів процедури добору на посаду судді.

З аналізу рішень Комісії про розгляд питань щодо допуску осіб до участі у доборі на посаду судді (травень-червень 2025 року) вбачається, що підстави для відмови у допуску мають переважно формально-процедурний характер і пов'язані з неналежним виконанням кандидатами вимог щодо подання повного та коректно оформленого пакета документів.

Серед найбільш поширених підстав слід виокремити неподання автобіографії [145; 147], сертифіката про володіння державною мовою [146], документів, що підтверджують стаж професійної діяльності у сфері права [144], а також додатка до диплома про вищу юридичну освіту або подання його неналежної копії [145]. Трапляються також випадки відмови у зв'язку з неподанням згоди на проведення спеціальної перевірки, декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, копії військово-облікового документа, недосягненням кандидатом встановленого віку, а також поданням документів, що не відповідають вимогам щодо строків їх отримання чи актуальності [147; 148].

Проведений аналіз, на нашу думку, свідчить про необхідність підвищення рівня

правової обізнаності кандидатів щодо вимог процедури добору, а також про доцільність удосконалення інформаційно-роз'яснювального супроводу відповідних процедур з боку органів суддівського врядування.

Водночас відмова у допуску до участі в доборі не означає остаточності відповідних рішень на цьому етапі процедури. Локальні нормативно-правові акти ВККС України передбачають додаткові процесуальні гарантії для кандидатів, спрямовані на забезпечення права на перегляд ухвалених рішень. Так, відповідно до пункту 58.15 Регламенту ВККС України, затвердженого рішенням Комісії від 13.10.2016 № 81/зп-16 (в редакції рішення Комісії від 19.10.2023 № 119/зп-23) (зі змінами), рішення Комісії щодо допуску або відмови у допуску до участі в доборі може бути переглянуте Комісією у пленарному складі за заявою особи, яка подається протягом двадцяти днів з дня ухвалення такого рішення [158].

На наш погляд, забезпечення можливості перегляду рішення про відмову у допуску до участі у доборі на посаду судді надає кандидатові право на повторну перевірку обставин, які стали підставою для відмови, та усунення можливих помилок чи формальних недоліків, допущених під час первинного розгляду документів, забезпечуючи баланс між формалізованістю процедури та дотриманням принципів справедливості, рівності учасників і ефективного захисту їхніх процесуальних прав.

Отже, допуск до участі у доборі спрямований на забезпечення правової «чистоти» складу осіб, які допускаються до наступних етапів процедури та недопущення до подальших етапів осіб, які не виконали фундаментальні законодавчі умови участі у доборі, що, у свою чергу, підсилює довіру до процедури.

4. Четвертим, контрольним етапом у процедурі добору, є складання кваліфікаційного іспиту, призначення якого полягає у комплексній перевірці рівня професійної компетентності кандидатів, їхніх інтелектуальних здібностей та готовності до здійснення правосуддя.

У науковій та публіцистичній традиції інститут іспиту як способу оцінювання професійної придатності особи інколи піддавався критичному переосмисленню. Зокрема, відомий ірландський поет та драматург Оскар Уайльд зауважував: «Іспити не мають жодної цінності. Якщо чоловік є джентльменом, він уже знає достатньо, але

якщо він джентльменом не є – що б він не знав, піде йому на шкоду» [220, с. 342].

Водночас у контексті формування суддівського корпусу кваліфікаційний іспит має принципово інше функціональне значення, оскільки виступає нормативно визначеним правовим засобом (інструментом) встановлення відповідності кандидата критерію професійної компетентності як обов'язкової умови доступу до суддівської професії.

Нагадаємо, що окрім інших вимог, які висуваються до кандидата на посаду судді, майбутній суддя повинен бути компетентним. Згідно з положеннями частини восьмої статті 69 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» кандидат на посаду судді відповідає критерію компетентності, якщо він володіє знаннями у сфері права та вміє їх застосовувати, має навички юридичного письма та правничої аргументації, когнітивні здібності [149].

У сучасній науковій літературі досить поширеним є використання категорії «компетентність» як синонімічного поняття щодо категорії «професіоналізм», що зумовлено їх близькістю за змістом та спільною спрямованістю на характеристику рівня підготовленості особи до виконання відповідних функцій. У цьому контексті доцільним є звернення до змісту категорії «професіоналізм» як більш усталеного у правничій доктрині поняття, що використовується для характеристики рівня професійної діяльності судді.

Як слушно зауважує Л.М. Москвич, професіоналізм суддів – це «якісно-ціннісний комплекс поєднання глибоких різносторонніх знань, умінь, професійних суддівських навичок, практичного досвіду, загальнолюдської культури, що відбиває ступінь самоорганізації особи, рівень її професійної діяльності, забезпечує ефективність судової системи і сприяє зростанню її авторитету» [86, с. 119].

Розвиваючи зазначений підхід, інші дослідники підкреслюють, що рівень професіоналізму суддів зумовлюється поєднанням внутрішніх і зовнішніх чинників. З одного боку, він визначається специфікою суддівської діяльності, вимогами до обсягу знань, умінь і практичних навичок, а з іншого – формується під впливом політичних, економічних, соціальних та культурних умов розвитку суспільства [29,

с. 105-106].

Водночас поряд із категорією професіоналізму у сучасній правничій науці дедалі ширше використовується поняття «компетентність», яке акцентує увагу не лише на рівні професійної підготовки особи, а й на її здатності ефективно застосовувати набуті знання та навички у практичній діяльності. Так, компетентність визначається як «інтегрована характеристика фахівця, спеціаліста у конкретній сфері, яка розкриває його професійні знання, вміння та навички у сфері права, а також відображає цілісну систему цінностей, ціннісних орієнтацій, здатність користуватися ними не тільки у професійній діяльності, а й у повсякденному житті, визначає внутрішньо особистісні характеристики особи, її здатність професійного самовдосконалення протягом всього життя» [29, с. 114-115].

З огляду на викладене, на наш погляд, більш коректним у контексті дослідження процедур формування суддівського корпусу є використання категорії «компетентність», яка прямо закріплена у законодавстві як одна з ключових вимог до кандидата на посаду судді.

Разом з тим категорія «професіоналізм» у чинному законодавстві використовується переважно для характеристики способу здійснення суддівської діяльності. Так, відповідно до частини першої статті 52 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» суддя здійснює правосуддя на професійній основі [149], що свідчить про нормативне закріплення професійного характеру суддівської діяльності як такої.

Отже, професіоналізм (професійність) є властивістю правового статусу судді, яка виникає після набуття відповідних повноважень, тоді як компетентність виступає вимогою, що підлягає перевірці ще на етапі доступу до суддівської професії, та встановлюється за допомогою визначених законом правових засобів, зокрема шляхом проведення кваліфікаційного іспиту, результати якого мають безпосередні юридичні наслідки, оскільки встановлення невідповідності кандидата критерію компетентності тягне припинення його участі у відповідній процедурі.

Враховуючи наведені доктринальні підходи до розуміння компетентності судді, а також положення чинного законодавства, на нашу думку, компетентність кандидата на посаду судді доцільно розглядати як інтегральну характеристику його професійної підготовленості, що відображає належний рівень правових знань, уміння застосовувати норми права, навички правничої аргументації та юридичного письма, когнітивні здібності, а також здатність ефективно реалізовувати ці якості у процесі здійснення правосуддя.

Звідси постає питання щодо правових засобів об'єктивного встановлення компетентності в межах процедури добору.

У цьому контексті саме кваліфікаційний іспит виступає ключовим правовим засобом перевірки відповідності кандидатів на посаду судді відповідності компетентності, оскільки дозволяє у стандартизований та порівнюваний спосіб оцінити рівень їх правничих знань, практичних навичок, аналітичних здібностей та готовності до здійснення правосуддя.

Засади підготовки та проведення кваліфікаційного іспиту, форма і зміст тестувань та практичних завдань, а також методика оцінювання результатів іспиту під час добору на посаду судді врегульовані спеціальним локальним нормативно-правовим актом ВККС України – Положенням про складання кваліфікаційного іспиту та методику оцінювання кандидатів на посаду судді, затвердженим рішенням Комісії від 19.06.2024 № 185/зп-24 (зі змінами) [108].

Відповідно до зазначеного Положення кваліфікаційний іспит є атестуванням та основним засобом встановлення відповідності кандидата на посаду судді та судді критерію професійної компетентності, а його метою є виявлення належних знань, рівня підготовки та здатності учасника здійснювати правосуддя у суді відповідного рівня та спеціалізації [108].

Досягнення зазначеної мети кваліфікаційного іспиту забезпечується через його внутрішню структурованість та поєднання різних форм оцінювання, кожна з яких спрямована на перевірку професійної придатності кандидата до здійснення правосуддя. З огляду на це кваліфікаційний іспит має комплексний характер і

включає низку взаємопов'язаних показників, що дозволяють оцінити як загальноінтелектуальний потенціал кандидата, так і рівень його фахової підготовки та практичних навичок.

Зокрема, кваліфікаційний іспит проводиться шляхом складання анонімних тестувань і практичних завдань [149] та включає такі показники: 1) тестування загальних знань у сфері права; 2) тестування знань відповідної спеціалізації суду; 3) тестування когнітивних здібностей; 4) тестування з історії української державності; 5) виконання практичного завдання з відповідної спеціалізації суду [108].

Відтак, складання кваліфікаційного іспиту має ознаки комплексності, адже поєднує предметну оцінку професійної підготовки (тестування й практичне завдання) із оцінкою загальної здатності кандидата до аналітичного мислення, стресостійкості та розуміння національного контексту правозастосування (тест когнітивних здібностей та історія української державності) [199, с. 53].

Якщо тестування загальних знань у сфері права та відповідної спеціалізації суду, а також виконання практичного завдання можуть розглядатися як усталені, традиційні компоненти кваліфікаційного іспиту, притаманні в тому числі попереднім моделям добору на посаду судді, то тестування когнітивних здібностей та знань з історії української державності є новелами цієї процедури, запровадження яких пов'язане з оновленням законодавчого підходу до оцінювання професійної придатності кандидатів на посаду судді.

Так, Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та деяких законодавчих актів України щодо удосконалення процедур суддівської кар'єри» від 09.12.2023 №3511-IX переглянуто концепцію добору кандидатів на суддівські посади. Законодавець, розширюючи зміст кваліфікаційного іспиту, доповнив його комплексною оцінкою інтелектуального потенціалу, світоглядної підготовки та базових когнітивних характеристик кандидатів на посаду судді [126].

Безперечно, як кандидат на посаду судді, так і суддя у процесі здійснення

правосуддя повинні демонструвати всебічний інтелектуальний розвиток, високий рівень професійної культури та здатність комплексно осмислювати соціально-правові явища. Зауважимо, що йдеться не лише про ґрунтовні знання норм матеріального і процесуального права, а й про сформоване аналітичне мислення, здатність до критичної оцінки обставин справи, а також усвідомлення історичних, суспільних і ціннісних засад державності.

Розуміння історії української державності має особливе значення для судді як носія судової влади, адже правосуддя не може здійснюватися у відриві від історичного контексту розвитку держави, її правових традицій та боротьби за суверенітет і верховенство права. Недарма Максим Рильський писав: «Хто не пам'ятає свого минулого, той не вартий свого майбутнього», підкреслюючи тісний зв'язок між історичною пам'яттю та відповідальним державотворенням.

Результати проведеного анкетування також свідчать про загальну підтримку ідеї перевірки знань з історії української державності у межах кваліфікаційного іспиту під час формування суддівського корпусу. Зокрема, 50,6% респондентів вказали на доцільність включення відповідного тестування до складу кваліфікаційного іспиту.

Окремої уваги заслуговують особливості та результати практичного застосування тестування когнітивних здібностей, яке вперше було апробоване та реалізоване на практиці в межах кваліфікаційного іспиту під час іншої процедури – конкурсу до Вищого антикорупційного суду (далі – ВАКС), оголошеного ВККС України у вересні 2023 року. На момент проведення цього етапу законодавством було встановлено прохідний бал на рівні 75% від максимально можливого результату, набрання якого визнавалося успішним проходженням тестування [149].

Разом з тим практика проходження IQ-тесту конкурсантами показала, що саме тестування стало найвразливішим елементом конкурсної процедури до ВАКС: із 123 допущених кандидатів не змогли скласти тестування 79 осіб, що становить 64,2 % від загальної кількості учасників [17].

Отримані результати свідчать про те, що ключовим чинником успішності проходження відповідного тестування виступала здатність швидко встановлювати приховані логічні зв'язки між лексичними одиницями та здійснювати візуально-просторовий аналіз у межах обмеженого часу, що не завжди прямо корелює з рівнем професійної підготовленості кандидата до здійснення правосуддя.

У подальшому законодавцем було внесено зміни до правового регулювання порядку проведення тестування когнітивних здібностей кандидатів на посаду судді, якими ВККС України надано дискреційні повноваження щодо визначення мінімального прохідного бала відповідного цього компоненту кваліфікаційного іспиту.

Зокрема, відповідно до пункту 3 частини п'ятої статті 74 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» у редакції Закону України від 14.05.2025 № 4433-IX успішним проходженням тестування щодо когнітивних здібностей та історії української державності визнається набрання кандидатом середнього допустимого бала, встановленого ВККС України [127].

Аналогічний підхід закріплено на підзаконному рівні. Так, відповідно до підпункту 6.3.3 пункту 6.3 розділу 6 Положення про порядок складення кваліфікаційного іспиту учасник визнається таким, що успішно склав тестування когнітивних здібностей, у разі набрання встановленого Комісією середнього допустимого або більшого бала такого тестування [108].

Надані законодавцем дискреційні повноваження щодо визначення мінімального прохідного бала тестування когнітивних здібностей були реалізовані Комісією вже у межах кваліфікаційного іспиту під час проведення процедури добору на посаду судді місцевого суду, зокрема встановлено середній допустимий бал третього етапу кваліфікаційного іспиту (тестування когнітивних здібностей) для кандидатів на посаду судді місцевого суду та суддів, які виявили намір бути переведеними до іншого місцевого суду, на рівні 55% від максимально можливого бала (33 бали).

Водночас результати практичного застосування відповідного етапу тестування засвідчили його значний вплив на подальший перебіг процедури добору. Так, тестування когнітивних здібностей було призначено для 4 842 осіб, з яких для складання тестування з'явилися 4 826 [99]. За результатами проходження тестування когнітивних здібностей середній допустимий та більший бал тестування когнітивних здібностей (від 33 балів) набрано 3 524 кандидатами на посаду судді та суддями (73% від загальної кількості учасників, які взяли участь у тестуванні) [138].

Таким чином, навіть за умов надання ВККС України дискреційних повноважень щодо визначення мінімального допустимого бала тестування когнітивних здібностей частка кандидатів, які не змогли подолати відповідний етап кваліфікаційного іспиту, залишається значною.

Слід зазначити, що визнання важливості якостей щодо знань історії української державності та когнітивного мислення не означає беззастережного схвалення будь-яких форм їх перевірки в межах процедури добору. Саме спосіб оцінювання таких характеристик, його відповідність меті добору та вплив на ефективність формування суддівського корпусу потребують додаткового наукового осмислення.

На нашу думку, запровадження як тестування історії української державності, так і тестування когнітивних здібностей, істотно ускладнює організацію етапу кваліфікаційного іспиту, що призводить до збільшення тривалості проходження добору загалом та потребує залучення додаткових організаційних, матеріальних і людських ресурсів для забезпечення його проведення.

Крім того, це створює додаткові логістичні труднощі, пов'язані з обов'язковим прибуттям кандидатів до міста Києва, що в умовах воєнного стану ускладнюється обмеженнями пересування, підвищеними ризиками безпеки та нерівномірною доступністю транспортної інфраструктури. Як приклад, з метою участі у доборі на посаду судді, оголошеному Комісією у грудні 2024 року, зголосилося 9 337 кандидатів (з урахуванням суддів, які виявили намір бути переведеними до іншого суду) [17], що об'єктивно впливає на тривалість та складність організації відповідного

етапу процедури.

Втім, варто враховувати, що головною метою конкурсних процедур має залишатися пошук і встановлення добросовісних та високопрофесійних кандидатів на посаду судді, однак високий рівень когнітивних здібностей у формалізованому тестовому вимірі не є тотожним здатності мислити, яка формується через правничий досвід, етичні стандарти та професійну соціалізацію. У цьому контексті варто погодитись із твердженням С.В. Прилуцького, який зазначає, що залежно від того, людина якої «якості» стане суддею, такою буде й якість її правосуддя [117].

У сучасних умовах воєнного стану та гострого кадрового дефіциту у судах (станом на кінець травня 2026 року – 1479 вакантні посади у місцевих судах) [17] запровадження додаткових компонентів тестування у структурі кваліфікаційного іспиту, зокрема тестування когнітивних здібностей, актуалізує питання їх співвідношення з потребами оперативного та ефективного кадрового забезпечення судової влади та потребує подальшого наукового осмислення впливу на ефективність формування суддівського корпусу.

Слід зазначити, що кваліфікаційний іспит у процедурі добору на посаду судді є засобом не лише перевірки рівня теоретичних знань і практичних навичок кандидатів, а й слугує інструментом їх порівняльного оцінювання. Саме результати іспиту дозволяють встановити відносний рівень підготовленості учасників добору, що у подальшому створює підстави для їх ранжування в загальному рейтингу, що в свою чергу надає процедурі добору виразних конкурентних рис і забезпечує реалізацію принципу рівного доступу до суддівської професії.

Результати кваліфікаційного іспиту мають безпосередній вплив на процес подальшого проходження добору, оскільки саме рейтингове місце кандидата визначає можливість та черговість вибору вакантної посади судді у конкретному місцевому суді.

З метою забезпечення відбіркового та змагального характеру кваліфікаційного іспиту законодавець установив мінімальні порогові бали (кваліфікаційні бар'єри),

подолання яких є необхідною умовою визнання кандидата таким, що склав кваліфікаційний іспит. Так, відповідно до частини п'ятої статті 74 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» кандидат на посаду судді вважається таким, що склав кваліфікаційний іспит із обраної спеціалізації суду, якщо він:

1. Набрав не менше 75 відсотків максимально можливого бала за результатами тестування щодо загальних знань у сфері права та відповідної спеціалізації суду;
2. Набрав не менше 75 відсотків максимально можливого бала за виконання практичного завдання з відповідної спеціалізації суду;
3. Успішно пройшов тестування щодо когнітивних здібностей та знань з історії української державності, що передбачає набрання не нижче середнього допустимого бала, встановленого ВККС України [149].

Відзначимо, що запровадження порогових бар'єрів свідчить про прагнення законодавця поєднати кількісні та якісні критерії оцінювання результатів іспиту, забезпечивши, з одного боку, відсів осіб із недостатнім рівнем підготовки, а з іншого – формування об'єктивної та прозорої рейтингової системи, яка слугує підґрунтям для подальшого кадрового наповнення судів. При цьому законодавче регулювання порядку складання кваліфікаційного іспиту продовжує перебувати у стані трансформації. Зокрема, Законом України від 20.11.2024 № 4072-IX «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо особливостей складання кваліфікаційного іспиту» переглянуто підходи до визначення прохідного бала [129].

Окрім того, запровадження законодавцем мінімальних порогових балів для успішного проходження окремих етапів кваліфікаційного іспиту спрямоване не лише на забезпечення належного рівня професійної підготовки кандидатів, але й на оптимізацію організації самої процедури добору на посаду судді. У цьому контексті встановлення кваліфікаційних бар'єрів виконує функцію відсіву кандидатів, які не відповідають мінімальним вимогам до рівня професійної компетентності, що дозволяє зосередити подальші ресурси процедури на оцінюванні більш підготовлених

претендентів.

У науковій площині може виникати питання щодо доцільності застосування поетапних порогових критеріїв оцінювання результатів кваліфікаційного іспиту замість інтегрального визначення придатності кандидата до здійснення правосуддя за результатами проходження всіх етапів процедури добору в їх сукупності. Водночас такий підхід, попри його формальну привабливість із позицій комплексності оцінювання, у практичному вимірі може істотно ускладнити організацію процедури добору.

Зокрема, на наше переконання, відсутність кваліфікаційних бар'єрів на окремих етапах добору означала б необхідність проходження всіма допущеними учасниками добору усіх етапів кваліфікаційного іспиту незалежно від рівня їхньої фактичної підготовленості, що в умовах значної кількості кандидатів суттєво збільшило б тривалість процедури добору та обсяг організаційних заходів, необхідних для її проведення.

З огляду на те, що лише у межах останнього добору кількість його учасників перевищувала дев'ять тисяч осіб, проходження кожним із них усіх етапів кваліфікаційного іспиту призвело б до багаторазового збільшення загального обсягу тестових етапів та відповідного навантаження на органи суддівського врядування.

Таким чином, встановлення мінімальних порогових балів для компонентів кваліфікаційного іспиту слід розглядати як важливий організаційний засіб раціонального використання кадрових, часових та матеріально-технічних ресурсів, необхідних для реалізації процедури добору та формування суддівського корпусу загалом.

Отже, етап складання кваліфікаційного іспиту у процедурі добору на посаду судді є центральним та поєднує функції перевірки професійної компетентності кандидатів, їх порівняльного оцінювання та формування рейтингової основи для подальшого кадрового наповнення судів.

5. Черговий етап – проведення спеціальної перевірки, який виконує функцію

інституційно-правового забезпечення достовірності процедури добору та є важливою запорукою відповідності кандидатів вимогам, що висуваються до судді як носія судової влади в демократичній правовій державі [199, с. 54].

Цей етап передбачає перевірку відомостей, поданих кандидатом, на предмет їх достовірності, а також відповідності особи встановленим законом вимогам шляхом надсилання Комісією запитів до уповноважених державних органів про перевірку відомостей стосовно кандидатів [149].

Водночас проведенню спеціальної перевірки передують ухвалення Комісією відповідного процесуального рішення про допуск до її проходження всіх кандидатів на посаду судді, які отримали прохідний бал кваліфікаційного іспиту, що свідчить про логічну послідовність та нормативну впорядкованість реалізації цього етапу процедури добору [149].

Законодавець наділив Комісію дискреційними повноваженнями щодо організації цього етапу добору. Зокрема, перелік уповноважених державних органів, строки та вимоги до інформації, яка має бути надана або отримана у межах спеціальної перевірки, визначаються ВККС України з урахуванням інформації, що міститься у досьє кандидата на посаду судді [149], дозволяє адаптувати обсяг і спрямованість перевірочних заходів до індивідуальних обставин кожного кандидата та забезпечити належну повноту перевірки.

Крім того, організаційне забезпечення проведення спеціальної перевірки здійснюється через відповідний структурний підрозділ, який функціонує у складі Секретаріату ВККС України та на який покладено функції координації запитів, узагальнення отриманої інформації та підготовки матеріалів для подальшого розгляду Комісією.

Важливим елементом результативного завершення цього етапу є підготовка відповідним структурним підрозділом довідки про результати проведення спеціальної перевірки, яка долучається до матеріалів досьє кандидата на посаду судді та використовується Комісією під час подальшого оцінювання відповідності

кандидата встановленим законодавством вимогам.

Слід зауважити, що етап проведення спеціальної перевірки у процедурі добору на посаду судді має опосередкований, але принципово важливий характер, оскільки не передбачає активної участі кандидата. Саме в межах цього етапу забезпечується виявлення можливих ризиків, обставин або відомостей, які не могли бути встановлені під час формальної перевірки поданих документів чи складання кваліфікаційного іспиту, а результати спеціальної перевірки мають самостійне правове значення, оскільки можуть зумовити припинення участі особи у процедурі добору незалежно від досягнутих нею показників на попередніх етапах, зокрема високих результатів кваліфікаційного іспиту.

Так, відповідно до положень частини сьомої статті 75 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» якщо Комісія отримала інформацію, що може свідчити про невідповідність кандидата на посаду судді вимогам, встановленим цим законом, колегія ВКС України ухвалює вмотивоване рішення про припинення його подальшої участі у доборі на посаду судді [149].

Разом із тим аналіз практики проведення спеціальних перевірок у межах добору на посаду судді свідчить про те, що здебільшого за їх результатами не встановлюється обставин, які б могли свідчити про невідповідність кандидата вимогам, визначеним законодавством про судоустрій і статус суддів. Це дозволяє зробити висновок про переважно верифікаційний характер відповідного етапу, спрямований насамперед на підтвердження достовірності поданих кандидатами відомостей.

Поодинокими залишаються випадки, коли за результатами спеціальної перевірки, зокрема на підставі інформації, отриманої від Національного агентства з питань запобігання корупції, встановлюються ознаки можливого відображення кандидатами недостовірних відомостей у деклараціях осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування [132].

Водночас навіть у таких випадках відповідна інформація підлягає додатковому дослідженню під час засідання колегії ВКС України із запрошенням кандидата, що

узгоджується з положеннями частини п'ятої статті 75 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», відповідно до яких результати спеціальної перевірки встановлюються саме на засіданнях колегій Комісії [149].

Таким чином, хоча спеціальна перевірка у процедурі добору на посаду судді здебільшого має верифікаційний характер і спрямована на підтвердження достовірності поданих кандидатом відомостей, у разі встановлення обґрунтованості отриманої інформації про невідповідність кандидата вимогам, визначеним законодавством про судоустрій і статус суддів, та за відсутності її належного спростування з боку кандидата, така інформація набуває юридично значущого характеру і може слугувати підставою для ухвалення колегією ВККС України вмотивованого рішення про невідповідність кандидата встановленим законом вимогам та припинення його подальшої участі у процедурі добору на посаду судді [149].

6. Наступним етапом добору є перевірка особистих морально-психологічних якостей кандидатів на посаду судді, яка проводиться у разі визнання ВККС України відповідної необхідності. Хоча цей етап не має імперативного характеру, він відіграє допоміжну, але потенційно значущу роль у забезпеченні комплексного оцінювання особистості кандидата.

Правове підґрунтя перевірки особистих морально-психологічних якостей майбутніх суддів визначено частиною шостою статті 79 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», відповідно до якої ВККС України наділена правом за власною ініціативою призначити перевірку морально-психологічних якостей кандидата, а також його загальних здібностей до здійснення правосуддя [149].

Специфікою цього етапу є його спрямованість на оцінювання внутрішніх характеристик особи, зокрема психологічної стійкості, ціннісних орієнтацій, комунікативної культури, емоційної врівноваженості та схильності до етичної поведінки у процесі здійснення суддівських повноважень. У цьому аспекті перевірка морально-психологічних якостей покликана доповнити формалізовані інструменти

оцінювання більш глибоким аналізом особистісного потенціалу кандидата.

У науковій літературі обґрунтовано зазначається, що кожна особистість характеризується індивідуальним поєднанням соціально-психологічних якостей, які безпосередньо впливають на ефективність професійної діяльності судді та виступають одним із важливих чинників належного здійснення правосуддя [79, с. 496].

Крім того, психологічне оцінювання кандидатів на посаду судді має бути спрямоване не лише на встановлення загального рівня їх професійно значущих особистісних характеристик, але й на виявлення факторів ризику, здатних негативно впливати на здійснення правосуддя. Зокрема, на думку дослідників у галузі психології, важливими завданнями такого оцінювання є аналіз індивідуально-психологічних характеристик кандидата, виявлення ознак психічної нестабільності або соціально-психологічної дезадаптації, а також встановлення можливих проявів антисоціальних установок, корисливої мотивації чи схильності до зловживання психоактивними речовинами [164, с. 138].

Варто зазначити, що перевірка особистих морально-психологічних якостей кандидатів на посаду судді як етап процедури добору була вперше реалізована під час проведення добору суддів до місцевих судів у 2017 році, що стало важливою новелою у національній практиці формування суддівського корпусу.

Застосовані у межах цього етапу психодіагностичні інструменти були попередньо адаптовані до українського соціокультурного контексту та пройшли відповідну процедуру валідації, що забезпечило їхню придатність для використання у процедурах оцінювання кандидатів на посаду судді. Окремі компоненти психологічного тестування були офіційно сертифіковані Українською асоціацією психодіагностики. Показово, що за оцінками міжнародних експертів, які аналізували процедури добору та кваліфікаційного оцінювання суддів в Україні після початку у 2016 році системного реформування судової влади, психологічне тестування кандидатів на посаду судді у такому обсязі та масштабі на момент його

запровадження не мало аналогів у практиці європейських держав [19, с. 24].

Водночас на нашу думку, практична реалізація цього етапу у межах добору на посаду судді місцевого суду потребує додаткового наукового осмислення з огляду на його факультативний характер та особливості нормативного регулювання порядку його застосування. Йдеться не про зменшення значення морально-психологічних якостей особи судді, які безумовно мають істотне значення для належного здійснення правосуддя, а про необхідність забезпечення чіткості та передбачуваності процедурних підстав їх оцінювання у межах відповідного етапу добору.

Надання ВКС України широких дискреційних повноважень щодо визначення необхідності проведення перевірки морально-психологічних якостей кандидатів за відсутності нормативно визначених критеріїв її ініціювання та застосування може створювати ризики правової невизначеності відповідного етапу процедури добору, що потенційно впливає на забезпечення однакових умов участі кандидатів у процесі формування суддівського корпусу.

Разом із тим слід враховувати, що оцінювання моральних якостей кандидата на посаду судді здійснюється під час встановлення відповідності критерію доброчесності. У цьому контексті перевірка морально-психологічних якостей виступає додатковим інструментом індивідуалізованого оцінювання особистісної придатності кандидата до здійснення суддівських повноважень, що доповнює, але не замінює інші елементи комплексної оцінки.

У науковій літературі обґрунтовано зазначається, що визначити вичерпний перелік моральних та особистих якостей кандидата на посаду судді, який охоплював би всі можливі життєві ситуації та аспекти його професійної поведінки, об'єктивно неможливо, що зумовлено складністю та багатовимірністю особистості судді як суб'єкта здійснення правосуддя [79, с. 549]. Саме тому оцінювання відповідних характеристик не може зводитися виключно до формалізованих процедурних показників і потребує застосування комплексних інструментів оцінки.

У цьому аспекті у наукових дослідженнях підкреслюється, що професійно-

психологічний добір кандидатів на посаду судді має здійснюватися з урахуванням системи взаємопов'язаних професійно важливих якостей особистості судді, до яких належать психофізіологічні, інтелектуальні, моральні, лідерські, комунікативні, соціально спрямовані, перцептивні, контроль-оцінювальні та спеціальні професійні характеристики, що дозволяє оцінити не окремі ізольовані риси кандидата, а його загальну психологічну придатність до здійснення суддівських повноважень як специфічного виду професійної діяльності [193, с. 214].

При цьому зазначимо, що окремі психологічні характеристики особистості судді, зокрема вольові якості, підлягають дослідженню виключно у взаємозв'язку з іншими групами професійно важливих характеристик, що зумовлює необхідність комплексного підходу до психологічного оцінювання кандидатів.

З огляду на це перевірка морально-психологічних якостей кандидатів на посаду судді має розглядатися як складова професійно-психологічного забезпечення формування суддівського корпусу, спрямована на встановлення відповідності особистісних характеристик кандидата вимогам суддівської професії.

Разом із тим ефективність застосування відповідного етапу безпосередньо залежить від нормативної визначеності підстав, меж та методики проведення перевірки морально-психологічних якостей кандидатів, оскільки відсутність чітко визначених процедурних орієнтирів щодо його реалізації може ускладнювати забезпечення однаковості підходів до оцінювання кандидатів та знижувати передбачуваність процедур добору в цілому.

Емпіричним підтвердженням окресленої проблематики є результати проведеного анкетування, відповідно до яких 55,9% респондентів визнали недоцільним проведення перевірки морально-психологічних якостей кандидатів на посаду судді за відсутності уніфікованої методології такої перевірки, що свідчить про наявність серед учасників процедур формування суддівського корпусу запиту на нормативне та методичне уточнення реалізації відповідного етапу добору.

У зв'язку з цим подальше удосконалення процедури добору на посаду судді та

її етапів доцільно здійснювати шляхом нормативного та методичного уточнення порядку проведення перевірки морально-психологічних якостей кандидатів на посаду судді, зокрема через визначення переліку оцінюваних характеристик, уніфікацію відповідних психодіагностичних інструментів та забезпечення комплексності їх застосування.

Таким чином, перевірка морально-психологічних якостей кандидатів на посаду судді виступає важливим факультативним елементом процедури добору, ефективність якого безпосередньо залежить від належного нормативного визначення підстав і порядку його застосування у системі організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу.

7. Одним із фінальних етапів процедури добору на посаду судді є формування та затвердження рейтингу кандидатів, сутність якого полягає у впорядкуванні осіб, що успішно пройшли усі попередні етапи добору, відповідно до кількості балів, отриманих за результатами складання кваліфікаційного іспиту.

Рейтинг виконує не лише підсумкову та інформаційну функцію, а й має чітко виражене процедурне значення, оскільки слугує правовою основою для реалізації наступних складових організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу. Затверджений Комісією рейтинг забезпечує об'єктивність і прозорість подальших кадрових рішень, унеможлиблює довільність у визначенні черговості кандидатів та створює конкурентне середовище в межах процедури добору.

Детальніше дослідження сутності та правової природи рейтингу як правового засобу організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу буде здійснено у підрозділі 2.2. цього дослідження, зокрема крізь призму його нормативної обумовленості застосування та значення для формування суддівського корпусу.

Основними завданнями цього етапу варто визначити повне та своєчасне інформування про результати рейтингу, а також забезпечення об'єктивності і прозорості у визначенні черговості кандидатів з метою подальшого прийняття ефективних кадрових рішень.

8. Завершальним етапом процедури добору є зарахування кандидатів на посаду судді до резерву на зайняття вакантних посад суддів, що фактично фіксує успішне проходження кандидатом усіх передбачених законодавством етапів добору та засвідчує його відповідність встановленим кваліфікаційним вимогам для подальшої участі у конкурсних процедурах на зайняття вакантних посад суддів.

Відповідно до усталених визначень під резервом розуміють запас чого-небудь, який спеціально зберігається для використання в разі потреби [180]. Водночас резерв кандидатів на посаду судді не слід розглядати виключно як умовний кадровий потенціал системи судоустрою.

У процедурному значенні він являє собою сформований ВККС України у порядку набраної кандидатами кількості рейтингових балів впорядкований список осіб, які успішно пройшли процедуру добору та набули право на участь у подальших процедурах формування суддівського корпусу.

Відтак, резерв кандидатів на посаду судді виступає правовим засобом організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, який забезпечує поєднання результатів рейтингового оцінювання кандидатів із подальшими процедурами заміщення вакантних суддівських посад, а також сприяє забезпеченню послідовності, передбачуваності та безперервності кадрового наповнення судової влади.

Разом з тим законодавець встановлює чіткі часові межі перебування кандидатів у резерві. Так, відповідно до положень Закону України «Про судоустрій і статус суддів», строк перебування кандидата на посаду судді в резерві становить два роки з дня його зарахування. За наявності обґрунтованих підстав ВККС України може прийняти рішення про продовження такого строку щодо всіх осіб, однак не більш як на один рік. При цьому кандидат на посаду судді, зарахований до резерву, протягом усього строку перебування в ньому має право брати участь у конкурсах на зайняття вакантних посад суддів, що фактично забезпечує реалізацію його можливості бути призначеним на відповідну посаду у разі виникнення кадрової потреби у судах [149].

Варто зазначити, що попри завершеність участі у межах процедури добору, зарахування до резерву не означає абсолютне припинення участі кандидата у глобальному процесі – формуванні суддівського корпусу. Навпаки, зарахування кандидата у резерв завершує процедуру добору на посаду судді, однак у той же час відкриває перспективу подальшої участі кандидата у конкурсі на посаду судді, оскільки саме з урахуванням резерву здійснюється проведення конкурсу на зайняття вакантних посад у місцевих судах, що підкреслює його стратегічне значення для стабільності функціонування судової влади.

Отже, дослідивши всі етапи процедури добору на посаду судді варто зауважити, що добір на посаду судді виступає як системно впорядкована послідовність етапів, кожен з яких має чітке функціональне навантаження, нормативне обґрунтування та процесуальне значення [199, с. 57].

Тим часом варто погодитися з позицією А.В. Левенець, яка зазначає, що проходження етапів, передбачених статтею 70 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», не призводить до автоматичного призначення кандидата на посаду судді [73, с.32], акцентуючи увагу на важливому концептуальному моменті: добір на посаду судді не забезпечує безпосереднього зайняття вакантної суддівської посади, а лише формує правові та процедурні передумови для зайняття такої посади в майбутньому через реалізацію свого права на участь у конкурсі на посаду – окремої складової організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу.

Саме поетапний характер добору дозволяє розглядати його як самостійну процедуру у структурі формування суддівського корпусу, результатом якої є формування резерву кандидатів на посаду судді. Тобто, на наш погляд, добір виступає процедурою, яка забезпечує формування пулу осіб, які у майбутньому можуть брати участь у конкурсах на зайняття вакантних посад суддів.

Відповідно до Положення про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді, затвердженого рішенням Комісії від 02.11.2016 № 141/зп-16 (у редакції рішення Комісії від 29.02.2024 № 72/зп-24), конкурс на зайняття вакантної посади

судді місцевого суду проводиться на основі рейтингу кандидатів на посаду судді, сформованого за результатами кваліфікаційних іспитів у межах процедури добору. Участь у такому конкурсі допускається виключно для кандидатів, зарахованих до резерву на зайняття вакантних посад суддів [107].

Звідси вбачаємо, що добір на посаду судді є передумовою подальшої участі кандидата у конкурсі на зайняття вакантної посади судді, а без успішного проходження добору на посаду судді, як первинної процедури, та відповідного зарахування у резерв, кандидат позбавлений можливості подаватися на конкурс у конкретний місцевий суд на конкретну вакантну посаду [199, с.55].

За своїм змістом добір на посаду судді слід розглядати як самостійну складову організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, яка забезпечує його внутрішню логіку і узгодженість, водночас чітко відмежована від інших процедур формування суддівського корпусу.

Таким чином, добір на посаду судді місцевого суду – це самостійна поетапна комплексна процедура, що являє собою систему послідовних організаційних і кваліфікаційно-оцінювальних дій та має на меті зарахування кандидатів до резерву для подальшої участі у конкурсі на зайняття вакантних посад суддів першої ланки.

З урахуванням наведеного добір на посаду судді доцільно охарактеризувати через сукупність ознак, які розкривають його правову природу, внутрішню структуру, функціональне призначення та роль у межах організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу. До таких характерних ознак добору належать: етапність, що проявляється у послідовній реалізації взаємопов'язаних процедурних дій: від ухвалення рішення про оголошення добору та подання кандидатами документів до формування рейтингу та зарахування осіб до резерву на зайняття вакантних суддівських посад; системність і комплексність, які полягають у всебічному характері оцінювання кандидатів, що охоплює не лише перевірку професійних знань і практичних навичок, а й аналіз доброчесності, морально-психологічних та особистісних характеристик; спеціальне цільове призначення,

зумовлене спрямованістю процедури виключно на формування кадрового резерву для заміщення вакантних посад у місцевих судах, що визначає її особливе місце серед інших процедур; конкурентність, яка виявляється у ранжуванні кандидатів на підставі результатів кваліфікаційного іспиту та формуванні рейтингу, що відображає рівень їх професійної підготовленості; процедурна автономність, оскільки добір виступає самостійною процедурою, відокремленою від конкурсу на зайняття конкретної вакантної посади судді, і виконує функцію формування рейтингу та резерву кандидатів, які в подальшому можуть бути допущені до конкурсних процедур.

Проблемою, яка потребує свого вирішення, є відсутність чітко визначених строків реалізації процедури добору на посаду судді, що призводить до надмірної тривалості процедури та потребує додаткових організаційно-правових запобіжників з метою забезпечення реалізації завдань формування суддівського корпусу.

У підсумку зазначимо, що добір слід розглядати як необхідну, але недостатню умову для зайняття суддівської посади, адже за результатами його проведення формується резерв кандидатів, однак кінцеве рішення про рекомендацію про призначення кандидата по посаду судді відбувається в межах іншої процедури. Саме тому подальший аналіз організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу потребує переходу до дослідження іншої його складової, яка, серед іншого, трансформує результати добору (рейтинг і резерв) у конкретний акт – рекомендацію про призначення на посаду судді.

2.2. Конкурс на зайняття вакантної посади судді: види, етапи та процедурні аспекти.

Наступною складовою (компонентом) організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу є конкурс на зайняття вакантної посади судді, який проводиться ВККС України з дотриманням вимог законодавства про забезпечення рівного доступу [149]. З метою належного теоретичного осмислення процедури конкурсу на зайняття вакантної посади судді доцільно звернутися до доктринальних підходів щодо визначення поняття «конкурс», сформованих у юридичній науці.

У науковій доктрині поняття «конкурс» традиційно розглядається як форма

змагальності, спрямована на виявлення найкращих претендентів. Так, у Юридичній енциклопедії конкурс (від лат. *concursum* – збіг, зіткнення, змагання) визначається як змагання, метою якого є відбір кращих з учасників (кандидатів, здобувачів чи претендентів) [211].

Розвиваючи цей підхід, дослідники у царині трудового права наголошують на процедурному аспекті конкурсу, розглядаючи його як особливий порядок добору працівників на посади, що забезпечує можливість обрання найбільш підготовленого претендента для заміщення відповідної посади [154, с. 171]. Водночас А.В. Шевченко, досліджуючи процедуру конкурсу на посаду судді крізь призму адміністративно-правового регулювання, визначає його як змагання, умови та порядок проведення якого чітко врегульовані положеннями чинного законодавства [194, с. 187], тобто робить акцент на нормативному вимірі цієї процедури.

У свою чергу поняття «конкурс на посаду судді» у науковій літературі визначають як процедуру формування суддівського корпусу, що здійснюється на рейтинговій основі шляхом реалізації визначених законодавством заходів ВККС України з метою забезпечення судів високопрофесійними суддівськими кадрами [201, с. 296].

Зазначимо, що у доктрині та правничому дискурсі простежується значна варіативність термінологічного апарату: категорії «конкурсний відбір», «конкурсна процедура» досить часто використовуються як взаємозамінні. Попри лексичну спорідненість цих понять, доцільним є дотримання принципу термінологічної визначеності й уніфікованого слововживання. З огляду на це пріоритетним у межах нашого дослідження є використання легальної дефініції, закріпленої у профільному законодавстві – «конкурс на зайняття вакантної посади судді» або скорочено «конкурс на посаду судді», що, на наше переконання, найбільш точно відображає цільову спрямованість процесу – заміщення конкретної вакансії в ієрархічній структурі системи судоустрою.

Втім, за своєю сутністю та правовою природою конкурс на посаду судді є складною процедурою, що передбачає не поодинокі події, а послідовність взаємопов'язаних юридично значущих дій та рішень, відтак використання терміну

«конкурсна процедура» є також доречним, оскільки дозволяє підкреслити динамічність цього явища.

Нормативно-правову основу конкурсу на зайняття вакантної посади судді складають положення Закону України «Про судоустрій і статус суддів» (глава 3 розділу IV) [149], а також спеціальний локальний акт Комісії – Положення про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді, затверджене рішенням ВККС України від 02.11.2016 № 141/зп-16 (у редакції рішення від 29.02.2024 № 72/зп-24), яке конкретизує порядок проведення конкурсу та внесення за результатами конкурсу до ВРП рекомендації про призначення кандидата на посаду судді [107].

Ефективна реалізація конкурсу та забезпечення його легітимності неможливі без дотримання системи основоположних засад, що формують її ціннісно-нормативний фундамент. Так, відповідно до зазначеного Положення принципами проведення конкурсу є справедливість, законність, публічність, прозорість, відкритість і рівність умов для його учасників, об'єктивність, неупередженість та повага до прав людини [107].

У науково-правовому аналізі будь-яка процедура, зокрема й конкурс на зайняття вакантної посади судді, розкривається крізь призму її внутрішньої структури, тобто послідовності юридично значущих дій і рішень, які в сукупності забезпечують досягнення кінцевого результату, що дозволяє встановити логіку процедурного руху, визначити функціональне призначення процесуальних кроків.

Водночас варто зауважити, що чинне законодавство, окреслюючи загальний порядок проведення конкурсу на посаду судді та повноваження ВККС України під час його організації, не містить нормативного закріплення етапів конкурсу, що зумовлює необхідність їх наукового виокремлення.

У цьому контексті окремої уваги потребує класифікація передбачених законодавством підходів до реалізації змагальності у процедурі зайняття вакантної посади судді залежно від виду суду в судовій системі, кола учасників конкурсу та особливостей його проведення. Окрім того, визначення етапів конкурсу на зайняття вакантної посади судді, незалежно від його виду, на нашу думку, має не лише теоретичну, а й практичну значущість, оскільки забезпечує всебічне розуміння

специфіки, змісту та завдань кожного з послідовних кроків у процедурі конкурсу як складової організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу.

Згідно з частиною третьою статті 17 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» систему судоустрою України складають місцеві суди, апеляційні суди, Верховний Суд та вищі спеціалізовані суди [149], що зумовлює диференційований підхід законодавця до порядку зайняття суддівських посад.

Так, з урахуванням структури системи судоустрою, особливостей юрисдикційної діяльності судів різних судових ланок та нормативно-правового регулювання процедур, на нашу думку, слід виділити два передбачені законодавством підходи до реалізації змагальності у процедурі конкурсу на зайняття вакантної посади судді, які відрізняються за своїм змістовним наповненням. Зокрема, законодавець покладає на ВККС України повноваження щодо проведення:

1) конкурсу на зайняття вакантної посади судді місцевого суду, що проводиться на підставі рейтингу кандидатів на посаду судді [149], сформованого відповідно до результатів попередніх процедур;

2) конкурсу на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів, вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду, що організовується з урахуванням результатів кваліфікаційного оцінювання кандидатів [149] і має інше процедурне наповнення, обумовлене підвищеними вимогами до рівня компетентності, доброчесності та професійної етики кандидатів на посади суддів (суддів).

Відтак, конкурс на посаду судді як складова організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу не є уніфікованою за способом реалізації змагальних засад процедурою, а здійснюється з урахуванням різних нормативно визначених підходів до його проведення залежно від рівня суду, в якому наявні вакантні посади, де перший є логічним продовженням добору на посаду судді місцевого суду (конкурс в місцеві суди), а другий – реалізується як первинна процедура, яка передбачає застосування розширеного комплексу правових засобів (конкурс в апеляційні суди, вищі спеціалізовані суди, Верховний Суд).

З огляду на це подальше з'ясування природи конкурсних засад формування суддівського корпусу потребує дослідження особливостей реалізації кожного з

указаних підходів до організації конкурсу на зайняття вакантної посади судді.

Перший із зазначених підходів до реалізації змагальності у процедурі конкурсу на зайняття вакантної посади судді пов'язаний із проведенням конкурсу на зайняття вакантної посади судді місцевого суду, який спрямований насамперед на забезпечення організаційної безперервності кадрового процесу, тому, як наслідок, носить допоміжний характер у механізмі формування суддівського корпусу. Його проведення відбувається за спрощеною процедурною моделлю порівняно з конкурсами до апеляційних судів, вищих спеціалізованих судів і Верховного Суду, що обумовлено обмеженням колом учасників [199, с. 55].

Слід зазначити, що участь у такому конкурсі можуть взяти виключно особи, які успішно пройшли процедуру добору на посаду судді та включені до резерву на зайняття вакантних посад суддів [107]. За цих умов правові засоби щодо оцінювання кандидатів, зокрема їх рейтингування за результатами кваліфікаційного іспиту, були реалізовані під час добору на посаду судді, що зумовлює похідний характер конкурсу на зайняття вакантної посади судді місцевого суду.

Оголошення конкурсу на зайняття вакантних посад суддів здійснюється на підставі рішення ВККС України, яке приймається на засіданні Комісії у пленарному складі та оприлюднюється на офіційному веб-сайті Комісії та офіційному веб-порталі судової влади України [149]. У рішенні Комісії про оголошення конкурсу визначаються суди, в яких наявні вакантні суддівські посади, кількість відповідних посад, основні умови проведення конкурсу, а також дата, час і місце його проведення [107].

Участь у конкурсі на зайняття вакантної посади судді передбачає подання кандидатом заяви та відповідних документів, перелік яких є значно вужчим, порівняно з пакетом документів, необхідних для участі у процедурі добору на посаду судді, у строк, визначений умовами проведення конкурсу. Строки подання документів диференціюються залежно від рівня суду. Так, для участі у конкурсі на зайняття вакантної посади судді місцевого суду документи подаються не раніше ніж через п'ятнадцять днів з моменту оприлюднення Комісією рішення про оголошення конкурсу на своєму офіційному вебсайті [107].

Подання заяви та документів для участі у конкурсі здійснюється, як правило, в електронній формі через офіційний вебсайт ВККС України. Разом з тим, за рішенням Комісії може бути передбачено подання документів у паперовій формі. Перелік документів, що подаються кандидатом для участі у конкретному конкурсі, визначається рішенням Комісії про оголошення відповідного конкурсу [107].

Відзначимо, що у межах конкретного конкурсу кандидат має право подати лише одну заяву про участь у відповідному конкурсі [107], яка охоплює намір кандидата брати участь у конкурсі на зайняття вакантної посади судді та не може бути подана повторно або замінена іншою заявою в межах того самого конкурсу, що, на нашу думку, спрямовано на забезпечення впорядкованості конкурсу, рівності умов участі для всіх кандидатів та унеможливлення зловживань під час реалізації права на участь у конкурсі.

У подальшому на підставі поданих документів член ВККС України, визначений доповідачем, здійснює перевірку відповідності кандидата встановленим вимогам до посади судді відповідного суду, дотримання ним строків і порядку звернення для участі у конкурсі, а також належності й оформлення поданих документів, за результатами якої колегією Комісії ухвалюється рішення про допуск кандидата до участі у конкурсі [107].

З урахуванням того, що конкурс на зайняття вакантної посади судді місцевого суду проводиться після завершення процедури добору та формування резерву кандидатів, він постає як логічне продовження реалізації комплексу заходів, спрямованих на укомплектування місцевих судів. Крім того, зазначимо, що право на доступ до участі у конкурсі на зайняття вакантних посад у місцевих судах виникає у кандидата тільки на підставі результатів кваліфікаційного іспиту, проведеного у межах добору суддів до місцевого суду. Звідси розуміємо, що успішне складання кваліфікаційного іспиту, серед іншого, є необхідною передумовою для виникнення права на доступ до участі у конкурсі на зайняття вакантних посад у місцевих судах.

Функціональний аналіз співвідношення зазначених процедур дає підстави стверджувати, що добір на посаду судді місцевого суду не забезпечує досягнення кінцевої мети кадрового заміщення вакантної суддівської посади без подальшої

реалізації конкурсу на посаду судді. Саме тому добір і конкурс на зайняття вакантної посади судді місцевого суду доцільно розглядати не лише як взаємопов'язані, а і як послідовно узгоджені елементи єдиної стадійної моделі формування суддівського корпусу у місцевих судах, в межах якої добір виконує функцію формування кадрового резерву кандидатів, тоді як конкурс забезпечує їх безпосереднє залучення до заміщення конкретних вакантних посад суддів. Отже, кожна процедура наділена самостійним правовим значенням проте в сукупності вони реалізують державну кадрову політику у сфері судоустрою щодо місцевих судів.

Варто зауважити, що саме під час проведення добору на посаду судді відбувається первинне рейтингування кандидатів, що має загальний характер і не прив'язане до конкретного суду чи вакантної посади: кандидати розміщуються в рейтингу залежно від кількості набраних балів за кваліфікаційний іспит. При цьому конкурс у місцеві суди не є продовженням оцінювання професійної компетентності кандидатів у класичному розумінні, а виступає інструментом розподілу вже відібраного кадрового ресурсу між конкретними судами.

Рейтинг, сформований за результатами добору, у межах конкурсу на зайняття вакантної посади судді місцевого суду слугує способом визначення черговості реалізації кандидатами свого права на вибір суду, в якому вони бажають зайняти вакантну посаду. На нашу думку, такий підхід зумовлений тим, що процедура добору проводиться на прогнозовану (абстрактну) кількість суддівських посад [149], тоді як конкурс спрямований на заміщення конкретних вакантних посад у конкретних місцевих судах.

Отже, кандидат, який посів вищу позицію в рейтингу, сформованому за результатами добору на посаду суддів місцевого суду, отримує пріоритетну можливість обрати місцевий суд, у якому наявна вакантна посада, у межах відповідного конкурсу. Таким чином, первинний рейтинг трансформується з підсумкового інструменту оцінювання знань і професійної підготовки у засіб організації конкурсу.

Після подання кандидатами заяв про участь у конкурсі на зайняття вакантних посад у конкретному місцевому суді ВККС України формує окремий рейтинг у межах

конкурсу, що спрямований на ранжування кандидатів саме щодо конкретного суду. Зокрема, у разі якщо кількість кандидатів, які виявили намір зайняти посади в певному суді, перевищує кількість вакантних посад, рейтинг виконує функцію відбору переможців конкурсу. Відповідний підхід прямо закріплений у пункті 1.8 Положення про конкурс, згідно з яким під час проведення кожного конкурсу Комісією формується окремий рейтинг [107].

Рейтинги як правові засоби, що використовуються під час процедур формування суддівського корпусу місцевих судів, є неоднаковими за призначенням та характерними рисами, що дозволяє виокремити: 1) рейтинг результатів кваліфікаційного іспиту, який має загальний інформативний характер та визначає черговість реалізації прав кандидата на посаду судді щодо вибору конкретної вакантної посади у місцевому суді; 2) рейтинг переможців конкурсу на зайняття вакантної посади судді місцевого суду, який породжує індивідуалізований процедурний результат кандидата для зайняття суддівської посади у конкретному суді.

Особливістю конкурсу на зайняття вакантної посади судді місцевого суду є обмежений обсяг правових засобів, які застосовуються в межах цієї процедури, що зумовлено застосуванням елементів оцінювання кандидатів, таких як перевірка рівня професійної підготовки, відповідності встановленим вимогам, проходження спеціальної перевірки, в межах добору на посаду судді місцевого суду. За таких умов конкурс на зайняття вакантної посади судді місцевого суду не передбачає повторного застосування комплексу правових засобів оцінювання, а виконує передусім функцію розподілу вже відібраного кадрового ресурсу між конкретними судами.

Обравши вакантну посаду у місцевому суді та посівши переможну позицію в рейтингу переможців конкурсу, кандидат на посаду судді, який пройшов передбачені етапи добору та конкурсу, визнається переможцем конкурсу. Водночас його правовий статус як переможця не набуває остаточного характеру, оскільки може бути нівельований рішенням ВККС України під час проведення співбесіди з переможцем конкурсу.

Так, відповідно до частини першої статті 79-5 Закону України «Про судоустрій

і статус суддів», після визначення переможця конкурсу на зайняття вакантної посади судді місцевого суду Комісія на своєму засіданні проводить з ним співбесіду (співбесіда за переможцем), метою якої є з'ясування та обговорення відповідності кандидата критеріям доброчесності та професійної етики та пов'язаної з цим інформації [149]. За результатами співбесіди з переможцем Комісія ухвалює одне з рішень: про рекомендацію або про відмову в наданні рекомендації про призначення кандидата на посаду судді (частина друга статті 79-5 Закону, пункт 8.12. Положення про конкурс) [107].

Відтак, співбесіда з переможцем конкурсу виступає одним із правових засобів, що застосовуються під час проведення конкурсу до місцевих судів, та водночас фінальною точкою конкурсної процедури, де результат конкурсу набуває або, навпаки, не набуває реального юридичного значення.

Втім, складається ситуація, де кандидат на посаду судді, попри проходження всіх передбачених законодавством етапів добору та конкурсу, та застосування до нього повного комплексу правових засобів оцінювання, зокрема складання кваліфікаційного іспиту, проходження спеціальної перевірки, включно із зарахуванням до резерву кандидатів і визнанням переможцем конкурсу, не набуває гарантованого права на отримання рекомендації про призначення на посаду судді.

Звідси постає обґрунтоване запитання: чи може кандидат на посаду судді вважатися переможцем конкурсу, якщо визначення його переможцем не породжує для нього стабільних правових наслідків та допускає можливість відмови у наданні рекомендації про призначення на посаду судді внаслідок реалізації дискреційних повноважень ВККС України?

Звернення до статистичних даних засвідчує, під час проведення конкурсу на зайняття вакантних посад суддів у місцевих судах, оголошеного рішенням Комісії від 14.09.2023 для кандидатів на посади суддів, включених до резерву за результатами добору 2017 року, частина кандидатів-переможців не отримали рекомендацію про призначення. Зокрема, 36 кандидатам відмовлено у наданні рекомендації про призначення на посаду судді за результатами співбесіди, проведеної з переможцями конкурсу [17].

Такий стан речей, безумовно, породжує питання щодо правової визначеності та стабільності правового статусу кандидатів, визнаних переможцями конкурсу, адже в класичному розумінні конкурсу перемога має фіналізувати процедуру і породжувати передбачувані правові наслідки, а будь-які додаткові перевірки чи встановлення відповідності вимогам повинні відбуватися до визначення особи-кандидата переможцем.

Крім того, під час проведення співбесіди з тим, хто здобув перемогу у конкурсі, тобто досяг бажаного успіху через подолання всіх перешкод [180], актуалізується проблема меж дискреційних повноважень ВККС України під час формування суддівського корпусу, а в ширшому контексті – реалізації гарантованого Конституцією України права на працю, тобто, як зауважують дослідники у сфері трудового права, права на певну професію, рід трудової діяльності [155, с. 119].

За своєю суттю перемога у конкурсі означає, що кандидат успішно подолав всі передбачені процедурою етапи та перешкоди, виконав встановлені вимоги і довів свою відповідність умовам участі у конкурсі. Вочевидь будь-які додаткові перевірки чи встановлення відповідності кандидата вимогам до посади мають здійснюватися до моменту визначення кандидата переможцем, а не після цього. Відтак, проведення співбесіди з переможцем конкурсу фактично означає повернення до перевірки особи, яка вже досягла конкурсного результату, що ставить під сумнів перемогу кандидата у конкурсі як доконаного юридичного факту.

Тим самим, проведення співбесіди з кандидатом, визнаним переможцем конкурсу посилює правову невизначеність конкурсної процедури, що об'єктивно зумовлює підвищену схильність конкурсантів до оскарження рішень ВККС України у судовому порядку як єдиного ефективного способу захисту свого правового статусу, оскільки локальні акти Комісії не передбачають внутрішнього механізму перегляду чи оскарження таких рішень.

Окремої уваги заслуговує практика судового оскарження рішень ВККС України про відмову у наданні рекомендації про призначення на посаду судді. Так, із 36 кандидатів, які за результатами співбесіди отримали відмову у наданні рекомендації, 28 кандидатів (77,8% від загальної кількості) звернулися до

Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду з позовами про визнання рішень Комісії протиправними та зобов'язання вчинити певні дії. За результатами розгляду справ більша половина, 15 кандидатів (53,6% від кількості поданих позовів), отримали позитивні судові рішення про задоволення їхніх позовних вимог, причому в більшості випадків такі рішення були перевірені в апеляційному порядку Великою Палатою Верховного Суду (*власна статистика*).

На нашу думку, наявність невідповідності між фактом визнання особи переможцем конкурсу і можливими правовими наслідками такого визнання, що полягають у відмові в наданні рекомендації про призначення на посаду судді, зумовлює необхідність удосконалення законодавчого регулювання конкурсних процедур з метою забезпечення правової визначеності та передбачуваності реалізації результатів конкурсу.

Водночас виявлена особливість правового статусу особи-кандидата, яка визнана переможцем конкурсу на зайняття вакантної посади судді місцевого суду, свідчить про специфіку процедурної ролі відповідного конкурсу до місцевих судів, адже слід зауважити, що він поєднує в собі елемент процедурного розподілу кандидатів, які вже пройшли добір, що надає йому похідного, але водночас юридично самостійного характеру у структурі механізму формування суддівського корпусу.

У ретроспективному вимірі слід відзначити, що нормативне розмежування процедури добору та конкурсу на зайняття вакантної посади судді місцевого суду як взаємопов'язаних, проте функціонально відокремлених складових організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу є новелою для національного судоустрійного законодавства. Відповідна модель була запроваджена внаслідок внесення змін Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та деяких законодавчих актів України щодо удосконалення процедур суддівської кар'єри» від 09.12.2023 [126] та набула практичного застосування під час завершення добору 2017 року щодо частини кандидатів, які не змогли пройти всі передбачені етапи процедури у зв'язку з припиненням повноважень ВККС України у 2019 році.

До впровадження зазначених законодавчих змін правове регулювання добору

на посаду судді ґрунтувалося на інтегрованій процедурній моделі, у межах якої конкурс на зайняття вакантних суддівських посад у місцевих судах розглядався не як самостійна складова механізму формування суддівського корпусу, а як один з етапів (стадій) єдиної процедури добору на посаду судді. Відповідно оголошення окремого конкурсу у місцевий суд поза межами процедури добору законодавством не передбачалося, що зумовлювало необхідність проходження кандидатами всіх етапів у рамках цілісної процедури доступу до суддівської професії.

Безумовно, розмежування добору та конкурсу як окремих процедур стало важливим кроком у напрямі удосконалення механізму формування суддівського корпусу [199, с. 54]. Водночас не можна не звернути увагу і на інший аспект запровадженої моделі. З огляду на загальну логіку формування суддівського корпусу, більш доцільним видавався б підхід, за якого процедура добору завершувалася б внесенням рекомендації про призначення кандидата на посаду судді без необхідності проведення конкурсу на зайняття вакантної посади додатково, що дозволило б скоротити загальну тривалість доступу до суддівської професії.

У той же час альтернативним підходом могло б бути й застосування до місцевих судів моделі, аналогічної тій, що використовується при заміщенні посад суддів апеляційних судів, вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду, коли ключовою процедурою виступає саме конкурс на зайняття вакантної посади судді. У такому випадку правові засоби, притаманні нинішній процедурі добору (кваліфікаційний іспит, спеціальна перевірка, формування рейтингу кандидатів тощо), могли б бути інтегровані безпосередньо до конкурсної процедури, що дозволило б забезпечити більшу структурну цілісність конкурсу до місцевого суду як складової механізму формування суддівського корпусу.

Таким чином, запроваджене законодавцем розмежування процедур добору та конкурсу, з одного боку, було спрямоване на удосконалення процедур, проте, з іншого боку, породжує дискусію щодо оптимальності такої моделі з огляду на її процедурну складність та часозатратний вимір.

Співвідношення процедури добору кандидатів на посаду судді місцевого суду та конкурсу на зайняття вакантної посади судді як взаємопов'язаних складових

організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу місцевих судів у порівняльному аспекті узагальнено у додатку 5 до дисертації.

Отже, у межах першого підходу до реалізації змагальності у процедурі конкурсу на зайняття вакантних посад суддів місцевих судів, який характеризується похідним характером конкурсу від процедури добору та обмеженим колом його учасників, відповідний конкурс доцільно розглядати як послідовність взаємопов'язаних етапів, під якими слід розуміти юридично значущі дії і рішення, що в сукупності формують завершену процедурну модель проведення конкурсу. Зокрема, до таких етапів слід віднести: 1) оголошення конкурсу; 2) подання кандидатами на посаду судді, які зараховані до резерву на зайняття вакантних посад суддів, заяви та документів для участі у конкурсі; 3) допуск до участі у конкурсі; 4) визначення переможців конкурсу та формування рейтингу переможців; 5) співбесіда з переможцем конкурсу та надання рекомендації про призначення на посаду судді (додаток 5).

Узагальнюючи викладене, вбачається доцільним нормативне закріплення зазначеної етапності на рівні Закону України «Про судоустрій і статус суддів», що забезпечить структурну визначеність процедури конкурсу, уніфікацію підходів до її реалізації та підвищення рівня правової визначеності для учасників відповідних правовідносин.

Інший підхід до реалізації змагальності у процедурі конкурсу на зайняття вакантної посади судді знаходить своє вираження під час проведення конкурсу на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів, вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду.

На відміну від конкурсу до місцевих судів, який має похідний і розподільчий характер, конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів, вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду за своєю правовою природою виступає самостійною окремою процедурою у структурі організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу та передбачає застосування розширеного комплексу правових засобів.

Слід зазначити, що процедура конкурсу на зайняття вакантних посад суддів

апеляційних судів, вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду регламентована тим самим Положенням про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді, яке встановлює загальні засади оголошення конкурсу, подання заяв і документів для участі у конкурсі, порядок його проведення, а також процедуру внесення за результатами конкурсу до ВРП рекомендації про призначення кандидата на посаду судді або рекомендації про переведення судді [107].

Водночас конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів, вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду має власну процедурну специфіку та здійснюється як комплексна процедура щодо кандидатів, які виявили намір зайняти вакантну посаду судді, що обумовлює необхідність окремого аналізу особливостей проведення зазначеного конкурсу.

З положень чинного законодавства вбачається, що заміщення вакантних посад суддів апеляційних судів, вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду здійснюється за результатами конкурсу, ключовим елементом якого є рейтинг кандидатів, сформований за результатами кваліфікаційного оцінювання [149].

Щодо суб'єктного складу кандидатів, які можуть брати участь у такому конкурсі, то варто зауважити, що на відміну від конкурсу у місцеві суди, де участь можуть взяти виключно особи, зараховані до резерву кандидатів, у конкурсі до апеляційних, вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду законодавець застосовує диференційований підхід до визначення вимог до кандидатів залежно від рівня судової ланки, що у свою чергу відображає посилення обсягу професійної відповідальності судді та значущості судових рішень у системі правосуддя.

Спільною передумовою участі у конкурсах до апеляційних судів, вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду є відповідність кандидата базовим вимогам до посади судді, встановленим статтею 127 Конституції України та статтею 69 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», а також підтвердження здатності здійснювати правосуддя у відповідному суді та за відповідною спеціалізацією. Водночас зазначимо, що для кожної судової ланки чи суду закон встановлює додаткові, спеціальні вимоги, що деталізують професійний та кваліфікаційний рівень потенційного судді.

Так, участь у конкурсі на зайняття вакантної посади судді апеляційного суду передбачає наявність у кандидата достатнього рівня суддівського досвіду (не менше п'яти років), або наявність наукового ступеня та тривалий досвід наукової діяльності у сфері права (щонайменше сім років), або професійної діяльності адвоката, зокрема у сфері судового представництва та захисту від кримінального обвинувачення (щонайменше сім років). Важливим є те, що також допускається комбінування відповідного професійного досвіду, який в сукупності повинен становити щонайменше 7 років (на посаді судді, наукова діяльність, професійна діяльність адвоката) [149].

Особливий підхід застосовується у конкурсі на зайняття вакантних посад суддів вищих спеціалізованих судів (ВАКС, ВСПІВ, СОАС, СААС), що, на нашу думку, зумовлено вузькою предметною спеціалізацією таких судів. Так, окрім можливості участі у таких конкурсах для осіб, що мають досвід суддівської діяльності, досвід професійної діяльності адвоката, то, наприклад, для участі у конкурсі до ВСПІВ законодавець визначає альтернативну вимогу – досвід професійної діяльності представника у справах інтелектуальної власності (патентного повіреного) щонайменше п'ять років. У свою чергу для участі у конкурсі до СОАС – стаж професійної діяльності у сфері права на посадах державної служби категорії «А», «Б» в органах державної влади, повноваження яких поширюються на всю територію України (щонайменше сім років), а у конкурсі до СААС – аналогічний стаж, однак щонайменше дев'ять років [149].

Дещо інша ситуація з конкурсом до ВАКС, адже закон передбачає, що суддею ВАКС може бути особа, яка відповідає вимогам до кандидатів на посаду судді, за результатами кваліфікаційного оцінювання підтвердила здатність здійснювати правосуддя у ВАКС, а також відповідає іншим вимогам, встановленим законом, зокрема спеціальним Законом України «Про Вищий антикорупційний суд» [120].

Вочевидь найбільш підвищені вимоги встановлені до кандидатів на посади суддів Верховного Суду, що відповідає його статусу найвищого суду у системі судоустрою України [149]. Законодавець пов'язує можливість участі у відповідному конкурсі з наявністю значного професійного досвіду, який може бути набутий як у

суддівській діяльності чи науковій сфері права, так і у професії адвоката. При цьому тривалість такого досвіду (щонайменше 10 років) є істотно більшою порівняно з іншими судами, що відображає вимогу до глибокої правової експертизи, здатності формувати сталі правові позиції та забезпечувати єдність судової практики.

Аналіз законодавчо встановлених вимог до кандидатів на посади суддів апеляційних судів, вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду свідчить, що конкурс до цих судів є комплексною процедурою професійного відбору, що поєднує оцінювання рівня правничої компетентності, спеціалізації, професійного досвіду та здатності здійснювати правосуддя на відповідному інституційному рівні, що істотно відрізняє його від конкурсу до місцевих судів та зумовлює його значущий характер у структурі організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу.

Враховуючи що конкурс до апеляційних судів, вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду виступає самостійною процедурою доступу до відповідного рівня системи судоустрою, його етапність є більш складною, а правові засоби – значно ширшими, ніж у конкурсі до місцевих судів. Відтак, на нашу думку, доцільним є виокремлення окремого переліку етапів з урахуванням самостійного комплексного та оцінювального характеру цієї процедури.

Так, слід зазначити, що початкові етапи конкурсу на зайняття вакантної посади судді, а саме оголошення конкурсу, подання кандидатами заяви та документів, а також вирішення питання щодо допуску до участі у конкурсі, мають уніфікований характер і застосовуються незалежно від рівня суду, до якого проводиться конкурс, що було досліджено нами вище.

Водночас певні особливості процедурного руху конкурсу на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів, вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду на зазначених початкових етапах процедури зумовлені не суттєвими відмінностями у переліку документів, які подаються кандидатами, а також у характері допуску до участі у відповідній процедурі.

З метою допуску для участі у конкурсі на зайняття вакантної посади судді апеляційного суду, вищого спеціалізованого суду або Верховного Суду, особа, яка виявила намір взяти участь у відповідному конкурсі, звертається до ВККС України із

письмовою заявою про участь у конкурсі та про проведення кваліфікаційного оцінювання, до якої додає визначений законодавством пакет документів [149].

За своїм змістом та структурою такі документи охоплюють, по-перше, базовий пакет документів, який за суттю є тотожним документам, що подаються під час добору на посаду судді місцевого суду, визначений статтею 72 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», та містить відомості про особу, її освіту, стаж, професійну діяльність та інші дані, необхідні для формування досьє. По-друге, підтверджуючі документи, що засвідчують відповідність кандидата додатковим кваліфікаційним вимогам, встановленим законом залежно від рівня суду та його спеціалізації (зокрема щодо стажу суддівської, наукової чи адвокатської діяльності).

Так, на підставі поданих кандидатом заяви та документів для участі в конкурсі член Комісії, визначений доповідачем, здійснює їх попередню перевірку, яка охоплює встановлення відповідності кандидата вимогам до посади судді відповідного суду, дотримання ним визначених умовами конкурсу строків і порядку звернення, а також відповідність поданих документів установленому переліку та вимогам до їх оформлення, за результатами якої Комісією у складі колегії ухвалюється рішення щодо допуску до проходження кваліфікаційного оцінювання та/або участі в конкурсі [107].

Доцільно підкреслити, що рішення Комісії про допуск одночасно легітимує участь особи у конкурсі та забезпечує допуск кандидатів до проходження кваліфікаційного оцінювання, яке виступає центральним етапом конкурсу до апеляційних судів, вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду, та за своєю правовою природою є окремою оцінювально-рейтинговою процедурою, під час якої визначається здатний чи не здатний кандидат здійснювати правосуддя у відповідному суді.

У межах цього етапу актуалізується розширений інструментарій правових засобів оцінки професійних та особистісних характеристик кандидатів, що слугує підґрунтям для формування підсумкових балів та подальшої диференціації учасників у рейтинговому списку. Детальний аналіз кваліфікаційного оцінювання як етапу конкурсу на зайняття вакантної посади судді здійснено у підрозділі 2.3.

Окремої уваги заслуговує етап спеціальної перевірки, яка відповідно до Закону проводиться ВККС України щодо тих кандидатів на посаду судді, які допущені до етапу дослідження досьє та проведення співбесіди кваліфікаційного оцінювання [149].

Варто констатувати, що в профільному судоустрійному законодавстві відсутнє визначення спеціальної перевірки як процедури. Водночас Положення про конкурс, містить бланкетну норму, відповідно до якої спеціальна перевірка на відповідність кандидата вимогам, установленим Конституцією України та Законом, здійснюється в порядку, визначеному законами України «Про судоустрій і статус суддів», «Про запобігання корупції», цим Положенням та Порядком проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища [107].

Примітним видається те, що попри регламентацію процедури, суб'єктного складу, обсягу запитуваної інформації та правових наслідків проведення спеціальної перевірки, положення жодного із зазначених нормативно-правових актів не містять нормативно закріпленої дефініції терміну «спеціальна перевірка», що свідчить про наявність прогалини у правовому регулюванні.

Так, Законом України «Про запобігання корупції» визначено, що спеціальна перевірка проводиться стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, а також посад з підвищеним корупційним ризиком, перелік яких затверджується Національним агентством з питань запобігання корупції, у тому числі щодо відомостей, поданих особисто [135].

На переконання О.М. Стець, під процедурою спеціальної перевірки слід розуміти регламентовану нормами права послідовність дій у сфері функціонування публічної служби, яку спрямовано на забезпечення належного рівня професійності публічних службовців та досягнення публічного інтересу. Крім того, розглядаючи спеціальну перевірку як публічно-правову процедуру, дослідниця виокремлює низку характерних ознак спеціальної перевірки, до яких відносить: регульованість нормами публічного права, зокрема конституційного, адміністративного та службового

законодавства; суб'єктом є виключно особа, яка претендує на зайняття конкретної вакантної посади; обов'язкову участь уповноважених органів, компетенція яких диференційована залежно від окремих елементів перевірки; предмет перевірки становить сукупність відомостей про особу кандидата, що характеризують його з точки зору професійної спроможності, доброчесності та морально-етичних якостей як передумов виникнення публічно-службових правовідносин [181, с. 92].

Звернення до Порядку проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 171 від 25.03.2015, дає підстави стверджувати, що закріплений у ньому процедурний механізм проведення спеціальної перевірки покладено в основу нормативної конструкції розділу V Положення про конкурс, присвяченого здійсненню спеціальної перевірки кандидатів на посаду судді, що свідчить про забезпечення системності превентивних антикорупційних заходів у судовій системі, зокрема під час формування суддівського корпусу.

Нормативне регулювання спеціальної перевірки в межах конкурсної процедури свідчить, що її предметом є встановлення відповідності кандидата законодавчо визначеним вимогам та перевірка достовірності поданих ним відомостей і документів. За змістом Положення про конкурс така перевірка охоплює, зокрема, дані щодо притягнення особи до кримінальної чи адміністративної відповідальності, у тому числі за корупційні правопорушення, достовірність відомостей декларацій, наявність корпоративних прав, стан здоров'я, рівень освіти та наукові здобутки, виконання військового обов'язку, а також відсутність обмежень щодо зайняття посади, передбачених законодавством про очищення влади та іншими актами [107].

Зауважимо, що проведення спеціальної перевірки забезпечується шляхом взаємодії Комісії з уповноваженими державними органами, які надають інформацію в межах своєї компетенції, що зумовлює міжвідомчий характер відповідної процедури та підвищує її об'єктивність. Отримані матеріали акумулюються у дос'є кандидата на посаду судді або судді та надалі підлягають дослідженню під час кваліфікаційного оцінювання [107].

Крім того, варто зауважити, що направлення запитів до уповноважених державних органів здійснюється безпосередньо паралельно із процедурою кваліфікаційного оцінювання [107], що, на наше переконання, є позитивним аспектом, оскільки сприяє оптимізації часових меж проведення відповідного етапу конкурсу, забезпечує своєчасне формування інформаційної бази досьє конкурсанта та водночас створює належні умови для подальшого змістовного обговорення отриманих відомостей під час співбесіди, що проводиться в межах кваліфікаційного оцінювання.

Втім, результати спеціальної перевірки набувають юридичного значення лише після їх розгляду колегією Комісії на засіданні та ухвалення відповідного рішення, що свідчить про інтегрованість цього етапу у загальну процедуру кваліфікаційного оцінювання кандидата. У науково-практичному вимірі це дає підстави розглядати спеціальну перевірку як важливий правовий засіб формування інформаційної основи для подальшої оцінки доброчесності та професійної етики як конституційним вимогам до суддівської посади.

Отже, спеціальна перевірка судді (кандидата на посаду судді) – це комплексна міжвідомча публічно-правова процедура збирання та аналізу відомостей, що здійснюється ВККС України у взаємодії з уповноваженими державними органами, з метою встановлення відповідності особи конституційним і законодавчим вимогам до суддів, а також підтвердження достовірності інформації щодо її професійної діяльності, репутації та дотримання нею антикорупційних стандартів.

У подальшому, після завершення спеціальної перевірки, у межах конкурсу Комісія реалізовує широкий спектр передбачених законом дискреційних повноважень, спрямованих передусім на фіналізацію результатів кваліфікаційного оцінювання. Зокрема, відповідно до частини четвертої статті 79-3 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» Комісія за результатами кваліфікаційного оцінювання ухвалює рішення про підтвердження або непідтвердження здатності кандидата здійснювати правосуддя у суді відповідного рівня [149], що завершує кваліфікаційне оцінювання, результати якого використовуються для визначення рейтингу учасників конкурсу на зайняття вакантної посади судді [106], тобто

служать кількісною та якісною основою для подальшого ранжування кандидатів у межах конкурсу.

Інакше кажучи, результати кваліфікаційного оцінювання трансформуються у рейтинг, що відображає рівень відповідності кожного кандидата встановленим критеріям та забезпечує об'єктивне співставлення їх професійної спроможності здійснювати правосуддя у суді відповідного рівня. Водночас слід звернути увагу на те, що сама процедура кваліфікаційного оцінювання не передбачає формування автономного рейтингу як окремого процедурного результату, позаяк її правовим наслідком є встановлення здатності або нездатності конкурсанта здійснювати правосуддя та визначення кількісних показників оцінювання, які надалі використовуються у межах конкурсу.

У цьому контексті Положення про конкурс імперативно закріплює, що конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційного суду, вищого спеціалізованого суду або суддів Верховного Суду проводиться на основі рейтингу кандидатів, сформованого саме за результатами кваліфікаційного оцінювання [107]. Таким чином, рейтинг не є самостійним елементом кваліфікаційного оцінювання, а виступає похідною категорією, яка формується на його підсумках і функціонує як інструмент конкурсу.

У порівняльному аспекті показовим є те, що в процедурі добору на посаду судді місцевого суду та подальшого конкурсу до місцевих судів застосовується дворівневе ранжування: первинний рейтинг формується за результатами кваліфікаційного іспиту у межах добору, тоді як інший рейтинг – у межах конкурсу на конкретну вакантну посаду судді. Натомість у конкурсі до апеляційних судів, вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду формується єдиний консолідований рейтинг за результатами кваліфікаційного оцінювання, що слугує визначальним критерієм подальшого визначення переможців конкурсу.

Окремо зауважимо, що рейтинг кандидатів формується з урахуванням спеціалізації відповідного суду, на зайняття вакантних посад у якому оголошено конкурс, що забезпечує порівняння результатів оцінювання у межах юрисдикційної сфери. При цьому такий рейтинг затверджується рішенням ВККС України та підлягає

обов'язковому оприлюдненню на її офіційному вебсайті протягом трьох робочих днів з дня його затвердження, що сприяє прозорості та публічності конкурсної процедури [107].

За своєю правовою природою конкурс спрямований на визначення особи, яка за сукупними результатами кваліфікаційного оцінювання посіла найвищу позицію у відповідному рейтингу, тобто сутністю конкурсу на зайняття вакантної посади судді є визначення переможця [149]. Разом з тим слід наголосити, що включення конкурсанта до рейтингу за результатами кваліфікаційного оцінювання ще не означає автоматичного визначення його переможцем щодо конкретної вакантної посади судді.

Так, кандидат зобов'язаний додатково подати до Комісії окрему заяву із зазначенням конкретного суду та посади судді, яку він має намір зайняти, порядок подання якої, як правило, визначається в оголошенні Комісії про проведення конкурсу, в якому також конкретизується кількість вакантних посад у кожному суді, що забезпечує прозорість та передбачуваність конкурсної процедури.

Обрання вакантної посади судді здійснюється у чітко визначеній послідовності. По-перше, секретаріат Комісії запрошує учасників конкурсу відповідно до їх місця у рейтингу: від найвищого до нижчого, або ж розглядає подані ними заяви у тій самій рейтинговій черговості. Учасники, які мають однакову рейтингову позицію, беруть участь у відповідній процедурі одночасно. По-друге, запрошений конкурсант оголошує найменування суду, в якому має намір зайняти вакантну посаду, після чого його волевиявлення фіксується шляхом подання заяви та відображення у протоколі засідання Комісії.

Очевидно, що конкурсанти, які посідають нижчу позицію у рейтингу, обмежені у виборі вакантних посад, адже вони не можуть претендувати на ті посади, які вже обрані учасниками з вищою позицією у рейтингу. Подана заява із зазначенням конкретної посади судді має остаточний характер і не підлягає зміні, що забезпечує стабільність рішень конкурсантів та унеможливорює маніпулювання результатами розподілу посад. Важливою гарантією відкритості процедури є те, що процес обрання вакантних посад транслюється у режимі реального часу та обов'язково фіксується у

протоколи, що підсилює транспарентність процедури та довіру до процесу формування суддівського корпусу [107].

Після завершення процедури подання заяв із зазначенням конкретного суду та вакантної посади судді, яку кандидат має намір зайняти, конкурс набуває ознак формалізації його результатів. З урахуванням рейтингової позиції кожного учасника та здійсненого ним вибору вакантної посади Комісія ухвалює відповідне рішення про визначення переможців конкурсу на зайняття вакантних посад суддів, у якому зазначається учасник конкурсу, який має найвищу позицію за рейтингом, або учасник конкурсу, який у разі однакової позиції за рейтингом з іншим кандидатом отримав перевагу [149].

Варто зазначити, що рішення про визначення переможців конкурсу має правовстановлюючий характер, оскільки фіксує остаточний результат співвіднесення рейтингу кандидата з наявними вакансіями у судах та його волевиявленням щодо обраного суду. Відтак, визначення переможців конкурсу є підставою для подальшого вирішення питання щодо надання рекомендації про призначення кандидата на посаду судді.

Особливої уваги в контексті завершення конкурсу заслуговує етап надання рекомендації про призначення на посаду судді, який виступає фінальним актом реалізації повноважень ВККС України у межах конкурсу. Згідно з частиною п'ятою статті 79-5 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», ухвалення Комісією рішення про рекомендацію про призначення кандидатів суддями є юридичним фіналом діяльності Комісії у межах конкретного конкурсу. Втім, рішення про рекомендацію або про відмову в наданні рекомендації про призначення кандидата на посаду судді ухвалюється Комісією за результатами співбесіди [149].

Детальний аналіз останніх законодавчих змін до судоустрійного законодавства дозволяє виокремити еволюцію нормативно-правового регулювання фінальної співбесіди з переможцем конкурсу. Так, зокрема, законодавча новела, запроваджена Законом України № 4433-IX від 14.05.2025, уточнила зміст частини першої статті 79-5 Закону, встановивши обов'язковість проведення фінальної співбесіди з переможцем конкурсу виключно для кандидатів на посади у місцевих судах [127].

Слід зазначити, що попередня редакція зазначеної норми, що діяла до 14.05.2025, мала уніфікований характер і передбачала співбесіду для всіх без винятку переможців конкурсів, незалежно від суду, в якому кандидат має намір зайняти вакантну посаду.

Примітним є те, що попри зміну законодавчого вектора, чинне Положення про проведення конкурсу наразі містить норму, яка дублює застарілу редакцію Закону, встановлюючи обов'язковість фінальної співбесіди для будь-якого переможця конкурсу, що породжує очевидну нормативну колізію. Однак, керуючись принципом найвищої юридичної сили закону над підзаконними актами, слід констатувати, що проведення фінальної співбесіди під час конкурсів до апеляційних судів, вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду на сьогодні не має належного законодавчого підґрунтя.

Разом з тим системне тлумачення частини другої статті 79-5 Закону дозволяє дійти висновку, що законодавство прямо пов'язує ухвалення рішення про надання або відмову в наданні рекомендації з співбесідою. Відтак, вважаємо, що для апеляційних судів вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду законодавець передбачив спрощений фінальний етап, що передбачає надання рекомендації за результатами кваліфікаційного оцінювання без проведення додаткової співбесіди після визначення переможців.

На наш погляд, це зумовлено тим, що кандидати до апеляційних, вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду вже проходять надзвичайно ретельний фільтр під час основного етапу конкурсу – процедури кваліфікаційного оцінювання, яка, в свою чергу, містить етап дослідження досьє та проведення співбесіди, що робить повторне проведення співбесіди надмірним.

Варто підкреслити, що законодавство про судоустрій та статус суддів містить диспозитивну норму, згідно з якою неявка переможця на співбесіду з Комісією не перешкоджає ухваленню відповідних рішень [149], що тим самим нівелює імперативність особистої участі кандидата у фінальному засіданні та дозволяє розглядати цей етап не як класичну співбесіду (у значенні живого спілкування), а як організаційну форму засідання Комісії для остаточного оформлення результатів конкурсу.

Практичним підтвердженням викладених вище міркувань є досвід завершення конкурсу на зайняття вакантних посад суддів в апеляційних адміністративних судах, оголошеного рішенням Комісії від 14.09.2023 № 91/зп-23. Аналіз перебігу цієї процедури свідчить, що на 67 вакантних посад претендували 42 кандидати, які успішно пройшли всі етапи конкурсу та досягли етапу надання рекомендацій [17]. У результаті 41 конкурсант отримав рекомендацію про призначення на посаду судді без безпосередньої фізичної присутності на фінальному засіданні Комісії (за винятком однієї особи, яка припинила участь у конкурсі на цьому етапі), що підкреслює надмірність проведення повторної особистої співбесіди з переможцями конкурсів, оскільки Комісія фактично вже володіє всім масивом необхідної інформації для ухвалення остаточного рішення. У подальшому за результатами конкурсу ВККС України надсилає до ВРП відповідно до кількості вакантних посад суддів рекомендації про призначення кандидатів суддями [149].

З метою оптимізації процедурних засад формування суддівського корпусу та усунення виявлених нормативних колізій, вважаємо за доцільне запропонувати авторське бачення етапності конкурсу, який проводиться згідно з іншим підходом до реалізації змагальності, зокрема для кандидатів на посаду судді апеляційного суду, вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду, що, на наше переконання, повинно бути закріплено у профільному Законі задля забезпечення системності, прозорості та ефективності проведення конкурсу. До таких етапів слід віднести: 1) оголошення конкурсу; 2) подання особами, які виявили намір обійняти вакантну посаду судді, заяви та документів для участі у конкурсі; 3) допуск до участі в конкурсі та/або кваліфікаційному оцінюванні; 4) проходження кваліфікаційного оцінювання на підтвердження здатності здійснювати правосуддя у відповідному суді; 5) спеціальна перевірка кандидатів, які допущені до етапу дослідження досьє та проведення співбесіди кваліфікаційного оцінювання; 6) формування та затвердження рейтингу кандидатів за результатами кваліфікаційного оцінювання; 7) визначення переможців конкурсу; 8) надання рекомендації про призначення на посаду судді (додаток 5).

Підсумовуючи зазначимо, що конкурс на зайняття вакантної посади судді є невід'ємною складовою організаційно-правового механізму формування

суддівського корпусу та постає як динамічна правова процедура, що постійно вдосконалюється у відповідь на запит суспільства щодо укомплектування судів професійними, доброчесними та незалежними суддями.

Отже, конкурс на зайняття вакантної посади судді – це публічно-правова змагальна та рейтингова процедура, що здійснюється ВККС України та полягає у послідовному вчиненні юридично значущих дій і ухваленні рішень, спрямованих на відбір та визначення осіб, здатних здійснювати правосуддя у відповідному суді.

2.3. Особливості проведення кваліфікаційного оцінювання судді (кандидата на посаду судді).

У контексті формування суддівського корпусу в Україні особливого значення набувають процедури, спрямовані на забезпечення належної якості кадрового складу судової влади та відповідності кандидатів встановленим вимогам. З огляду на підвищені стандарти незалежності, професійності та суспільної довіри до суду, конкурсні процедури до апеляційних судів, вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду передбачають застосування комплексних інструментів оцінювання, які дозволяють здійснити всебічний аналіз професійних і особистісних характеристик судді (кандидата на посаду судді).

У цьому контексті кваліфікаційне оцінювання постає як ключовий етап конкурсу, яке проводиться ВККС України з метою визначення здатності судді (кандидата на посаду судді) здійснювати правосуддя у відповідному суді за визначеними законом критеріями, якими є компетентність (професійна, особиста, соціальна тощо), професійна етика, доброчесність [149].

Інститут кваліфікаційного оцінювання обґрунтовано розглядається О.З. Хотинською-Нор як один із методів формування якісних кадрів судової системи в Україні [189, с. 140], процедурні аспекти якого, включаючи його етапи, методологічні засади, систему показників відповідності встановленим критеріям та їх засоби закріплені у спеціальному нормативно-правовому акті – Положенні про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та засоби їх встановлення, затверджені рішенням

Комісії від 22.01.2025 № 20/зп-25 (зі змінами) (далі – Положення про КО). Відповідно до зазначеного Положення кваліфікаційне оцінювання – це процедура, метою якої є встановлення рівня компетентності, доброчесності та професійної етики судді (кандидата на посаду судді), а завданням – встановлення відповідності судді (кандидата на посаду судді) вимогам до посади судді згідно з визначеними показниками [106].

Ініціювання процедури кваліфікаційного оцінювання у межах конкурсу безпосередньо пов’язується із волевиявленням самого судді або кандидата на посаду судді. Так, підставою для призначення кваліфікаційного оцінювання є заява про проведення кваліфікаційного оцінювання, яка подається кандидатом на посаду судді (суддею) [149].

Заява про проведення кваліфікаційного оцінювання подається разом з пакетом документів для участі у конкурсі відповідно до умов, визначених у рішенні Комісії про його оголошення [106]. За своїм змістом заява засвідчує згоду кандидата на проходження оцінювальної процедури та встановлює юридичний факт, з яким пов’язується початок застосування щодо кандидата правових засобів кваліфікаційного оцінювання з метою встановлення здатності здійснювати правосуддя у суді відповідного рівня.

Разом із визначенням підстав та процедурних аспектів призначення кваліфікаційного оцінювання, суттєвого значення набувають засадничі принципи, на яких ґрунтується його проведення, оскільки саме вони забезпечують легітимність оцінювальної процедури та довіру до її результатів у контексті формування суддівського корпусу. Проведення кваліфікаційного оцінювання має здійснюватися у відкритій та прозорій формі, за обов’язкової участі судді (кандидата на посаду судді), стосовно якого воно проводиться, а також із забезпеченням можливості присутності заінтересованих осіб [149].

При цьому базовими принципами такої процедури виступають автономність її здійснення, запобігання конфлікту інтересів, об’єктивність і неупередженість оцінювання, прозорість і публічність процесу, а також рівність умов для всіх суддів і кандидатів на посаду судді [106], що у сукупності формують належні гарантії

справедливого та виваженого встановлення відповідності особи критеріям кваліфікаційного оцінювання.

Внутрішня структура кваліфікаційного оцінювання закріплена на рівні закону, зокрема законодавець передбачає, що кваліфікаційне оцінювання складається з двох змістовно взаємодоповнюючих етапів, а саме: 1) складання кваліфікаційного іспиту та 2) дослідження досьє кандидата із проведенням співбесіди [149].

Слід підкреслити, що закон не встановлює імперативної послідовності проходження зазначених етапів, надаючи ВККС України дискреційні повноваження щодо визначення їх черговості, що у свою чергу дозволяє адаптувати процес до цілей формування якісного суддівського корпусу.

Водночас у науковій літературі висловлюється позиція щодо доцільності визначення послідовності проходження етапів кваліфікаційного оцінювання. Зокрема, М.М. Кухта обґрунтовує необхідність нормативного закріплення такої моделі, за якої дослідження досьє кандидата та проведення співбесіди мають передувати складанню кваліфікаційного іспиту, а допуск до його проходження повинен здійснюватися лише за умови підтвердження відповідності особи встановленим критеріям доброчесності та професійних якостей [70, с. 167].

Втім, аналіз практики діяльності ВККС України під час проведення кваліфікаційного оцінювання в межах останніх конкурсних процедур свідчить про те, що першим етапом відповідної процедури, як правило, визначається саме етап складання кваліфікаційного іспиту.

Так, перший етап кваліфікаційного оцінювання – складання кваліфікаційного іспиту, який відповідно до закону є основним засобом встановлення відповідності судді (кандидата на посаду судді) критерію професійної компетентності [149], проводиться шляхом складання анонімних тестувань та виконання практичного завдання, що є аналогічним до порядку складання кваліфікаційного іспиту в межах добору на посаду судді місцевого суду, який досліджувався нами у підрозділі 2.1.

Однак зауважимо, що кваліфікаційне оцінювання за критерієм професійної компетентності, тобто складання кваліфікаційного іспиту, здійснюється з обов'язковим урахуванням принципів інстанційності та спеціалізації суду. Зокрема,

цей критерій оцінюється (встановлюється) за показниками когнітивних здібностей, знань історії української державності, загальних знань у сфері права, знань зі спеціалізації суду відповідного рівня та здатності практичного застосування знань у сфері права [106].

Л.М. Москвич слушно привертає увагу, що хоча політика встановлення відповідності критерію «компетентності» здебільшого пов'язана з результатами кваліфікаційного оцінювання, яке включає тестування знань та навичок написання судового рішення, досвід має не менший вплив на формування компетентності правника [87, с. 54].

З огляду на всебічний характер кваліфікаційного оцінювання зосередимо своє дослідження на науково-правовому аналізі другого етапу кваліфікаційного оцінювання – дослідження досьє та проведення співбесіди, який спрямований на встановлення відповідності кандидатів чотирьом критеріям, а саме: особистої компетентності, соціальної компетентності, доброчесності та професійної етики шляхом ретельної перевірки професійної діяльності кандидата, його репутаційних характеристик, дотримання ним етичних стандартів та інших обставин [149].

Перехід до практичної реалізації цього етапу зумовлений чіткою процедурною послідовністю, зокрема, норми Закону України «Про судоустрій і статус суддів» передбачають, що передумовою участі в кожному наступному етапі оцінювання є відповідне рішення Комісії, ухвалене за підсумками попередніх випробувань [149].

Доповнюючи цей законодавчий припис, чинна методологія кваліфікаційного оцінювання конкретизує результати проходження першого етапу, за результатами якого Комісія ухвалює одне з таких рішень: про допуск до другого етапу кваліфікаційного оцінювання або відмову у допуску до другого етапу кваліфікаційного оцінювання та непідтвердження здатності здійснювати правосуддя у відповідному суді [106].

Відтак, у цьому контексті особливого значення набуває рішення Комісії, яке виконує функцію трансформації результатів кваліфікаційного іспиту у конкретні правові наслідки: кандидати, які успішно склали іспит і набрали встановлений прохідний бал, допускаються до другого етапу кваліфікаційного оцінювання, тоді як

кандидати, які не підтвердили належного рівня професійної компетентності, не допускаються до наступного етапу та, відповідно, припиняють участь у кваліфікаційному оцінюванні та конкурсі загалом.

Зазначений підхід чітко простежується у рішенні Комісії від 12.03.2025 №49/зп-25, прийнятого під час конкурсу до апеляційних адміністративних судів, яким у межах єдиного індивідуального акта було одночасно затверджено загальні результати першого етапу кваліфікаційного оцінювання, визначено коло кандидатів, які успішно склали кваліфікаційний іспит, та допущено їх до другого етапу кваліфікаційного оцінювання. Водночас кандидатам, які не підтвердили здатності здійснювати правосуддя у суді відповідного рівня за критерієм професійної компетентності відмовлено у допуску до наступного етапу з подальшим припиненням участі у конкурсі. Крім того, цим же рішенням Комісією визначено організаційні параметри реалізації другого етапу кваліфікаційного оцінювання, зокрема організаційну форму засідання Комісії, де буде проводиться дослідження досьє та співбесіда, критерії визначення черговості проведення співбесід з кандидатами з урахуванням певних особливостей, а також орієнтовні строки проведення співбесід [119], що, на нашу думку видається позитивним з огляду на необхідність забезпечення належного темпу укомплектування апеляційних судів суддівськими кадрами, особливо в контексті відсутності законодавчо закріплених строків проведення як відповідних етапів кваліфікаційного оцінювання, так і конкурсу в цілому.

Отже, як уже зазначалося, другим етапом кваліфікаційного оцінювання є дослідження досьє та проведення співбесіди, що зумовлює необхідність уточнення змісту відповідної категорії.

Відповідно до тлумачного словника української мови досьє визначається як «зібрання документів щодо якого-небудь питання, якої-небудь справи, а також папка з такими документами» [180].

На наш погляд, досьє може бути охарактеризоване як своєрідний аналог особової справи працівника, однак суттєво розширеної та деталізованої. На відміну від традиційної особової справи, яка переважно відображає біографічні та службові відомості, суддівське досьє формується як масив інформації та відомостей оціночного

характеру, що акумулює не лише відомості про професійні досягнення та позитивні результати діяльності, але й інформацію про можливі недоліки у професійній діяльності.

У площині судоустрійного законодавства та актів ВККС України поняття досьє диференціюється залежно від правового статусу особи, щодо якої здійснюється кваліфікаційне оцінювання. Так, законодавством передбачено два види досьє: 1) суддівське досьє, яке формується стосовно особи, що вже наділена правовим статусом судді та входить до складу суддівського корпусу, та 2) досьє кандидата на посаду судді (кандидатське досьє), яке формується щодо особи, яка претендує на зайняття вакантної суддівської посади [149].

Звідси вбачається, що досьє у процедурі кваліфікаційного оцінювання постає як динамічний інформаційно-документальний масив інформації, зміст якого безпосередньо зумовлений статусом суб'єкта оцінювання та спрямований на забезпечення всебічного, об'єктивного й системного дослідження його професійної, характеристики, репутації, доброчесності.

Вичерпний перелік відомостей, що підлягають включенню до суддівського досьє та досьє кандидата на посаду судді, закріплено статтею 85 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Змістовне наповнення відповідних досьє характеризується системністю та комплексністю, оскільки охоплює відомості щодо професійної діяльності, кар'єрного розвитку, результатів оцінювання, дисциплінарної практики, етичної поведінки, доброчесності, а також інших обставин, що мають значення для встановлення здатності особи здійснювати правосуддя у суді відповідного рівня [149].

Важливо наголосити, що формування та ведення суддівського досьє і досьє кандидата здійснюються в Єдиній інформаційно-телекомунікаційній системі [149], що забезпечує інституційну централізацію, збереження та доступність відповідної інформації для ВККС України, а отже, створює належну інформаційну основу для об'єктивного та всебічного дослідження досьє на другому етапі кваліфікаційного оцінювання.

Дослідження досьє судді (кандидата на посаду судді) являє собою комплексні

дії відповідного органу, що охоплюють систематизацію, збір, аналіз та уточнення відомостей, які містяться у досьє, з метою здійснення попередньої оцінки відповідності особи показникам критеріїв кваліфікаційного оцінювання, та проводиться членом ВККС України, визначеним для підготовки до розгляду та доповіді матеріалів справи про проведення кваліфікаційного оцінювання, який виконує функції доповідача у відповідній процедурі [149].

Логічним продовженням дослідження змісту досьє судді (кандидата на посаду судді) є проведення співбесіди, яка виступає одним із правових засобів встановлення відповідності кандидата на посаду судді (судді) критеріям особистої та соціальної компетентностей, професійної етики та доброчесності.

У юридичній літературі зазначалось, що у процедурі оцінювання важлива сама фігура «оцінювача», компетентність того, хто оцінює [218, с. 31]. Окреслюючи проблему можливості надати об'єктивну оцінку компетентності судді, К. Браунли вказує, що оцінювання компетентності майбутнього чи діючого судді може бути помилковим, якщо не ґрунтується на власному досвіді оцінювача, репрезентативність якого впливає на достовірність висновку про компетентність судді [212].

Гарантією запобігання надання недостовірних висновків про компетентність суддів у процедурі їх кваліфікаційного оцінювання є система визначених законодавством критеріїв, які конкретизуються через сукупність відповідних показників та засобів їх встановлення. При цьому, якщо критерії мають узагальнений, оціночний характер і відображають базові вимоги до здатності особи здійснювати правосуддя, то показники виступають конкретизованими елементами їх змістовного наповнення, що підлягають безпосередній перевірці під час оцінювання.

В енциклопедичних виданнях «критерій» (від грец. *kriterion* – «мірило оцінки») трактується як ознака або підстава, за допомогою якої здійснюється оцінка певного явища, якості чи діяльності [13].

У контексті конкурсних процедур у судовій системі «критерій кваліфікаційного оцінювання» доцільно визначити як законодавчо визначену ознаку або підставу, за допомогою якого ВККС України надає оцінку здатності судді (кандидата на посаду судді) здійснювати правосуддя у суді відповідного рівня.

Нагадаємо, що критерії кваліфікаційного оцінювання закріплено у статті 83 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», відповідно до якої до таких відносять: 1) компетентність (професійна, особиста, соціальна тощо); 2) професійна етика; 3) доброчесність [149].

У свою чергу визначення показників відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та їх перелік не регламентовані на законодавчому рівні. Водночас частиною п'ятою статті 83 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» встановлено, що такі показники та засоби їх встановлення затверджуються ВККС України [149].

Показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання виконують функцію своєрідних індикаторів, які дозволяють трансформувати оціночні категорії компетентності (особистої, соціальної), професійної етики та доброчесності у конкретні фактичні дані, які підлягають встановленню за допомогою передбачених правових засобів.

Слід зауважити, що саме через систему показників забезпечується об'єктивне оцінювання, оскільки рішення Комісії ґрунтується не на абстрактному судженні про особу, а на сукупності встановлених та досліджених характеристик її професійної діяльності, поведінки та репутації.

З огляду на це «показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання» доцільно визначити як конкретні оціночні параметри (індикатори), за допомогою яких здійснюється нормативно впорядковане встановлення відповідності судді (кандидата на посаду судді) законодавчо визначеним критеріям кваліфікаційного оцінювання, що дозволяє відобразити їх зміст та забезпечити об'єктивність оцінювання здатності особи здійснювати правосуддя у суді відповідного рівня.

У науковому дискурсі існує думка, що співбесіда є спеціально організованою формою професійної комунікації між представником органу (інтерв'юером) та кандидатом, спрямованою на встановлення рівня його відповідності вимогам до посади, визначеним компетентнісною моделлю та загальним організаційним стандартам [37, с. 245]. З іншого боку, співбесіда полягає у відборі потенційних працівників, в рамках якого надається оцінка як особистих, так і професійних якостей

кандидата. Структурно співбесіда, як правило, охоплює кілька взаємопов'язаних етапів, зокрема попередню підготовку до її проведення, формування належної комунікативної атмосфери довіри, основну змістовну частину, а також завершальний етап [92].

Своєю чергою співбесіда (або ж інтерв'ю) з претендентом на посаду судді є формою обговорення результатів дослідження досьє та проводиться у структурованій послідовності. Так, пунктом 6.21. Положення КО передбачено, що насамперед оголошується доповідь члена Комісії за матеріалами досьє, після чого судді (кандидату на посаду судді) надається можливість надати пояснення, уточнити або спростувати викладену інформацію. Завершальним елементом співбесіди є послідовне обговорення показників кваліфікаційного оцінювання, що слугує підґрунтям для ухвалення Комісією остаточного рішення щодо підтвердження або непідтвердження здатності особи здійснювати правосуддя у суді відповідного рівня [106].

У межах співбесіди здійснюється безпосереднє дослідження інформації, що міститься у досьє, її співставлення з поясненнями судді (кандидата на посаду судді), а також з'ясування обставин, які не можуть бути повною мірою встановлені виключно на підставі документальних матеріалів [106]. З огляду на це співбесіда має змістовно-оціночний характер, оскільки спрямована на комплексне з'ясування професійної репутації, мотивації, ціннісних орієнтирів, етичних стандартів поведінки та соціальної зрілості конкурсантів. У сукупності це дає можливість Комісії сформулювати цілісне уявлення про відповідність особи ідеальному портрету судді.

Системний аналіз процесу проведення співбесіди вимагає деталізації змісту кожного критерію через їх показники. Позаяк саме показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання є тим фактичним підґрунтям, на якому базується висновок Комісії, то розглянемо їх змістовне наповнення та специфіку встановлення в межах кожного критерію окремо.

Передусім слід зауважити, що в межах етапу дослідження досьє та проведення співбесіди фокус науково-правового аналізу зміщується на критерії особистої та соціальної компетентності, доброчесності та професійної етики, що обумовлено

специфікою етапності кваліфікаційного оцінювання, зокрема з урахуванням встановлення відповідності кандидата критерію професійної компетентності на попередньому етапі кваліфікаційного оцінювання.

Компетентність (у перекладі з лат. *competentia*) означає коло питань, у яких людина добре обізнана, має знання та досвід [180]. Тобто компетентність – це надбання самої особистості, яке визначає рівень, засвоєних внаслідок навчання, знань, умінь, навичок та здатності застосувати їх на основі власного досвіду в процесі здійснення певної діяльності [62].

Відповідність судді (кандидата на посаду судді) критерію особистої компетентності оцінюється (встановлюється) за такими показниками як рішучість та відповідальність, безперервний розвиток [106].

Дослідження природи особистої компетентності потребує звернення до загальнотеоретичних напрацювань у галузі психології, де ця категорія розглядається крізь призму внутрішніх ресурсів індивіда. Зокрема, у науковій літературі поширеною є позиція, згідно з якою особисту компетентність визначають як тип мислення, що виходить за межі вузькопрофесійної сфери. Вона інтегрує у собі когнітивну гнучкість, чітку орієнтацію на результат, перманентну готовність до самоосвіти, а також розвинені творчі здібності та здатність до побудови конструктивних, довірливих відносин у соціумі [34, с. 349].

З іншого боку фундаментом структури особистої компетентності, на думку дослідників-психологів, виступають рефлексивні навички самоусвідомлення та самоконтролю, адже під особистою компетентністю слід розуміти здатність особистості до ідентифікації власних емоційних станів, що, у свою чергу, дозволяє ефективно керувати своєю поведінкою, намірами та вольовими імпульсами [165, с. 77].

Перенесення цих підходів на сферу судоустрою дає підстави стверджувати, що особиста компетентність судді (кандидата на посаду судді) становить складну систему морально-психологічних та поведінкових параметрів, які визначають здатність особи до автономного, цілеспрямованого та стресостійкого виконання професійних завдань. Змістовне наповнення цієї категорії містить навички

оперативного ухвалення обґрунтованих рішень, усвідомлену готовність до юридичної та моральної відповідальності за їхні наслідки, а також стали орієнтацію на безперервне професійне вдосконалення й конструктивне сприйняття критики.

Слід зауважити, що на відміну від цілісного поняття критерію, зміст його показників отримав тлумачення на рівні локальних актів Комісії. Зокрема, під рішучістю пропонується розуміти здатність особи своєчасно ухвалювати складні та непопулярні рішення у значущих для суб'єктів права ситуаціях, уникаючи їх безпідставного відкладення. Відповідальність трактується як вольова готовність кандидата приймати наслідки власних рішень, а безперервний розвиток – як системні й усвідомлені зусилля, спрямовані на професійну самоактуалізацію [106].

Незважаючи на детальну регламентацію окремих показників, визначення критерію «особиста компетентність» відсутнє як у Законі, так і в Положенні про КО. З огляду на це вважаємо за доцільне запропонувати авторську дефініцію, згідно з якою особиста компетентність судді (кандидата на посаду судді) – це сукупна характеристика особистості, яка складається з внутрішніх психологічних установок та вольових якостей, що забезпечують здатність особи до здійснення правосуддя та безперервного професійного самовдосконалення.

Наступним критерієм кваліфікаційного оцінювання є соціальна компетентність, відповідність судді (кандидата на посаду судді) якому визначається крізь призму показників ефективної комунікації, ефективної взаємодії, стійкості мотивації та емоційної стійкості [106].

Як зазначається у дослідженнях з психології, соціальна компетентність особистості – це інтегрована здатність, оскільки містить інші компетентності (духовну, громадянську, комунікативну, побутову, мовну), до встановлення соціальної взаємодії з обов'язковим урахуванням позицій інших суб'єктів, що спрямована на забезпечення конструктивної співпраці, командної роботи та реалізацію комунікативних навичок. Крім того, зміст цієї категорії охоплює вміння ухвалювати рішення, усвідомлювати власні потреби й цілі, а також чітко визначати особистісні ролі в системі суспільних відносин [77, с. 52].

Переносячи психологічні підходи у площину суддівської професії, слід

зазначити, що соціальна компетентність судді набуває спеціального змісту, оскільки проявляється не тільки у загальній здатності до соціальної взаємодії з іншими, а передусім у професійній комунікації в межах здійснення правосуддя, взаємодії з учасниками процесу, колегами, апаратом суду та інституціями судової влади.

Оцінюючи відповідність кандидатів критерію соціальної компетентності, під час проведення конкурсу до апеляційних судів Комісія неодноразово у своїх рішеннях зазначала: «Важливою ознакою сформованої соціальної компетентності є здатність кандидата чітко й аргументовано пояснити твердження мотиваційного листа, а також надати змістовні, логічно узгоджені відповіді на запитання щодо відомостей, наданих на підтвердження відповідності цьому критерію. Це свідчить про рівень відкритості, здатність до самоспостереження, уміння адаптуватися до комунікативного контексту та працювати у взаємодії з іншими, що є ключовими елементами соціальної компетентності судді» [134].

За аналогією з попереднім критерієм змістовне наповнення соціальної компетентності розкривається через систему показників, кожен з яких визначає здатність судді (кандидата на посаду судді) до конструктивної професійної життєдіяльності в соціумі та колективі. Варто зауважити, що на відміну від особистих якостей, соціальна компетентність має виражений зовнішній характер, оскільки проявляється безпосередньо у взаємодії з учасниками процесу та колегами.

Так, показник ефективної комунікації розглядається не лише як навичка обміну інформацією, а як здатність судді (кандидата на посаду судді) використовувати комунікативні інструменти для формування всебічного розуміння юридично значущих обставин. Вона спрямована на досягнення взаєморозуміння та консенсусу, що є критично важливим для забезпечення прозорості та зрозумілості судового процесу [106].

Ефективна взаємодія визначається через призму здатності будувати конструктивні зв'язки у професійному середовищі. Примітним є те, що в основі такої взаємодії закладено пріоритет корпоративних цілей і цінностей правосуддя над особистими інтересами, що фактично виступає гарантією інституційної стійкості суду [106].

Наступним показником є стійкість мотивації, що виступає ціннісним фундаментом суддівської діяльності. Вона інтерпретується як глибоко усвідомлене прагнення до тривалого виконання фахових обов'язків у суворій відповідності до закону. Зауважимо, що саме цей показник дає змогу оцінити стратегічну спрямованість кандидата та мінімізувати ризики професійного вигорання або стороннього впливу на його позицію [106].

Завершує систему показників критерію соціальної компетентності емоційна стійкість, що трактується як здатність до ефективного управління власними емоційними станами. У контексті судової діяльності, що характеризується високим рівнем конфліктності та психологічного навантаження, цей показник набуває значення стабілізуючого фактора, який забезпечує безсторонність та виваженість судових рішень [106].

Звідси розуміємо, якщо особиста компетентність формує внутрішній стержень судді, то соціальна компетентність забезпечує його належне функціонування в системі суспільних відносин, трансформуючи індивідуальні якості у професійну поведінку. Відтак, на нашу думку, критерій соціальної компетентності також потребує уніфікованого теоретичного визначення, яке б об'єднувало показники в єдину систему.

Під соціальною компетентністю судді (кандидата на посаду судді) слід розуміти здатність особи до ефективної та конструктивної професійної взаємодії, що ґрунтується на розвинених комунікативних навичках, емоційній зрілості та сталій мотивації до здійснення правосуддя, забезпечує пріоритет здійснення правосуддя над усіма іншими видами діяльності, сприяє формуванню довіри до судової влади, збереженню її авторитету.

У цьому контексті слід зазначити, що однією із засад кваліфікаційного оцінювання є принцип індивідуальної відповідальності особи-конкурсанта за достовірність та переконливість поданих матеріалів, що в свою чергу виходить за межі надання загальних анкетних даних, охоплюючи обов'язок кандидата забезпечити Комісію доказовою базою щодо його особистісних характеристик та професійних здібностей, необхідних для об'єктивного встановлення компетентності

[106].

Відтак, під час оцінки особистої та соціальної компетентностей важлива роль відводиться активній участі кандидата в процесі підтвердженні своєї відповідності показникам критерію. Водночас пасивна позиція або надання лише формальних відомостей без належного обґрунтування, саморефлексії та фахового змісту вочевидь мають негативний вплив на оцінювання Комісією відповідного критерію.

Нормативне регулювання процедури співбесіди в межах кваліфікаційного оцінювання передбачає наділення судді (кандидата на посаду судді) процесуальними правами, спрямованими на забезпечення змагальності, об'єктивності та повноти дослідження його досьє. Зокрема, до початку проведення співбесіди кандидат наділений правом доступу до матеріалів власного досьє з метою їх всебічного ознайомлення, що створює передумови для реалізації права на захист та надання обґрунтованої позиції щодо інформації, яка підлягає оцінюванню Комісією. Одночасно він може подавати додаткові документи, їх засвідчені копії, а також інші відомості, що уточнюють, доповнюють або спростовують дані, наявні у досьє, чим забезпечується актуалізація інформаційної бази кваліфікаційного оцінювання. Крім того, кандидат має право надавати пояснення щодо відомостей, що містяться у досьє, у тому числі у письмовій формі [106].

У ході співбесіди суддя (кандидат на посаду судді), який проходить кваліфікаційне оцінювання, має право висловлювати позицію щодо результатів кваліфікаційного іспиту, а також коментувати інформацію, документи та інші відомості, що містяться у відповідних розділах досьє, подаючи додаткові матеріали та уточнення за необхідності [106], що надає співбесіді комунікативно-процесуального характеру.

Водночас члени ВККС України наділені повноваженнями ставити кандидату запитання з приводу показників, оголошених у доповіді, самостійно досліджувати матеріали досьє, звертатися із запитаннями до доповідача, а також ініціювати обговорення питань, що виникли під час ознайомлення з матеріалами [106], що загалом забезпечує колегіальний та всебічний характер оцінювання.

У світлі наведеного особливого значення набуває дослідження мотиваційного

листа судді (кандидата на посаду судді), який відповідно до частини першої статті 72 Закону входить до переліку обов'язкових документів, що подаються особою, яка виявила намір взяти участь у відповідному конкурсі, до Комісії [149].

Відповідно до визначення, наведеного у Великому тлумачному словнику сучасної української мови, під мотивацією слід розуміти сукупність мотивів, доказів для обґрунтування чогось, мотивування [13]. Однак з метою глибшого розуміння терміну «професійна мотивація» доцільно звернутися до теоретичних досліджень у галузі психології.

У науковій літературі зміст мотивації особистості розкривається через з'ясування базових орієнтирів її поведінки, зокрема того, чого саме людина прагне, яких цілей бажає досягти та які можливості має для їх реалізації [46, с. 163]. У цьому контексті Н.Г. Іванова наголошує, що мотивація є складною багатофункціональною детермінантою людської діяльності, яка не лише зумовлює окремі дії, а й виконує регулятивну функцію, спрямовуючи поведінку особистості. Водночас професійна мотивація фахівця постає як динамічний процес формування системи мотивів, що обумовлюється інтелектуальними, особистісними та характерологічними особливостями індивіда і безпосередньо впливає на його поведінкові стратегії, рівень залученості у професійну діяльність та ефективність виконання професійних обов'язків [53, с. 22].

Разом з тим під професійною мотивацією кандидата на посаду судді слід розуміти «сукупність внутрішніх переконань, які формують прагнення особи до виконання суддівських обов'язків, досягнення успіху у професії судді та виконання професійних обов'язків з відповідальністю та усвідомленням соціальної значущості суддівської діяльності» [206, с. 383].

Професійна мотивація як внутрішній рушій участі в конкурсних процедурах на посаду судді є складним соціально-психологічним та правовим феноменом. Очевидно, що функціональне призначення мотиваційного листа під час процедури конкурсу на посаду судді полягає у визначенні справжніх стимулів кандидата до зайняття посади судді, оцінці ступеня усвідомлення ним значущості професії судді, його свідомого ставлення до правового статусу судді та уявлень про етико-правові

засади здійснення правосуддя [206, с. 384]. Отже, мотиваційний лист виступає засобом розуміння глибини намірів кандидата сумлінно виконувати професійні обов'язки та усвідомлення ним значення діяльності зі здійснення правосуддя.

Різновекторність попереднього професійного шляху конкурсантів не виключає наявності у них єдиної мети – забезпечення ефективного здійснення правосуддя. Утім, характер мотивації до досягнення зазначених суспільних благ залишається індивідуалізованим, відображаючи специфіку досвіду та ціннісних орієнтирів конкретного претендента на посаду судді.

У цьому контексті заслуговує на увагу досвід практичної реалізації конкурсів, зокрема до апеляційних судів, оголошеного у вересні 2023 року, під час якого питання професійної мотивації набуло прикладного значення. Аналіз перебігу співбесід з конкурсантами свідчить, що при оцінюванні відповідності кандидатів критеріям особистої та соціальної компетентності Комісія системно актуалізує питання щодо мотивів зайняття суддівської посади.

Узагальнення та систематизація відповідей, наданих кандидатами з урахуванням специфіки їх професійного статусу (судді, адвокати, науковці), дає підстави виокремити декілька видів професійної мотивації до зайняття посади судді. Зокрема, інструментальна мотивація, що проявляється у прагненні до кар'єрного зростання, професійної стабільності та належного соціального забезпечення, пов'язаних із суддівською посадою. Ціннісна мотивація ґрунтується на внутрішніх переконаннях, орієнтації на служіння правосуддю, захисті прав людини та усвідомленні суспільної місії судді. Престижна мотивація пов'язана з досягненням високого соціального статусу, визнанням у професійному середовищі та можливістю впливу на долі людей шляхом прийняття рішень. Водночас слід зауважити, що найбільш поширеною є змішана мотивація, що поєднує елементи ціннісних, інструментальних і статусних стимулів, відображаючи комплексний характер професійного самовизначення кандидатів під час проходження конкурсних процедур.

Втім, вирішального значення набуває здатність кандидата змістовно й аргументовано розкрити положення мотиваційного листа та надати узгоджені пояснення щодо відомостей, які підтверджують його відповідність показникам

особистої компетентності, під час співбесіди, що виступає засобом формування підсумкової оцінки.

Черговими критеріями кваліфікаційного оцінювання є критерії доброчесності та професійної етики. Вони посідають центральне місце у сучасній моделі формування суддівського корпусу, що вочевидь зумовлено наслідками конституційної реформи 2016 року, якою закріплено доброчесність як одну з базових вимог до представників суддівського корпусу.

Слід зазначити, що доброчесність та професійна етика за своєю правовою природою є оціночними категоріями, що зумовлює підвищений рівень дискреції суб'єкта оцінювання під час їх застосування. Саме ця обставина упродовж тривалого часу була предметом наукових дискусій та практичних застережень, оскільки відсутність чітких, уніфікованих підходів до їх тлумачення створювала ризики надмірного суб'єктивізму, фрагментарності оцінювання та неоднаковості правозастосовної практики у процедурах формування суддівського корпусу.

Попри центральне місце категорії доброчесності у конкурсних процедурах, як вимога до кандидата на посаду судді та критерій кваліфікаційного оцінювання, доброчесність досі не має єдиного законодавчого визначення і характеризується варіативністю змістовного наповнення, що з одного боку, забезпечує гнучкість підходів суб'єктів суддівського врядування до оцінювання особистісно-професійних якостей суддів і кандидатів, а з іншого очевидно створює ризики суб'єктивізму та непередбачуваності прийнятих рішень [204, с. 350].

У доктринальному вимірі категорія доброчесності стала об'єктом активного наукового осмислення як така, що перебуває на межі правових і морально-етичних регуляторів поведінки судді. Її зміст не може бути зведений виключно до формально-юридичних вимог, оскільки вона охоплює ширший комплекс ціннісних орієнтирів, пов'язаних із репутацією, внутрішніми переконаннями, етичними стандартами та публічним сприйняттям особи судді. Саме тому доброчесність у сучасній моделі формування суддівського корпусу розглядається не лише як юридичний критерій доступу до посади, а як інтегративна характеристика особи, що відображає її здатність здійснювати правосуддя відповідно до принципів верховенства права та

суспільної довіри, діючи відповідно до власних переконань та зберігаючи внутрішню стійкість, при цьому не піддаючись впливу хибних суджень чи позицій інших [195, с. 112].

Відповідно до визначення, наведеного у сучасному словнику з етики, доброчесність трактується як чеснота, тобто позитивна моральна якість, зумовлена свідомістю та волею особи, що відображає узагальнену й стійку характеристику її поведінки, способу життя та вчинків, а також готовність і здатність послідовно орієнтувати свою діяльність на принципи добра і справедливості [185, с. 387].

Тлумачення доброчесності отримало наукове осмислення та конкретизацію крізь призму її змістовних ознак і ціннісного наповнення. Так, наприклад, В.І. Федорович, досліджуючи поняття «доброчесності» у контексті суддівської діяльності, підкреслює, що «доброчесність – це необхідна морально-етична складова діяльності судді, яка визначає межу і спосіб його поведінки, що базується на принципах доброго відношення до громадян та чесності у способі власного життя, виконанні своїх службових обов'язків та розпорядженні державними ресурсами» [187, с. 180].

У юридичній літературі також зазначалось, що доброчесність виступає визначальною категорією у формуванні морально-етичного образу судді та є необхідною передумовою зміцнення довіри суспільства до суддів і судової влади загалом [28, с. 407].

Ю.О. Фідря підкреслює, що доброчесність суддів є «підвалиною для формування довіри суспільства до судової влади». З огляду на її особливе значення для судової системи та підвищену увагу до цієї категорії з боку міжнародної спільноти, державних інституцій і громадськості, дослідниця слушно обґрунтовує доцільність нормативного закріплення вимоги доброчесності, зокрема шляхом включення відповідного обов'язку «бути доброчесним» до змісту присяги судді [188, с. 60].

На думку М.М. Кухти, доброчесність професійного судді – це сукупність встановлених чинним законодавством вимог та принципів морально-етичного характеру, якими повинні керуватися професійні судді під час здійснення

повноважень по відправленню правосуддя та у позасудовій діяльності з метою підвищення авторитету судової влади у суспільстві та забезпечення високого рівня довіри громадськості до суду [70, с. 16].

У свою чергу М.В. Савчин зазначає, що доброчесність характеризує моральну цілісність особи та, передусім, проявляється у здатності виважено й обґрунтовано встановлювати всі істотні обставини справи, належним чином співвідносити фактичні дані з юридичною оцінкою, формулювати аргументовані рішення, які мають ґрунтуватися на повазі до гідності людини та її прав [166, с. 15].

Розглядаючи спори, що виникли під час конкурсних процедур на зайняття вакантних посад суддів, Велика Палата Верховного Суду визначила, що доброчесність є необхідною морально-етичною складовою діяльності судді, яка визначає межі та спосіб його поведінки, ґрунтуючись, зокрема, на об'єктивному ставленні до учасників судового процесу, чесності у способі життя, належному виконанні службових обов'язків і здійсненні правосуддя [110].

У практичних дискусіях справедливо наголошувалось, що осмислення поняття доброчесності неминуче занурює нас у своєрідну «сіру» смислову зону між правом і мораллю, що зумовлює складність його формалізації та нормативного закріплення. У цьому контексті, на думку члена ВРП С.Ю. Бурлакова, розроблення підходів до оцінки доброчесності судді, безумовно, потребує врахування міждисциплінарного підходу та співвідношення моральних і правових засад, оскільки відповідні судження формуються не лише в площині позитивного права, а й у сфері етичних уявлень про належну поведінку носія судової влади. Водночас правник зауважує, що задля забезпечення ефективності та передбачуваності конкурсних процедур у судовій владі оцінювання доброчесності має здійснюватися, передусім, у межах юридично визначених критеріїв, із чітким розмежуванням об'єктивних показників і оціночних моральних характеристик. На його думку, надмірне поєднання правової та моральної складових у процедурах оцінювання є методологічно проблемним, оскільки мораль за своєю природою не забезпечує рівності перед моральною нормою та ґрунтується на мінливих і суб'єктивних уявленнях, що ускладнює побудову чіткого й стабільного юридичного механізму оцінювання суддів [12].

З такою позицією погоджуємось, адже вважаємо, що доброчесність у контексті суддівської діяльності доцільно насамперед трактувати як правову категорію, що проявляється крізь призму юридичних фактів, які мають значення для визначення відповідності судді (кандидата на посаду судді) встановленим вимогам та критеріям [204, с. 350].

Разом з тим задля підвищення рівня правової визначеності та уніфікації підходів до оцінювання відповідних критеріїв законодавець здійснив подальше нормативне вдосконалення процедур формування суддівського корпусу. Зокрема, Законом України № 3511-IX від 09.12.2023 «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» ВРП наділено повноваженням щодо затвердження Єдиних показників для оцінки доброчесності та професійної етики судді (кандидата на посаду судді) [126].

З метою однакових принципів застосування критеріїв доброчесності та професійної етики всіма суб'єктами оцінювання у грудні 2024 року ВРП своїм рішенням затвердила Єдині показники для оцінки доброчесності та професійної етики судді (кандидата на посаду судді), які підлягають застосуванню як до триваючих, так і до нових процедур формування суддівського корпусу, зокрема в межах кваліфікаційного оцінювання [136].

На нашу думку, запровадження Єдиних показників оцінювання має системне значення для інституціоналізації критеріїв доброчесності та професійної етики, оскільки неминуче спрямоване на їх конкретизацію, стандартизацію та зменшення рівня оціночної невизначеності, що узгоджується із загальною тенденцією еволюції конкурсних процедур у судовій владі – переходом від переважно дискреційних до більш прозорих і методологічно узгоджених підходів щодо встановлення відповідності вимогам до посади судді.

Водночас аналіз змісту Єдиних показників у поєднанні з практикою їх застосування свідчить про збереження окремих концептуальних проблем, зокрема щодо належного розмежування критеріїв доброчесності та професійної етики, які відповідно до частини другої статті 83 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» визначені як самостійні та відокремлені об'єкти кваліфікаційного

оцінювання. Розмежовуючи ці критерії на нормативно-правовому рівні, законодавець тим самим об'єктивно вказує на їх різну правову природу та специфіку прояву у професійній діяльності судді (кандидата на посаду судді).

Разом з тим аналіз рішень ВКС України за результатами дослідження суддівських досьє та проведення співбесід із кандидатами на суддівські посади відображає особливості практичного застосування критеріїв кваліфікаційного оцінювання. Зокрема, у структурі рішень та безпосередньо під час співбесіди Комісія, як правило, здійснює окреме оцінювання показників як особистої, так соціальної компетентності, тоді як критерії доброчесності та професійної етики оцінюються сукупно, у межах єдиного змістовного блоку. Зокрема, у своїх рішеннях Комісія зазначає, що доброчесність та професійна етика – це взаємопов'язаний комплекс морально-етичних якостей кандидата на посаду судді, що підтверджує його незалежність, чесність та відкритість як у службовій діяльності, так і поза її межами [134].

На наше переконання, такий підхід не повною мірою узгоджується з нормативною конструкцією, закріпленою у законі, та свідчить про їх практичне згрупування у процедурі оцінювання, попри законодавче розмежування. Більше того, відповідна тенденція простежується і на рівні підзаконного нормативного регулювання, де змістовне наповнення обох критеріїв закріплено через спільну систему показників без їх чіткого диференціювання на ті, що характеризують виключно доброчесність та ті, що відносяться до критерію професійної етики.

Зокрема, пунктом 14 Єдиних показників, що корелюється із пунктом 2.13. Положення про КО, передбачено єдину сукупність показників для оцінки доброчесності та професійної етики судді (кандидата на посаду судді), серед яких: незалежність; неупередженість; дотримання етичних норм і бездоганна поведінка у професійній діяльності та особистому житті; чесність; сумлінність; непідкупність; законність джерел походження майна, відповідність рівня життя судді (кандидата на посаду судді) або членів його сім'ї задекларованим доходам, відповідність способу життя судді (кандидата на посаду судді) його статусу [106; 136].

Фактичне ототожнення та згрупування показників критеріїв доброчесності та

професійної етики у межах єдиної оціночної рамки з одного боку, відображає їх тісний змістовний взаємозв'язок, однак з іншого – створює методологічні труднощі в процедурі кваліфікаційного оцінювання, оскільки ускладнює їх концептуальне розмежування як самостійних критеріїв, визначених законом. Це у свою чергу зумовлює ризики як знецінення, так надмірного розширення однієї з категорій за рахунок іншої, що призводить до неоднозначного трактування оцінювальних критеріїв [204, с. 352].

Очевидним наслідком зазначеної проблеми є ускладнення практичного застосування суб'єктами оцінювання показників критеріїв доброчесності та професійної етики під час встановлення відповідності суддів (кандидатів на посаду судді) цим критеріям. Зокрема, аналіз окремих кейсів свідчить про те, що за наявності схожих обставин та аналогічного фактичного матеріалу щодо поведінки різних суддів чи кандидатів на суддівську посаду ВКС України ухвалює протилежні висновки: в одних випадках кандидат визнається таким, що відповідає критерію доброчесності, в інших – таким, що не відповідає. Наведене, окрім очевидної демонстрації суб'єктивізму, свідчить і про відсутність уніфікованого підходу до інтерпретації оціночних ознак, що у подальшому обумовлює зростання кількості випадків оскарження рішень Комісії у судовому порядку та ставить під сумнів принципи правової визначеності та справедливості у процесі формування суддівського корпусу.

Показово, що результати проведеного нами анкетування також свідчать про неоднозначне сприйняття практики об'єднання критеріїв доброчесності та професійної етики у межах єдиної оціночної рамки. Так, переважна частина респондентів або вказала на необхідність уточнення відповідного підходу (39,4%), або взагалі поставила під сумнів його відповідність законодавчій конструкції критеріїв кваліфікаційного оцінювання (17,6%). Лише 25,3% опитаних учасників кваліфікаційного оцінювання визнали такий підхід як повністю виправданий та доцільний. Це свідчить про наявність запиту на більш чітке нормативне та методологічне розмежування критеріїв доброчесності та професійної етики у процедурах кваліфікаційного оцінювання.

Незважаючи на зосередження даного дослідження на критерії доброчесності та

проблемі його фактичного згрупування під час оцінювання з критерієм професійної етики, не можна залишити поза увагою самостійне значення критерію професійної етики як окремого об'єкта оцінювання, прямо передбаченого законодавством.

З огляду на міждисциплінарний характер етики як категорії, її зміст у науковому полі розкривається крізь різні філософські підходи, що підкреслюють складність та багатовимірність цього поняття. Зокрема, у філософії Рене Декарта етика розглядається як найвища й найбільш досконала наука, яка спирається на цілісне знання інших наук і виступає завершальним етапом на шляху до досягнення вищої мудрості [215].

У свою чергу аристотелівська традиція пропонує більш практико-орієнтоване розуміння етики, відповідно до якого вона має справу не з абстрактним благом як таким, а з благом, що є здійсненням у реальному житті. Вихідним пунктом етики, за Аристотелем, є життєвий досвід, а не універсальні та незмінні принципи, що зумовлює відсутність у ній тієї ж міри визначеності, яка притаманна точним наукам, оскільки істина в етичній сфері встановлюється здебільшого приблизно і в загальному вимірі [184, с 8-9].

У цьому контексті філософсько-методологічний підхід має важливе значення для розуміння професійної етики як оціночної категорії, зміст якої не може бути повністю формалізований виключно через нормативні приписи, а формується на перетині правових вимог, професійних стандартів і ціннісних орієнтирів поведінки.

У площині нормативного регулювання професійна етика судді отримала чітке законодавче закріплення як обов'язковий елемент його правового статусу. Законом України «Про судоустрій і статус суддів» встановлено обов'язок судді дотримуватися правил суддівської етики, виявляти та підтримувати високі стандарти поведінки у будь-якій діяльності з метою зміцнення суспільної довіри до суду, а також забезпечення впевненості суспільства в чесності та невідкупності суддів [149].

Слід зазначити, що питання дотримання суддею етичних засад деталізовано у спеціальному кодифікованому акті – Кодексі суддівської етики, затвердженому рішенням XX чергового з'їзду суддів України від 18.09.2024, який закріплює стандарти поведінки судді, пов'язані зі здійсненням правосуддя та позасудовою

діяльністю [137]. Крім того, Кодекс суддівської етики ґрунтується не лише на національному законодавстві, а й на міжнародних стандартах, зокрема Бангалорських принципах поведінки суддів від 19.05.2006 та положеннях статті 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, що свідчить про інтеграцію професійної етики судді у ширший міжнародно-правовий та ціннісний контекст функціонування судової влади.

Зауважимо, що вимога дотримання суддівської етики отримала нормативне закріплення і на рівні присяги судді, текст якої прямо передбачає обов'язок «дотримуватися етичних принципів і правил поведінки судді» [149], що підкреслює значення критерію професійної етики як юридично значущого стандарту поведінки носія судової влади.

Отже, на відміну від доброчесності, яка характеризується більш оціночним і доктринально дискусійним змістом, професійна етика судді значною мірою врегульована через систему спеціальних етичних стандартів, закріплених у законодавстві та актах органів суддівського самоврядування, що забезпечує вищий рівень правової визначеності у процесі її оцінювання в межах процедур формування суддівського корпусу.

Завершальним кроком у процедурі кваліфікаційного оцінювання є визначення його результатів. Визначення здатності судді (кандидата на посаду судді) здійснювати правосуддя у відповідному суді шляхом встановлення відповідності його критеріям кваліфікаційного оцінювання визначається членами Комісії шляхом оцінювання встановлених показників. При цьому оцінка показників особистої та соціальної компетентності, а також доброчесності і професійної етики здійснюється на підставі внутрішнього переконання членів Комісії із використанням передбачених засобів їх встановлення [106].

Методологія оцінювання, порядок нарахування балів та визначення результатів кваліфікаційного оцінювання детально врегульовані Положенням про КО. З огляду на комплексність та самостійне наукове значення зазначеної методології, її ґрунтовний аналіз може становити предмет окремого дослідження, у зв'язку з чим у межах даної дисертаційної роботи увага зосереджується на змістовних аспектах

критеріїв оцінювання.

Водночас зауважимо, що відповідність судді (кандидата на посаду судді) окремому показнику встановлюється за умови набрання ним більше нуля балів, а невідповідність хоча б одному показнику зумовлює невідповідність відповідному критерію загалом. При цьому відповідність критеріям особистої та соціальної компетентності вважається досягнутою за умови набрання не менше 75% від максимально можливих балів за кожним із цих критеріїв за результатами етапу дослідження досьє та проведення співбесіди [106].

Щодо критеріїв доброчесності та професійної етики, то їх оцінювання має специфічну методологічну модель, що ґрунтується на презумпції відповідності претендента на посаду судді зазначеним критеріям, яка своєю чергою підлягає перевірці та може бути спростована у процесі кваліфікаційного оцінювання. Тим самим методика встановлення відповідності критеріям доброчесності та професійної етики побудована за принципом початкового визнання кандидата таким, що відповідає цим критеріям (всім надається 300 балів), із подальшим коригуванням результату залежно від встановлених невідповідностей. Зокрема, за кожне виявлене порушення правил чи норм (одне суттєве або сукупність менш суттєвих) передбачено зниження оцінки на 15 балів, а невідповідність зазначеним критеріям констатується у разі, якщо підсумкова кількість балів є меншою за встановлений мінімальний поріг, який складає 225 балів [106].

Таким чином, оцінювання доброчесності та професійної етики має переважно коригувальний характер, за якого кандидат *de facto* презюмується таким, що відповідає цим критеріям (із максимально можливою кількістю балів), а повноваження Комісії зводяться до поступового зменшення балів залежно від встановлених фактів невідповідності як окремим показникам, так і критеріям у цілому.

Отож, за підсумками кваліфікаційного оцінювання Комісія приймає одне з двох можливих рішень: про підтвердження або про непідтвердження здатності судді (кандидата на посаду судді) здійснювати правосуддя у відповідному суді. У разі підтвердження такої здатності результати кваліфікаційного оцінювання набувають

подальшого процедурного значення, оскільки використовуються для формування рейтингу учасників конкурсу на зайняття вакантних посад суддів та визначення їх місця у конкурсному відборі [106].

Таким чином, є обґрунтовані підстави дійти до наступних висновків: 1) кваліфікаційне оцінювання як комплексна процедура складається з послідовних етапів: складання кваліфікаційного іспиту, дослідження досьє та проведення співбесіди, за підсумками яких визначаються результати оцінювання з метою встановлення здатності судді (кандидата на посаду судді) здійснювати правосуддя у відповідному суді; 2) процедура кваліфікаційного оцінювання у структурі організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу виступає ключовим етапом встановлення здатності судді (кандидата на посаду судді) здійснювати правосуддя у суді відповідного рівня.

2.4. Система суб'єктів, що забезпечують формування суддівського корпусу в Україні.

Функціонування організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу як цілісної та багаторівневої системи об'єктивно зумовлює наявність розгалуженої сукупності суб'єктів, наділених спеціальною компетенцією. Складність і багатоаспектність процесу кадрового наповнення системи судоустрою визначають специфічну систему суб'єктного складу, у межах якої кожен учасник посідає чітко визначене місце та реалізує власні повноваження у тісному функціональному взаємозв'язку з іншими учасниками.

Важливою теоретико-методологічною ознакою цієї системи є диференціація характеру участі суб'єктів залежно від виду процедури та застосовуваних правових засобів. На наше переконання, суб'єктний склад формування суддівського корпусу не є статичним набором органів та інституцій, а виступає організованою системою взаємопов'язаних суб'єктів, які беруть безпосередню або опосередковану участь у процесі, активізуючись на різних етапах руху кандидата до посади. Такий підхід дозволяє стверджувати, що ефективність усього механізму прямо залежить від узгодженості дій усіх його учасників та розподілу їхніх функціональних ролей.

Відповідно до методології системного аналізу формування суддівського корпусу слід розглядати як односторонню управлінську діяльність держави та складну систему правовідносин, що виникають між державою, в особі її уповноважених органів, та особою-кандидатом на посаду судді. Попри те, що формування суддівського корпусу є публічно-владною функцією держави, її реалізація відбувається через правовий зв'язок суб'єктів, кожен з яких наділений правами та обов'язками.

О.Ф. Скакун зазначає, що суб'єкти правовідносин – це індивідуальні чи колективні суб'єкти права, які використовують свою правосуб'єктність у конкретних правовідносинах, виступаючи реалізаторами суб'єктивних юридичних прав і обов'язків, повноважень і юридичної відповідальності [174, с. 355].

У контексті нашого дослідження це означає, що як органи суддівського врядування, інші уповноважені державні органи, так і кандидати на посаду судді, є учасниками правовідносин у сфері формування суддівського корпусу, виступаючи повноправними носіями прав та обов'язків, визначених спеціальним законодавством.

Окремої уваги потребує визначення правового статусу кандидата на посаду судді як учасника правовідносин у сфері формування суддівського корпусу. У науковій літературі кандидат на посаду судді розглядається як особа, яка виявила намір обійняти суддівську посаду та відповідає встановленим законодавством вимогам до кандидатів на зайняття цієї посади [97, с. 319]. Водночас інший підхід акцентує увагу на процедурному аспекті набуття такого статусу, відповідно до якого кандидат на посаду судді – це особа, яка виявила бажання стати суддею та подала до ВКС України письмову заяву про участь у доборі кандидатів на посаду судді разом із документами, визначеними законодавством [79, с. 552].

Узагальнення наведених підходів дає підстави стверджувати, що кандидат на посаду судді виступає спеціальним індивідуальним учасником правовідносин у сфері доступу до суддівської професії, правовий статус якого виникає з моменту реалізації ним передбаченого законом права на участь у відповідних процедурах формування суддівського корпусу. Саме волевиявлення особи щодо участі у доборі кандидатів на посаду судді набуває значення юридичного факту, з яким закон пов'язує початок

реалізації передбачених законом процедур доступу до суддівської професії.

Разом із тим попри участь та центральне місце кандидата у відповідних правовідносинах, він не виступає суб'єктом формування суддівського корпусу у функціональному значенні, а є суб'єктом реалізації права на доступ до суддівської професії, участь якого забезпечує персоніфікований характер відповідних процедур кадрового наповнення судової влади.

У теорії права суб'єкти правовідносин поділяються на види за критерієм їхньої організаційної структури та способу вираження волі. Зокрема, у науковій літературі наголошується, що індивідуальні суб'єкти, об'єднуючись, створюють колективних суб'єктів правовідносин, до яких належать державні органи та організації. Поряд з цим, зазначається, що спеціальним індивідуальним суб'єктом може бути посадова особа (Президент України, суддя та ін.), яка реалізує власні повноваження у межах визначеної законом компетенції [47, с. 338].

У механізмі формування суддівського корпусу саме колективні суб'єкти відіграють визначальну роль у реалізації процедур кадрового наповнення судової влади, забезпечуючи інституційну сталість кадрового складу, адже у науковій літературі обґрунтовано наголошується на тому, що «процес відбору та призначення судді – це діяльність цілої групи суб'єктів державної влади та суддівського самоврядування, кожен з яких має власний спектр завдань та повноважень у вказаному процесі» [49, с. 100].

Відтак, особливість системи суб'єктів формування суддівського корпусу полягає у тому, що їх участь у відповідних процедурах має різний характер за змістом і юридичними наслідками, оскільки одні з них безпосередньо здійснюють повноваження щодо добору суддів, їх призначення, інші забезпечують організаційне, експертне, інформаційне або кадрове супроводження відповідних процедур, тоді як окремі суб'єкти взагалі виконують функції забезпечення діяльності органів суддівського врядування.

Однак у науковій літературі сформовано різні підходи до визначення системи суб'єктів, що забезпечують формування суддівського корпусу в Україні. Втім, однозначно висловлено позицію, що суб'єкти, які беруть безпосередньо як пряму, так

і опосередковану участь у формуванні суддівського корпусу, не повинні у жодному разі перебувати у сфері політичного впливу чи залежності [25; 117].

Відсутність уніфікованого підходу зумовлена багаторівневим характером процесу формування суддівського корпусу, а також різним розумінням обсягу участі окремих органів державної влади у реалізації кадрового наповнення судової влади.

Слід зауважити, що у теорії судового права підходи до визначення системи суб'єктів формування суддівського корпусу тривалий час формувалися з урахуванням положень законодавства, відповідно до яких процедура добору на посаду судді місцевого суду складалася з низки взаємопов'язаних стадій та завершувалася прийняттям рішення про призначення судді на посаду. За таких умов система суб'єктів формування суддівського корпусу фактично розглядалася крізь призму системи суб'єктів добору на посаду судді місцевого суду.

Так, зокрема Б.О. Прокопенко до системи суб'єктів, які беруть участь у доборі кандидатів на посаду судді вперше, відносив ВККС України, Вищу раду юстиції (попередниця ВРП) та Президента України [79, с. 551].

На підставі аналізу нормативно-правових актів, що регулювали процедуру добору на посаду судді, М.М. Пищида, окрім зазначених суб'єктів, додатково включає до цього переліку органи публічної влади, які безпосередньо залучені до реалізації відповідного процесу, а також НШС України та ДСА України [105, с. 242].

Такий підхід свідчить про зосередження уваги дослідників насамперед на суб'єктах, які забезпечували реалізацію процедури добору на посаду судді як самостійної кадрової процедури наповнення системи судоустрою, що завершувалася призначенням судді на посаду. Водночас добір на посаду судді є лише однією із складових цілісного організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, що не охоплює всієї системи суб'єктів, залучених до реалізації інших процедур цього процесу.

До прикладу, варто зауважити, що Президент України не наділений повноваженнями у доборі на посаду судді місцевого суду, оскільки зазначена процедура завершується формуванням резерву кандидатів на зайняття вакантних посад суддів, а не їх призначенням на посаду. Водночас Президент України належить

до суб'єктів формування суддівського корпусу у ширшому значенні цього поняття, виходячи з його повноваження щодо призначення суддів на посаду на підставі подання ВРП, відповідно до статті 128 Конституції України [64].

Отже, розгляд системи суб'єктів формування суддівського корпусу виключно крізь призму добору на посаду судді не дозволяє повною мірою охопити весь комплекс суб'єктів, задіяних у реалізації відповідного процесу, що зумовлює необхідність їх дослідження у межах єдиного організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу.

У цьому аспекті, як наголошується у науковій доктрині, чітке визначення системи органів, які беруть пряму чи опосередковану участь у формуванні суддівського корпусу, та їх належна диференціація є запорукою ефективності судової влади в Україні. Узгодженість дій цих органів дозволяє забезпечити відповідність національної судової системи європейським стандартам і гарантувати реалізацію фундаментального права людини на справедливий суд [72, с. 225].

Передусім необхідно звернутися до системного аналізу правового статусу суб'єктів, чия діяльність є визначальною для руху кандидата до суддівської посади та наділення його відповідним конституційно-правовим статусом.

Шлях особи, яка виявила намір приєднатися до лав суддівського корпусу, розпочинається взаємовідносинами із ВККС України, яка, на думку М.О. Кравченко, є ключовим елементом системи суддівського врядування та відіграє центральну роль у формуванні та оновленні суддівського корпусу, забезпечуючи кадрову стабільність і якість правосуддя [65, с. 18].

Звернення особи до ВККС України з метою зайняття вакантної посади судді, на наш погляд, становить відправну точку реалізації процесу формування суддівського корпусу.

Відповідно до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» ВККС України є державним колегіальним органом суддівського врядування, який на постійній основі функціонує у системі правосуддя України та наділений спеціальною компетенцією щодо організації та проведення кадрових процедур у сфері формування суддівського корпусу. Важливою гарантією професійності Комісії є її склад: із

шістнадцяти членів рівно половина призначаються з числа суддів або суддів у відставці [149].

Варто акцентувати увагу, що порядок формування самої ВККС України демонструє інституційний зв'язок між суб'єктами формування суддівського корпусу. Так, призначення на посаду члена ВККСУ здійснюється ВРП за результатами відкритого конкурсу строком на чотири роки [149].

У свою чергу правовий статус ВККС України визначається комплексом повноважень, закріплених у статті 93 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», аналіз яких дозволяє стверджувати, що в її руках зосереджено повний цикл супроводу кадрового оновлення системи судоустрою: від ведення обліку вакантних посад та оголошення добору або конкурсу на посаду судді до проведення кваліфікаційних іспитів, співбесід з претендентами на посаду та надання рекомендацій про їх призначення [149].

Щодо функціональної природи цього органу суддівського врядування, то слід зазначити, що він постає як специфічна «HR-інституція» системи судоустрою, діяльність якої спрямована на те, щоб перетворити суб'єктивне бажання особи стати суддею на об'єктивно підтверджену професійну здатність здійснювати правосуддя.

Втім, концентрація у межах компетенції ВККС України переважної більшості процедурних повноважень у сфері кадрового забезпечення судової влади актуалізує питання щодо належного нормативного визначення її функціонального призначення. Попри системоутворюючий характер діяльності Комісії у процесі формування суддівського корпусу, чинне законодавство не закріплює формування суддівського корпусу як основну мету її діяльності, що певною мірою створює дисбаланс між реальним функціональним навантаженням цього органу та його законодавчим позиціонуванням у системі органів суддівського врядування.

У цьому контексті у науковій літературі обґрунтовано звертається увага на необхідності нормативного уточнення ролі ВККС України як ключового суб'єкта формування суддівського корпусу. Зокрема, підтримуємо пропозицію, висловлену О.З. Хотинською-Нор, яка обґрунтовує доцільність закріплення на рівні закону основного функціонального призначення ВККС України – забезпечення формування

добросовісного та високопрофесійного суддівського корпусу, а також визначення її інституційного місця у системі органів суддівського врядування через встановлення підпорядкування Вищій раді правосуддя [190, с. 152].

Отже, ВККС України є центральним суб'єктом формування суддівського корпусу, діяльність якого забезпечує реалізацію більшої частини шляху особи-кандидата до суддівської посади та створює передумови для прийняття подальших кадрових рішень ВРП та Президентом України.

Разом з тим діяльність ВККС України у межах реалізації складових організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, зокрема, добору, конкурсу та кваліфікаційного оцінювання, вже детально проаналізовано у попередніх підрозділах цього дослідження, у зв'язку з чим варто зосередити увагу на діяльності інших суб'єктів цього складного, багатовимірного процесу.

Завершення взаємовідносин особи-кандидата з ВККС України пов'язується із отриманням рекомендації про призначення на посаду судді, після чого формування суддівського корпусу здійснюється у площині взаємодії з ВРП – колегіальним, незалежним органом державної влади та суддівського врядування, який діє в Україні на постійній основі [121].

Особливе місце ВРП у системі суб'єктів формування суддівського корпусу обумовлено її конституційним статусом, адже саме ВРП уповноважена, зокрема, вносити подання про призначення судді на посаду [121].

Правова природа ВРП є складною, багатокомпонентною та комплексною, оскільки поєднує управлінську, контрольну та представницьку складові. Їх взаємодія відображає необхідність забезпечення збалансованості інтересів різних інститутів державної влади у процесі функціонування незалежної судової влади [30, с. 19] та водночас зумовлює особливе місце ВРП у механізмі формування суддівського корпусу.

Якщо сутність діяльності ВККС України полягає у фаховому відборі та кваліфікаційній оцінці, то, у свою чергу, ВРП виступає гарантом того, що до системи судоустрою потраплять особи, чия репутація та етичні стандарти є бездоганними, тим самим приймаючи остаточне врядувальне рішення щодо їх професійної долі.

Відтак, ключова роль у реалізації механізму формування суддівського корпусу належить саме ВРП, на яку, відповідно до статті 1 Закону України «Про Вищу раду правосуддя», серед іншого, покладено повноваження щодо забезпечення формування доброчесного та високопрофесійного корпусу суддів [121].

Функціональне призначення ВРП у механізмі формування суддівського корпусу полягає у здійсненні остаточного контролю за якістю майбутнього складу суддів. Відповідно до законодавства ВРП розглядає рекомендацію Комісії разом із матеріалами особової справи (досьє) кандидата на посаду судді, за результатами чого ухвалює рішення щодо внесення подання Президентіві України про призначення на посаду судді [149]. Особливістю реалізації зазначених повноважень є підвищений рівень легітимації рішення ВРП щодо внесення подання про призначення судді на посаду, оскільки таке рішення вважається ухваленим лише за умови підтримки кандидата не менше ніж чотирнадцятьма членами цього конституційного органу [121].

Практика реалізації зазначених повноважень ВРП підтверджується відповідними статистичними показниками її діяльності. Так, за період 2021-2025 років ВРП ухвалено 744 рішення про внесення Президентіві України подання про призначення суддів на посаду, зокрема: у 2021 році – 109; у 2022 році – 2; у 2023 році – 1; у 2024 році – 471; у 2025 році – 161 [54; 55; 56].

Разом з тим законодавство також передбачає можливість ухвалення ВРП рішення про відмову у внесенні подання про призначення судді на посаду, що допускається лише за наявності обґрунтованих відомостей, отриманих у передбаченому законом порядку, які не були предметом належного розгляду ВККС України або не отримали належної оцінки у межах процедури кваліфікаційного оцінювання [121].

Такий підхід свідчить про узгоджений характер взаємодії ВРП та ВККС України у межах єдиного організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, оскільки передбачає, що ВРП не дублює повноваження ВККСУ, а зосереджується на відомостях, які або не були предметом розгляду Комісії, або не отримали належної оцінки, здійснюючи самостійну перевірку наявності

правових підстав для його призначення на посаду судді.

Ця концепція розподілу повноважень знаходить своє логічне підтвердження та розвиток у сталій правовій позиції Великої Палати Верховного Суду, яка послідовно наголошує, що ВРП, з огляду на свій конституційний статус, є вільною у виборі будь-яких об'єктивно спроможних підстав для відмови у внесенні подання про призначення кандидата на посаду судді. Правовий статус ВРП дозволяє їй, керуючись власною оцінкою обставин та мети формування доброчесного корпусу суддів, самостійно «засумніватися» у відповідності кандидата встановленим критеріям (постанова від 10.11.2022 у справі № 9901/355/21) [110].

На нашу точку зору, такий врядувальний розсуд є необхідним елементом системи стримувань і противаг у кадровій політиці судової влади, адже гарантує, що остаточне слово залишається за конституційним органом, відповідальним за формування суддівського корпусу.

Водночас аналіз звітно-статистичних даних, розміщених на офіційному вебсайті ВРП, свідчить про виважений характер реалізації повноваження щодо відмови у внесенні подання про призначення судді на посаду. Так, протягом 2021–2025 років ВРП ухвалено лише 15 рішень про відмову у внесенні Президентом України подання про призначення судді на посаду, що становить близько 2% від загальної кількості відповідних кадрових рішень за цей період [54].

Наведені показники є підтвердженням високої репрезентативності результатів діяльності ВККС України під час формування суддівського корпусу, а також дотримання концептуальної єдності стандартів оцінювання доброчесності й професійної етики обома органами суддівського врядування.

Втім, підстави для ухвалення рішення про відмову у внесенні Президентом України подання про призначення судді на посаду не обмежуються виключно випадками формального порушення проведення добору чи конкурсу. Натомість такі рішення здебільшого пов'язані із встановленням обґрунтованого сумніву щодо відповідності кандидата критеріям доброчесності чи професійної етики або наявністю інших обставин, які можуть негативно вплинути на рівень суспільної довіри до судової влади.

Зрештою у практиці ВРП підставами для відмови у внесенні подання про призначення судді на посаду є встановлення невідповідності способу життя кандидата задекларованим доходам, надання ним неповної чи недостовірної інформації під час проходження процедур добору та конкурсу, суперечливість пояснень щодо обставин набуття майна, а також поведінка кандидата у професійній чи позапрофесійній діяльності, яка об'єктивно може викликати сумнів у його доброчесності з позиції стороннього спостерігача [122; 123].

У цьому контексті варто акцентувати увагу на рішенні ВРП від 17.12.2024 № 3649/0/15-24, яким відмовлено у внесенні Президентіві України подання про призначення кандидата на посаду судді Дніпропетровського окружного адміністративного суду у зв'язку з наявністю обґрунтованого сумніву щодо відповідності його критерію доброчесності, що виник унаслідок встановлених обставин поведінки кандидата під час досудового розслідування у кримінальному провадженні та надання суперечливих пояснень стосовно відповідних обставин [124].

Відтак, зазначимо, що ВРП під час вирішення питання щодо внесення подання про призначення судді на посаду здійснює самостійну оцінку обставин, які характеризують особу кандидата, з урахуванням їхнього можливого впливу на авторитет судової влади та рівень суспільної довіри до неї.

Попри значну дискрецію ВРП, її відмовні рішення не є абсолютними і можуть бути оскаржені в судовому порядку. Так, важливою гарантією вмотивованості рішень ВРП щодо кандидатів на посаду судді є передбачена законодавством можливість судового оскарження рішення про відмову у внесенні подання про призначення судді на посаду. Наявність такого інструменту судового контролю, на наше переконання, забезпечує баланс між врядувальними повноваженнями держави та індивідуальними правами кандидата, сприяє забезпеченню дотримання принципів об'єктивності та правової визначеності у процедурі формування суддівського корпусу.

Яскравим прикладом дієвості такого контролю є кейс кандидата на посаду судді Восьмого апеляційного адміністративного суду, якому ВРП відмовила у внесенні подання Президентіві про призначення на посаду судді з огляду на виникнення обґрунтованих сумнівів щодо відповідності кандидата критерію професійної

компетентності та, як наслідок, відсутність необхідних 14 голосів членів ВРП [125].

Не погоджуючись із рішенням ВРП про відмову у внесенні подання Президенту України про призначення на посаду судді, кандидат звернувся до суду з метою захисту свої прав та інтересів. У межах судового перегляду рішення органу суддівського врядування Касаційний адміністративний суд у складі Верховного Суду у рішенні від 12.02.2026 у справі № 990/480/25 сформулював низку принципових висновків щодо меж врядувального розсуду ВРП, зокрема, наголосивши на недопустимості повторної оцінки рівня професійної компетентності кандидата, оскільки відповідна оцінка належить до повноважень ВККС України та вже була здійснена у межах кваліфікаційного оцінювання [113].

Крім того, суд підкреслив, що сама лише відсутність необхідних 14 голосів членів ВРП («за» проголосувало 13 членів) не може вважатися самостійною підставою для відмови у внесенні подання про призначення судді на посаду без належного мотивування відповідного рішення. Водночас Верховний Суд звернув увагу на те, що невмотивована відмова у доступі до посади судді може становити непропорційне втручання у право особи на повагу до приватного життя [113].

За результатами розгляду справи Верховний Суд зобов'язав ВРП повторно розглянути рекомендацію ВККС України, що в подальшому завершилося ухваленням рішення про внесення відповідного подання Президентові України. Наведене підтверджує, що судовий контроль виступає важливим елементом забезпечення законності реалізації повноважень суб'єктів формування суддівського корпусу та слугує гарантією дотримання принципів обґрунтованості, пропорційності та правової визначеності під час укомплектування кадрового складу системи судоустрою.

Резюмуючи викладене, зазначимо, що ВРП відіграє роль органу остаточної врядувальної легітимації у системі суб'єктів формування суддівського корпусу, а її функціональне призначення полягає у здійсненні погодження кандидатів.

Отже, ВРП виступає суб'єктом формування суддівського корпусу, чиї рішення є юридичним підґрунтям для завершального акту в межах всього організаційно-правового механізму – видання Указу глави держави. У цьому контексті особливого теоретичного та практичного значення набуває дослідження статусу Президента

України як суб'єкта, що здійснює остаточну фіналізацію порядку призначення судді на посаду.

Конституційно-правові засади участі Президента України у відповідній процедурі визначені статтею 128 Конституції України, відповідно до якої призначення на посаду судді здійснюється Президентом України за поданням ВРП та в порядку, встановленому законом [64].

Конституційна норма знаходить свою подальшу змістовну конкретизацію у профільному законодавстві. Зокрема, у статті 80 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» законодавець окреслює межі президентської компетенції, встановлюючи, що призначення здійснюється на підставі та в межах подання ВРП. Принципово важливим у цьому аспекті є застереження про те, що глава держави здійснює вказане повноваження без перевірки додержання встановлених законом вимог до кандидатів та без ревізії порядку проведення добору чи кваліфікаційного оцінювання [149].

Вочевидь така законодавча конструкція спрямована на запобігання дублюванню функцій органів суддівського врядування та унеможливлення політичного впливу на кадрові процедури. Більше того частиною першою статті 80 Закону передбачено, що будь-які звернення чи скарги стосовно кандидата не можуть ставати на заваді його призначенню [149], що виступає додатковою гарантією безперервності процесу формування суддівського корпусу, хоча й не виключає права Президента ініціювати перед компетентними органами перевірку фактів, викладених у таких зверненнях, в окремому порядку.

Враховуючи специфіку повноважень Президента України у сфері формування суддівського корпусу, у науковій літературі обґрунтовується думка, що за главою держави закріплена суто «церемоніальна роль» [29, с. 134]. Такий підхід ґрунтується на тому, що гарант Конституції позбавлений права на власну дискрецію щодо оцінки особистих чи професійних якостей кандидата, фактично виконуючи функцію засвідчення результатів процесу формування суддівського корпусу.

Поділяючи тезу про обмеженість врядувального розсуду Президента, під час формування суддівського корпусу та переважно церемоніальний характер його участі

у цьому процесі, ми водночас вважаємо за необхідне уточнити значення конституційного повноваження глави держави у контексті завершення відповідного процесу.

На наше переконання, відповідний указ виступає самостійним юридичним фактом у межах організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, з виданням якого пов'язується завершення багатоступеневого алгоритму кадрової діяльності уповноважених суб'єктів. Саме через акт Президента відбувається трансформація приватного статусу особи-претендента у публічний статус носія судової влади та підтвердження готовності держави делегувати конкретній особі право на здійснення правосуддя від імені самої держави.

Крізь призму внесених ВРП подань заслуговує на увагу статистична інформація щодо фактично виданих Президентом України указів про призначення суддів на посаду, яка дозволяє оцінити практичну реалізацію відповідного конституційного повноваження у сфері формування суддівського корпусу.

Так, у 2024 році Президентом України видано 100 указів про призначення 464 суддів за наявності 471 внесеного ВРП подання, що становить близько 98,5% їх загальної кількості. У 2025 році видано 87 указів про призначення 143 суддів із 161 внесеного подання, що становить приблизно 88,8% [56].

Разом з тим дискусійним питанням залишається часова межа виконання цього обов'язку, що впливає на безперервність функціонування системи судоустрою.

Згідно з частиною другою статті 80 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», Президент України видає указ про призначення судді не пізніше тридцяти днів з дня отримання відповідного подання ВРП [149]. На відміну від більшості інших дій, етапів чи процедур організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, для яких законодавством не встановлено чітких часових меж, визначений Президенту України строк для підписання указу про призначення судді на посаду має імперативний та одночасно гарантійний характер, адже спрямований на забезпечення своєчасного завершення процесу формування суддівського корпусу.

Аналіз правозастосовної практики та наведені статистичні дані свідчать про те, що глава держави не завжди дотримується встановленого законом строку, що

породжує фахову дискусію у правничій спільноті, адже такі дії ставлять під загрозу не лише професійну кар'єру окремих осіб, а й безперервність функціонування системи судоустрою загалом. У пошуках захисту своїх порушених прав майбутні служителі Феміди дедалі частіше звертаються до суду, що сформувало важливий масив судової практики щодо меж відповідальності глави держави.

Яскравим підтвердженням актуальності означеної проблеми є усталена та послідовна практика Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду, який системно стає на захист прав кандидатів у справах щодо оскарження бездіяльності глави держави. Зокрема, відповідні правові висновки викладено у рішеннях Верховного Суду у справах № 9901/374/21, № 9901/396/21, № 9901/416/21, № 9901/415/21, № 9901/424/21, де суд послідовно виходив із обов'язковості дотримання Президентом України встановленого законом строку розгляду подань ВРП та недопустимості його безпідставного порушення.

Зазначений підхід отримав подальший розвиток і підтвердження на рівні Великої Палати Верховного Суду. Так, наприклад, у постанові від 20 лютого 2025 року у справі № 9901/309/21 Велика Палата Верховного Суду, переглядаючи рішення Касаційного адміністративного суду в апеляційному порядку, підтвердила протиправність бездіяльності Президента України щодо невидання указу про призначення судді на підставі подання ВРП у встановлений законом строк та зобов'язала розглянути відповідне подання. Крім того, Велика Палата Верховного Суду наголосила, що строк у тридцять днів для реагування Президента України на подання ВРП є обов'язковим і має гарантійний характер як для забезпечення формування суддівського корпусу, так і для захисту прав кандидата на посаду судді [112].

З урахуванням наведеної судової практики, зазначимо, хоча роль Президента і називають часто «церемоніальною», наявність строку та можливість судового примусу до його дотримання свідчать про те, що цей етап є правовим обов'язком, а не актом політичної волі. Невиконання цього обов'язку призводить до деформації всього механізму, перетворюючи процес формування суддівського корпусу на інструмент невиправданого очікування, що, безумовно, нівелює зусилля та діяльність

попередніх суб'єктів.

З огляду на це повноваження Президента України під час порядку призначення судді на посаду доцільно розглядати як складову єдиного організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, що забезпечує завершення відповідного процесу та надає йому остаточної юридичної визначеності.

Звідси випливає, що формування суддівського корпусу в Україні здійснюється через систему спеціально уповноважених суб'єктів публічної влади, наділених визначеними законом повноваженнями у сфері реалізації державної кадрової функції у судовій владі. До таких суб'єктів, діяльність яких має визначальний характер для формування персонального складу суддівського корпусу, насамперед належать ВККС України, ВРП та Президент України, які забезпечують послідовну реалізацію порядку формування суддівського корпусу [197, с. 247].

Відтак, це дозволяє розглядати їх як основних суб'єктів формування суддівського корпусу України, діяльність яких становить основу відповідного організаційно-правового механізму.

Втім, наявність у структурі організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу основних суб'єктів очевидно передбачає функціонування допоміжних (субсидіарних) суб'єктів, діяльність яких спрямована на організаційне, інформаційно-аналітичне, експертне та процедурне забезпечення реалізації повноважень основних суб'єктів.

Допоміжні (субсидіарні) суб'єкти не здійснюють безпосереднього прийняття кадрових рішень щодо формування персонального складу суддівського корпусу, однак відіграють важливу роль у створенні належних умов для організації та проведення відповідних процедур.

Так, до числа допоміжних (субсидіарних) суб'єктів передусім належать спеціально створені консультативні або експертні інститути, участь яких передбачена законодавством у межах окремих процедур формування суддівського корпусу. Йдеться, зокрема, про Громадську раду доброчесності (далі – ГРД), Громадську раду міжнародних експертів (далі – ГРМЕ) та Експертну раду. У зв'язку з цим доцільним є подальший аналіз правового статусу та ролі допоміжних (субсидіарних) суб'єктів у

процедурах формування суддівського корпусу.

Відповідно до статті 5 Конституції України носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні є народ, який здійснює владу як безпосередньо, так і через органи державної влади та органи місцевого самоврядування, що визначає демократичний характер організації державної влади [64].

Реалізація принципу народовладдя зумовлює необхідність забезпечення демократичних засад під час формування суддівського корпусу. Досліджуючи окремі аспекти призначення суддів на посади, Н.С. Слободяник визначає демократичні засади формування суддівського корпусу як систему ідей, цілей та принципів, що закріплені у Конституції України та законах України або впливають із їх змісту та визначають основу правового забезпечення формування суддівського корпусу, а також взаємодію суб'єктів, відповідальних за здійснення відповідних процедур, з інститутами громадянського суспільства з метою забезпечення незалежності, ефективності та професіоналізму судової влади [179, с. 80].

З огляду на це поряд із діяльністю органів суддівського врядування, в окремих процедурах формування суддівського корпусу законодавством передбачено участь представників громадськості, що узгоджується з усталеними у науковій літературі положеннями про залученість громадськості до різних сфер управління державними справами, до яких належить і процес організації та функціонування судової влади [20, с. 50].

Однією з інституцій, через яку забезпечується участь громадськості під час формування суддівського корпусу, є ГРД, яка складається із двадцяти членів та створена з метою сприяння ВККС України у проведенні кваліфікаційного оцінювання, зокрема шляхом встановлення відповідності судді (кандидата на посаду судді) критеріям професійної етики та доброчесності [149].

Втім, компетенція ГРД не має універсального характеру, а обмежена виключно процедурою кваліфікаційного оцінювання. Звідси розуміємо, що діяльність цієї інституції має спеціальний характер і не поширюється на інші процедури, пов'язані з формуванням суддівського корпусу, зокрема добір на посаду судді місцевого суду.

Зміст правової природи участі ГРД під час формування суддівського корпусу

розкривається також через законодавчу конструкцію «сприяння». Так, відповідно до тлумачного словника української мови «сприяти» означає позитивно впливати на щонебудь, потурати кому-небудь [180]. У цьому контексті сприяння слід розуміти як надання додаткової інформаційно-аналітичної підтримки суб'єкту прийняття рішення, що забезпечує належну реалізацію відповідної процедури.

Водночас позитивний характер діяльності ГРД щодо сприяння не означає надання нею позитивної оцінки судді (кандидату на посаду судді), а передбачає збір конструктивного допоміжного масиву інформації, що забезпечує реалізацію повноважень ВККС України під час проведення кваліфікаційного оцінювання.

Відтак, використання законодавцем конструкції «сприяння» свідчить про відсутність у ГРД повноважень щодо самостійного прийняття кадрових рішень у сфері формування суддівського корпусу та визначає її допоміжний (субсидіарний) характер у структурі відповідного організаційно-правового механізму.

У науковій літературі правова природа ГРД також отримала різні підходи до свого визначення. Так, дослідники зауважують, що ГРД є незалежним від уряду та інших органів влади органом громадського контролю, створеним з метою забезпечення ефективної роботи судової системи України та підвищення її доброчесності [115, с. 21]. Крім того, у наукових дослідженнях висловлюється й позиція щодо розгляду її як інструменту прямого впливу суспільства на судову систему [60].

Разом із тим аналіз положень чинного законодавства дає підстави стверджувати, що визначення ГРД виключно як органу громадського контролю або дорадчого органу не повною мірою відображає її правову природу та функціональне призначення. З огляду на викладене вважаємо, що ГРД займає особливе місце серед допоміжних суб'єктів формування суддівського корпусу, оскільки, не будучи органом державної влади чи органом суддівського врядування, вона бере участь у реалізації процедур, безпосередньо пов'язаних із формуванням персонального складу суддівського корпусу, забезпечуючи їх інформаційно-аналітичну підтримку та підвищуючи рівень відкритості відповідних процедур.

Діяльність ГРД реалізується у двох основних процесуальних формах, що

відображають її функціональне призначення під час формування суддівського корпусу: надання інформації щодо судді (кандидата на посаду судді), яка має довідково-аналітичний характер, та ухвалення висновку про невідповідність судді (кандидата на посаду судді) критеріям професійної етики та доброчесності, що має спеціальні процесуальні наслідки і зумовлює застосування особливого порядку прийняття відповідного рішення ВККС України [159].

У світлі визначення ролі ГРД як допоміжного суб'єкта формування суддівського корпусу важливого значення набуває питання правового статусу її членів та вимог, які до них висуваються. Відповідно до частини третьої статті 87 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» до складу ГРД можуть входити представники правозахисних громадських об'єднань, науковці-правники, адвокати та журналісти, які мають належну професійну репутацію, відповідають критеріям доброчесності та дотримуються принципу політичної нейтральності [149].

Однак аналіз законодавчих вимог до осіб, які претендують на членство у ГРД, свідчить про їх надмірно загальний характер. Зокрема, чинне законодавство не встановлює вимог щодо громадянства, вікового цензу, рівня освіти, стажу професійної діяльності та рівня володіння державною мовою та не закріплює порядку встановлення відповідності претендентів до ГРД законодавчо визначеному критерію доброчесності, що не повною мірою відповідає значенню ролі членів цієї інституції у кваліфікаційному оцінюванні.

Необхідність підвищення рівня нормативної визначеності вимог до членів ГРД підтверджується результатами анкетування кандидатів на посаду судді. Так, переважна більшість, 73,5% респондентів підтримали встановлення чітких та вичерпних законодавчих вимог до осіб, які претендують на членство у ГРД.

Таким чином, статус ГРД як допоміжного (субсидіарного) учасника правовідносин у сфері формування суддівського корпусу зумовлений потребою в залученні громадського сектору під час відбору суддів.

Поряд із участю ГРД під час наповнення суддівським складом апеляційних судів та Верховного Суду, законодавством передбачено створення спеціальних допоміжних інституцій експертного характеру для участі у відповідних процедурах

до окремих вищих спеціалізованих судів.

Так, під час проведення конкурсу на зайняття посад суддів ВАКС функції допоміжного суб'єкта, що сприяє ВККС України у підготовці відповідних рішень, покладено на ГРМЕ, яка утворюється строком на шість років та діє у складі шести членів, призначених виключно на підставі пропозицій міжнародних організацій, з якими Україна співпрацює у сфері запобігання та протидії корупції відповідно до міжнародних договорів України. Особливістю правового статусу цього органу є можливість входження до його складу як громадян України, так і іноземців, які мають значний досвід здійснення судочинства або підтримання державного обвинувачення у справах, пов'язаних із корупцією [120].

Розвиток ідеї експертного супроводу знайшов своє відображення і в оновленому законодавстві щодо формування кадрового складу СОАС та СААС. Відповідно до положень Закону №4264-IX від 26.02.2025 для сприяння ВККС України у встановленні відповідності кандидатів на посади суддів цих судів критеріям доброчесності та професійної компетентності для цілей кваліфікаційного оцінювання утворюється Експертна рада [128].

Діяльність Експертної ради має спеціальний характер та реалізується саме у межах конкурсу до відповідних спеціалізованих судів, причому законом встановлено, що на період її функціонування ГРД до здійснення відповідних повноважень не залучається [149].

Слід зауважити, що характерною особливістю складу зазначених інституцій є поєднання участі представників національної правничої спільноти та міжнародних експертів, що свідчить про надання відповідним органам ознак експертності та відображає спрямованість законодавця на забезпечення підвищених стандартів відбору суддів до спеціалізованих судів антикорупційної та адміністративної юрисдикції.

Відтак, на нашу думку, серед допоміжних (субсидіарних) суб'єктів, залучених до процедур формування суддівського корпусу, простежується тенденція до створення різних інституцій, покликаних сприяти ВККС України у встановленні відповідності кандидатів критеріям доброчесності та професійної етики залежно від

рівня і спеціалізації суду, до якого проводиться конкурс.

Втім, у науковій доктрині висловлюються пропозиції щодо об'єднання органів, створених для оцінки кандидатів до органів судової влади на відповідність критеріям доброчесності, що обґрунтовується необхідністю уніфікації підходів до оцінювання, уникнення дублювання повноважень та забезпечення більшої інституційної узгодженості відповідних процедур [93, с. 146].

Таким чином, у механізмі формування суддівського корпусу простежується чітка градація допоміжних суб'єктів. Якщо при формуванні апеляційних судів та Верховного Суду домінує модель громадського моніторингу (ГРД), то у процедурах щодо вищих спеціалізованих судів законодавець віддає перевагу вираженій експертній діяльності із залученням міжнародних фахівців (ГРМЕ, Експертна рада).

У той же час спільність функціонального призначення зазначених інституцій, що полягає у сприянні ВККС України під час реалізації процедури кваліфікаційного оцінювання у межах конкурсу на зайняття вакантних посад суддів, дає підстави розглядати ГРД, ГРМЕ та Експертну раду як єдину групу допоміжних (субсидіарних) суб'єктів формування суддівського корпусу, діяльність яких має характер процедурного сприяння.

Не менш важливе значення для формування суддівського корпусу мають інші суб'єкти, діяльність яких спрямована на забезпечення науково-методичного та організаційного супроводу. Хоча вони не здійснюють безпосереднього відбору кандидатів на посаду судді чи прийняття рішень щодо їх призначення, їх участь є необхідною складовою належного функціонування організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу.

До таких суб'єктів належить, зокрема, НШС України, правовий статус якої визначено статтею 104 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», відповідно до якої НШС України є державною установою зі спеціальним статусом у системі правосуддя, яка утворюється при ВККС України та забезпечує підготовку висококваліфікованих кадрів для системи правосуддя, а також здійснює науково-дослідну діяльність [149].

Досліджуючи конституційно-правові засади формування суддівського корпусу,

М.М. Кухта зазначає, що НШС України не належить до сфери управління Міністерства освіти і науки України, а система професійної підготовки суддів функціонує автономно від загальної системи освіти держави. Її спеціальний статус у системі правосуддя зумовлений особливим інституційним місцем серед державних установ, що впливає зі специфіки покладених на неї функцій та їх значення для держави і суспільства [71, с. 45].

У контексті формування суддівського корпусу особливого значення набувають повноваження НШС України щодо здійснення початкової підготовки суддів, передбаченої статтею 89 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», яка проводиться стосовно осіб, в яких при призначенні на посаду відсутній стаж роботи на посаді судді [109; 149].

Початкова підготовка судді у НШС України виступає важливим елементом професійної адаптації новопризначених суддів та забезпечує набуття ними необхідних практичних компетентностей для здійснення правосуддя відповідно до стандартів суддівської діяльності.

Окремої уваги заслуговує повноваження НШС України щодо науково-методичного забезпечення діяльності ВККС України та ВРП. Так, відповідно до пунктів 2.2, 2.4 розділу 2 Положення про складання кваліфікаційного іспиту зміст тестувань і практичних завдань визначається програмою іспиту, а проєкти програм етапів іспиту, таксономічні характеристики тестувань та завдання іспиту розробляються НШС України або ВККС України самостійно із можливістю залучення інших фахівців [108].

Більш того відповідно до зазначеного Положення НШС України здійснює комплекс заходів щодо формування та підтримання в актуальному стані бази завдань кваліфікаційного іспиту, зокрема розробляє проєкти програм етапів іспиту та таксономічних характеристик тестувань, формує бази завдань іспиту, забезпечує їх оновлення та конфіденційність, а також здійснює облік авторів, рецензентів і редакторів відповідних матеріалів [108].

Фактично, зазначені повноваження свідчать про те, що НШС України бере безпосередню участь у формуванні методичної основи кваліфікаційного іспиту як

одного з правових засобів формування суддівського корпусу, спрямованого на встановлення відповідності кандидата критерію професійної компетентності. У цьому контексті діяльність НШС України забезпечує належний змістовний рівень інструментів оцінювання кандидатів на посаду судді та сприяє об'єктивізації відповідних процедур.

Відтак, функціональне значення НШСУ у механізмі формування суддівського корпусу реалізується за двома стратегічними напрямками: 1) трансформація кандидата у професійного суддю (початкова підготовка); 2) науково-методичне забезпечення кваліфікаційних бар'єрів.

Таким чином, НШС України слід розглядати як суб'єкта інтелектуально-освітнього супроводу, який забезпечує якісне наповнення механізму формування суддівського корпусу. Без її науково-методичного продукту діяльність ВККС України була б позбавлена об'єктивної бази для професійного тестування кандидатів, а самі новопризначені судді – належної підготовки до виконання основної функції судової влади – здійснення правосуддя.

Отже, приходимо до висновку, що НШС України є допоміжним (субсидіарним) суб'єктом формування суддівського корпусу.

Формування суддівського корпусу як складний багатоступеневий процес об'єктивно не може здійснюватися без належного організаційного та фінансово-матеріального забезпечення діяльності суб'єктів, які реалізують відповідні процедури. З огляду на це логічним доповненням системи суб'єктів, що забезпечують рух кадрових процесів у судовій системі, є органи, відповідальні за ресурсний аспект.

Відповідно до статті 147 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», в Україні діє єдина система забезпечення функціонування судової влади, ключове місце в якій посідає ДСА України [149].

Якщо ВККС України та ВРП відповідають за професійно-інтелектуальний та етичний зміст формування суддівського корпусу, то ДСА України забезпечує його життєздатність, трансформуючи законодавчі норми у процедури, підкріплені державним фінансуванням.

Статус ДСА України як державного органу у системі правосуддя, згідно зі

статтею 151 Закону, визначає її як інституцію, відповідальну за організаційне та фінансове забезпечення діяльності органів судової влади у межах повноважень, установлених законом, та, в свою чергу, підзвітну ВРП у визначених законом межах [149].

У науковій літературі організаційне забезпечення діяльності судів розглядається як система заходів фінансового, матеріально-технічного, інформаційного та організаційно-технічного характеру, спрямованих на створення належних умов для ефективного та незалежного здійснення правосуддя [25, с. 123]. У цьому контексті ДСА України виступає суб'єктом ресурсного забезпечення функціонування судової влади, діяльність якого спрямована на формування належних організаційних і матеріальних передумов здійснення правосуддя судами. Реалізуючи покладені на неї повноваження, ДСА України забезпечує практичну реалізацію відповідних законодавчих приписів у сфері функціонування судової системи та організаційно підтримує процес формування суддівського корпусу [35, с. 28].

Участь ДСА України у формуванні суддівського корпусу має опосередкований, проте системоутворюючий характер, оскільки забезпечує належні інституційні умови реалізації процедур добору, конкурсу та кваліфікаційного оцінювання суддів.

Зокрема, відповідно до статті 152 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» ДСА України забезпечує належні умови діяльності ВККС України, НШС України та органів суддівського самоврядування, а також здійснює функції головного розпорядника коштів Державного бюджету України щодо фінансового забезпечення діяльності зазначених органів [149].

У цьому контексті слід зазначити, що повноваження ДСА України виявляються через такі аспекти: 1) фінансове забезпечення інституційної спроможності інших суб'єктів формування суддівського корпусу (ДСА України виступає головним розпорядником коштів Державного бюджету України щодо фінансового забезпечення діяльності не лише судів, а й ВККС України та НШС України. На наше переконання, це означає, що реалізація процедурних дій, пов'язаних із формуванням суддівського корпусу, безпосередньо обумовлена бюджетним плануванням та ресурсною спроможністю, яку акумулює ДСА України); 2) створення належних умов

для проведення кадрових процедур (забезпечення належних умов діяльності ВККС України та НШС України включає матеріально-технічне оснащення: від приміщень для проведення масштабних тестувань до цифрової інфраструктури, необхідної для ведення суддівських досьє та функціонування електронних реєстрів).

Таким чином, саме через організаційне та фінансове забезпечення діяльності інших суб'єктів формування суддівського корпусу ДСА України створює необхідні передумови для ефективної реалізації організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу.

Отже, ДСА України доцільно розглядати як допоміжний (субсидіарний) суб'єкт формування суддівського корпусу, діяльність якого спрямована на інфраструктурне забезпечення та створення належних організаційних та фінансових умов функціонування органів, безпосередньо уповноважених здійснювати відповідні кадрові процедури у судовій системі.

Насамкінець серед допоміжних (субсидіарних) суб'єктів формування суддівського корпусу доцільно виокремити групу державних органів, які залучаються до проведення спеціальної перевірки кандидатів на посаду судді, участь яких має важливе значення для забезпечення достовірності відомостей про кандидатів на посаду судді та перевірки їх відповідності вимогам, установленим Конституцією України та законодавством про судоустрій.

Слід зауважити, що правові засади проведення спеціальної перевірки детально досліджувалися нами у підрозділах 2.1. та 2.2., тому в межах поточного аналізу ми зосередимо увагу саме на суб'єктному аспекті цієї процедури.

Відповідно до положень нормативних актів, що регулюють проведення конкурсних процедур, спеціальна перевірка здійснюється із залученням, серед іншого, Національної поліції України, ДСА України, Міністерства юстиції України, Національного агентства з питань запобігання корупції, Міністерства охорони здоров'я України, Міністерства освіти і науки України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, Міністерства оборони України та інших уповноважених органів у межах їх компетенції щодо перевірки відомостей про судимість, освіту, стан здоров'я, корпоративні права, виконання військового

обов'язку, наявність корупційних правопорушень, застосування положень законодавства про очищення влади та інших обставин, що можуть свідчити про відповідність кандидата встановленим законом критеріям [107].

Водночас чинне нормативне регулювання передбачає можливість визначення ВККС України додаткового переліку уповноважених державних органів залежно від змісту відомостей, що підлягають перевірці, що свідчить про гнучкий характер механізму спеціальної перевірки як правового засобу механізму формування суддівського корпусу [107].

Таким чином, діяльність зазначених державних органів носить інформаційно-допоміжний характер у механізмі формування суддівського корпусу та спрямована на забезпечення повноти й достовірності інформаційної основи прийняття кадрових рішень Комісією та ВРП щодо кандидатів на посаду судді, що дозволяє віднести їх до числа допоміжних (субсидіарних) суб'єктів формування суддівського корпусу.

Отже, проаналізувавши суб'єктний склад організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу в Україні, приходимо до висновку що цей складний та багатоаспектний процес здійснюється через функціонування цілісної системи взаємопов'язаних суб'єктів, діяльність яких має різний зміст, юридичну природу та функціональне призначення.

З урахуванням характеру повноважень, обсягу врядувального розсуду та функціонального призначення учасників відповідних правовідносин пропонуємо класифікувати суб'єктів формування суддівського корпусу на основних та допоміжних (субсидіарних).

До основних суб'єктів формування суддівського корпусу належать ВККС України, ВРП та Президент України, чиї діяльність та рішення становлять основу кадрового наповнення системи судоустрою та безпосередньо впливають на набуття особою правового статусу судді.

Поряд із основними суб'єктами у межах відповідного механізму функціонують допоміжні (субсидіарні) суб'єкти формування суддівського корпусу, які забезпечують належне функціонування механізму без прийняття остаточних кадрових рішень. До їх числа доцільно віднести такі групи суб'єктів: дорадчо-

експертні суб'єкти (ГРД, ГРМЕ та Експертна рада); суб'єкти науково-методичного та організаційно-ресурсного супроводу (НШС України та ДСА України); суб'єкти інформаційної верифікації (державні органи, залучені до проведення спеціальної перевірки, перелік яких не є вичерпним, зокрема, Національна поліція України, Національне агентство з питань запобігання корупції, Міністерство освіти і науки України, Служба безпеки України, Міністерство юстиції України, Міністерство оборони України та інші).

Запропонована класифікація дозволяє системно відобразити функціональну структуру суб'єктного складу організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу та забезпечує цілісне розуміння розподілу повноважень між його учасниками залежно від характеру їх участі у відповідних процедурах.

Узагальнена модель системи суб'єктів формування суддівського корпусу схематично відображена у додатку 6 до дисертаційного дослідження.

РОЗДІЛ III. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ СУДДІВСЬКОГО КОРПУСУ В УКРАЇНІ.

3.1. Формування суддівського корпусу у світлі міжнародних стандартів та євроінтеграційних зобов'язань України.

Формування суддівського корпусу в сучасних умовах виходить за межі виключно внутрішньодержавного напрямку кадрового забезпечення судової влади та трансформується у багатовимірний інституційний процес, зміст якого визначається комплексом внутрішніх і зовнішніх чинників розвитку системи судоустрою та її адаптації до сучасних вимог функціонування правосуддя.

У зв'язку з цим актуалізується доцільність імплементації міжнародних стандартів організації судової влади, оскільки саме узгодженість правових підходів до формування системи судоустрою виступає необхідною передумовою ефективної інтеграції держави до європейського правового простору. Більше того, для України, яка послідовно реалізує курс на утвердження європейських стандартів у національній правовій системі, впровадження відповідних вимог до правового статусу суддів, порядку їх добору, оцінювання та призначення набуває значення одного з ключових завдань сучасної судової реформи.

Відтак, міжнародні стандарти у сфері організації та функціонування судової влади та євроінтеграційні зобов'язання України слід розглядати як об'єктивні чинники реформування, що визначають зміст та спрямованість трансформаційних процесів розвитку судової влади.

З огляду на це, на наше переконання, удосконалення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу має здійснюватися крізь призму врахування міжнародних стандартів організації та функціонування судової влади та вимог, що впливають із євроінтеграційного курсу України як держави-кандидата на членство в Європейському Союзі (далі – ЄС), які в сукупності визначають сучасні орієнтири розвитку національної системи судоустрою. Наведене зумовлює необхідність їх наукового осмислення в межах цього підрозділу.

Доктринальне осмислення ролі міжнародних стандартів дозволяє

стверджувати, що їх імплементація є умовою розбудови демократичної моделі правосуддя. Зокрема, у науковій літературі наголошується, що процес кадрового наповнення судової системи України має не лише відповідати європейським орієнтирам, а й базуватися на принципах максимальної відкритості та транспарентності. Це, у свою чергу, виступає запорукою мінімізації будь-якого позаправового тиску бізнесових структур чи адміністративного впливу з боку інших гілок державної влади [80, с. 11].

Міжнародно-правові стандарти у сфері діяльності суддів відображають узагальнені підходи до організації здійснення правосуддя, визначають гарантії професійної діяльності суддів, забезпечення їх належного правового та соціального статусу, а також формують систему базових принципів, на яких ґрунтується правове регулювання доступу до суддівської професії та проходження суддівської кар'єри [57, с. 81-82].

Під міжнародними стандартами формування суддівського корпусу у науковій доктрині розуміють «базові принципи, рекомендації, правила та критерії, розроблені та визнані прогресивною міжнародною спільнотою, що стосуються вимог до організації порядку добору суддів на посади та звільнення їх з посад, просування по службі, які містяться в різноманітних за своєю правовою природою документах» [179, с. 105].

Н.М. Бакаянова, досліджуючи міжнародні стандарти організації та діяльності адвокатури, визначила міжнародні стандарти як універсальні моделі, які обумовлюють напрями розвитку національного законодавства, та як обов'язкові орієнтири, які, з одного боку, формуються на підставі правозастосовчої практики у різних країнах, а, з іншого – впливають на практику правозастосування через дію актів, в яких вони закріплюються [7, с. 92].

На нашу думку, міжнародні стандарти судової влади є тими універсальними моделями, які визначають основні підходи до організації та проведення процедур добору кандидатів на посаду судді, їх професійної підготовки, оцінювання, призначення та кар'єрного просування, формуючи базові засади формування суддівського корпусу, а їх врахування у даній сфері є необхідною передумовою

забезпечення належного розвитку судової влади в кожній державі.

Важливість міжнародних стандартів у сфері формування суддівського корпусу обумовлюється їх безпосереднім впливом на забезпечення ключових характеристик функціонування судової влади. Як слушно зазначається у науковій літературі, застосування міжнародних стандартів сприяє зміцненню незалежності та об'єктивності суддів, підвищенню рівня їх професійної компетентності, забезпеченню дотримання прав людини під час здійснення правосуддя, а також формуванню суспільної довіри до судової влади [29, с. 146-147].

Слід зауважити, що міжнародні стандарти у сфері формування суддівського корпусу не мають автономного характеру, а впливають із загальних міжнародних стандартів організації та функціонування судової влади як незалежної гілки державної влади. У зв'язку з цим доцільним є звернення до загальних міжнародних стандартів судової влади, які формують нормативну основу подальшого розвитку стандартів формування суддівського корпусу.

У цьому контексті науковий інтерес становлять підходи до класифікації міжнародних стандартів судової влади, запропоновані у національній правовій доктрині. Так, В.Д. Бринцев, досліджуючи систему організаційного забезпечення судової влади, пропонує класифікувати міжнародно-правові стандарти за їх функціональним призначенням на дві основні групи: по-перше, комплексні стандарти, які визначають засади здійснення правосуддя та закріплюють основоположні принципи судової діяльності, зокрема справедливість, неупередженість, публічність, відкритість судового розгляду, рівність усіх перед законом і судом; по-друге, стандарти інституційної організації судової влади, що охоплюють вимоги щодо самостійності судів, незалежності суддів, єдності судової системи та забезпечення доступності судових інституцій для всіх верств населення [11, с. 36-37].

Поряд із наведеною класифікацією у науковій доктрині обґрунтовано підкреслюється, що цілісну систему міжнародних стандартів функціонування судової влади, які виступають засадничими, керівними та принциповими напрямками для розвитку національного законодавства у сфері судоустрою та правового статусу

суддів, утворюють положення міжнародно-правових актів, різних за юридичною силою, суб'єктами прийняття та сферою застосування. У структурі системи таких стандартів традиційно виокремлюють загальні (інституціональні) стандарти судової влади, судоустрійні стандарти, стандарти правового статусу суддів, а також процесуальні стандарти здійснення правосуддя [5, с. 141], значна частина яких безпосередньо впливає на формування суддівського корпусу.

Втім, зауважимо, що міжнародні стандарти судової влади сформовані на різних рівнях міжнародно-правового регулювання. На сучасному етапі розвитку виокремлюється достатньо розгалужена система міжнародних стандартів, які слугують концептуальною основою для розвитку національного законодавства та вироблені як на універсальному рівні (в межах діяльності Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної асоціації суддів та інших), так і на регіональному європейському рівні (в межах діяльності Ради Європи, Європейської асоціації суддів та інших) [162, с. 135].

У розвиток зазначеного в науковій літературі обґрунтовується підхід, згідно з яким до універсальних міжнародних стандартів відносять положення Загальної декларації прав людини (1948), Міжнародного пакту про громадянські і політичні права (1966), Основних принципів незалежності судових органів (1985), Монреальської універсальної декларації про незалежність правосуддя (1983), Бангалорських принципів поведінки суддів (2006), Загальної (Універсальної) хартії судді (1999), а також Пекінських принципів щодо незалежності суддів (LAWASIA, 2001) [29, с. 150-151].

У той же час до європейських стандартів у цій сфері, якими визначено систему основоположних принципів, що регламентують правовий статус суддів, зокрема їхні права, обов'язки та юридичну відповідальність [114, с. 10], відносять Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод (1950), Європейську хартію про закон «Про статус суддів» (1998), висновки Консультативної ради європейських суддів (CCJE), Посібник Латимер Хаусу щодо верховенства права та незалежності судової влади (1998), а також практику Європейського суду з прав людини [29, с. 150].

Переносячи акцент дослідження безпосередньо у площину формування

суддівського корпусу, слід звернути увагу на підходи до систематизації міжнародних стандартів у цій сфері. У науковій літературі найбільш послідовний підхід до їх систематизації за напрямками застосування запропоновано В.В. Гудимою, який виокремлює: 1) стандарти, що регламентують процедури добору кандидатів на посаду судді; 2) стандарти, які встановлюють вимоги до осіб, що претендують на зайняття суддівської посади; 3) стандарти, спрямовані на визначення особливостей професійної підготовки суддів; 4) стандарти, що закріплюють систему гарантій належного здійснення суддями своїх посадових повноважень у процесі здійснення правосуддя [23]. Зазначене дозволяє розглядати міжнародні стандарти формування суддівського корпусу як комплексну нормативно-ціннісну систему, що, окрім процедур доступу до суддівської професії, охоплює вимоги до професійної придатності кандидатів, їх підготовку та гарантії незалежного здійснення суддівських повноважень.

Системний характер міжнародних стандартів формування суддівського корпусу знаходить своє відображення у положеннях універсальних та регіональних міжнародно-правових актів, які визначають основні вимоги до процедур добору кандидатів на посаду судді, їх професійної підготовки, оцінювання та призначення. У зв'язку з цим доцільним є аналіз ключових міжнародних документів, що формують нормативну основу відповідних стандартів.

Насамперед, фундаментальне значення для сфери формування суддівського корпусу мають положення Загальної декларації прав людини від 10.12.1948 [45], Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 [63] та Міжнародного пакту про громадянські та політичні права від 16.12.1966 [83], які закріплюють право кожної особи на справедливий суд незалежним і безстороннім судом з дотриманням усіх вимог закону, що виступає базовим міжнародним стандартом організації судової влади та визначає засадничі орієнтири формування суддівського корпусу як елементу організації судової влади.

У науковій літературі обґрунтовано підкреслюється, що ключовою ідеєю зазначених міжнародних стандартів є принцип здійснення правосуддя виключно на підставі закону, який передбачає недопустимість делегування функції здійснення

правосуддя поза межами визначених законом процедур та суб'єктів [29, с. 151].

Такий підхід, своєю чергою, обумовлює необхідність формування суддівського корпусу виключно у спосіб, передбачений законом, із дотриманням встановлених процедур та гарантій. Забезпечення права на розгляд справи незалежним, безстороннім і справедливим судом безпосередньо залежить від того, яким чином організовано процес формування суддівського корпусу, який визначає не лише персональний склад судової влади, але й її спроможність відповідати зазначеним міжнародним стандартам.

Відтак, формування суддівського корпусу має здійснюватися на засадах незалежності, об'єктивності, законності та справедливості, оскільки будь-які відхилення від цих вимог неминуче позначаються на якості правосуддя та рівні довіри до судової влади.

Актом, який містить міжнародні стандарти та акцентує увагу на правовому регулюванні формування суддівського корпусу у контексті забезпечення незалежності суддів, є й Монреальська універсальна декларація про незалежність правосуддя, прийнята Першою світовою конференцією з питань незалежності правосуддя у 1983 році: передбачається, що кандидатами на посаду судді повинні бути особи, які характеризуються високими моральними якостями, професійною компетентністю та належною юридичною підготовкою; гарантується рівний доступ до суддівської професії, що передбачає недопущення будь-яких форм дискримінації у процесі обрання суддів, за винятком обґрунтованих вимог щодо громадянства; визначається, що процедура та критерії обрання суддів мають бути організовані таким чином, щоб забезпечувати належне відображення у судовій системі різноманітності суспільства в усіх його аспектах [84].

Розвиток зазначених стандартів знайшов відображення у положеннях Основних принципів незалежності судових органів, схвалених резолюціями Генеральної Асамблеї ООН № 40/32 та № 40/146 від 1985 року, якими передбачено, що особи, які призначаються на посади суддів, повинні відбиратися на основі об'єктивних критеріїв професійної компетентності, належних моральних якостей та відповідної підготовки, а також наголошено на недопустимості будь-яких форм

дискримінації під час доступу до суддівської професії [103].

У цьому ж контексті важливе значення мають стандарти, закріплені у Пекінських принципах незалежності суддів (LAWASIA, 1995), що деталізують підходи до забезпечення інституційної незалежності суддів на етапах їх призначення, здійснення повноважень та припинення суддівської кар'єри [104].

У межах європейського правового простору визначальну роль у формуванні стандартів суддівського корпусу відіграють Європейська хартія про статус суддів 1998 року та Загальна (Універсальна) хартія суддів, ухвалена Міжнародною асоціацією суддів у 1999 році. Зазначені акти встановлюють особливості гарантій незалежності суддів, стабільності суддівської кар'єри та прозорості прийняття кадрових рішень у судовій системі, формуючи європейську модель організації суддівського корпусу відповідно до принципу верховенства права [43; 44].

Окреме місце у системі міжнародних стандартів формування суддівського корпусу посідають Бангалорські принципи поведінки суддів (2002), схвалені Резолюцією Економічної і Соціальної Ради ООН № 2006/23 від 27.07.2006, що визначають універсальні стандарти суддівської поведінки, зокрема незалежність, об'єктивність, чесність і непідкупність, рівність, компетентність та старанність, які виступають не лише етичними орієнтирами діяльності суддів, а й важливою складовою критеріїв оцінювання кандидатів на посаду судді та суддів у межах процедур формування суддівського корпусу [8].

У контексті нашого дослідження важливо наголосити, що Бангалорські принципи трансформують розуміння етики з суто моральної категорії у правовий обов'язок, акцентуючи увагу на тому, що суддя повинен відповідати високим стандартам поведінки та усвідомлювати, що дотримання етичних правил є невід'ємною передумовою суспільної довіри до правосуддя. Значення професійної етики судді під час формування суддівського корпусу полягає у тому, що професійна етика виступає одним із законодавчо визначених критеріїв кваліфікаційного оцінювання суддів та кандидатів на посаду судді, що безпосередньо впливає на хід укомплектування системи судоустрою.

Важливим джерелом міжнародних стандартів у сфері формування суддівського

корпусу є Рекомендація CM/Res (2010)12 Комітету Міністрів Ради Європи, яка закріплює, що рішення щодо добору та просування суддів повинні ґрунтуватися на об'єктивних, заздалегідь визначених критеріях та прийматися на основі заслуг кандидатів, з урахуванням їхньої кваліфікації, професійних навичок і здатності здійснювати правосуддя. Водночас підкреслюється, що орган, відповідальний за такі рішення, має бути незалежним від виконавчої та законодавчої влади, а відповідні процедури – прозорими, обґрунтованими та такими, що передбачають можливість їх оскарження [160].

Слід зазначити, що на рівні європейських стандартів прослідковується тенденція, відповідно до якої формування суддівського корпусу повинно здійснюватися як інституційно незалежний, об'єктивний та процедурно визначений процес, що забезпечує баланс між необхідністю відбору компетентних суддів і гарантіями їхньої незалежності.

Не можемо оминати увагою Висновок № 1 (2001) Консультативної ради європейських суддів, у якому підкреслюється, що незалежність судової влади є не привілеєм суддів, а гарантією реалізації права на справедливий суд. У цьому контексті всі аспекти суддівської кар'єри, включаючи призначення, просування та дисциплінарну відповідальність, мають бути організовані таким чином, щоб забезпечити незалежність судді. При цьому КРЄС наголошує, що рішення щодо добору та просування суддів повинні ґрунтуватися на об'єктивних критеріях і прийматися на основі заслуг, із урахуванням професійної компетентності, моральних якостей та досвіду кандидатів, виключаючи будь-який політичний вплив. Водночас підкреслюється на необхідності формалізації та оприлюдненні таких критеріїв з метою мінімізації ризиків суб'єктивізму та забезпечення прозорості відповідних процедур [15].

Ефективність формування суддівського корпусу не може оцінюватися ізольовано від умов функціонування суддів, оскільки саме їх сукупність визначає реальну спроможність судової влади забезпечувати дотримання міжнародних стандартів правосуддя.

Відповідно до сучасних міжнародних підходів акцент з процедур формування

суддівського корпусу зміщується на умови здійснення суддями своїх повноважень. Так, у Висновку № 28 (2025) Консультативної ради європейських суддів підкреслюється, що добробут суддів виступає необхідною передумовою незалежності, неупередженості та якості правосуддя. Вказується, що надмірне навантаження, зовнішній тиск, недостатнє фінансування та інші фактори можуть безпосередньо впливати на здатність суддів ухвалювати обґрунтовані рішення, що, у свою чергу, позначається на реалізації права на справедливий суд [16].

Вагоме місце у системі міжнародних стандартів функціонування судової влади, зокрема у сфері формування суддівського корпусу, посідають висновки та рекомендації Європейської комісії «За демократію через право» (Венеційської комісії), які виступають важливим інструментом адаптації національного законодавства до європейських стандартів верховенства права.

З огляду на це особливу увагу привертає спільний висновок Венеційської комісії CDL-AD(2020)022, відповідно до якого забезпечення належної послідовності змін у судовій реформі є необхідною передумовою її ефективності. Зокрема, Венеційська комісія наголошує, що структурні перетворення у сфері судоустрою не можуть здійснюватися фрагментарно або одночасно за всіма напрямками без належного урахування їх взаємозв'язку. У цьому контексті підкреслюється, що окремі елементи судової реформи мають впроваджуватися поетапно, із дотриманням логічної послідовності, де кожен наступний етап ґрунтується на результатах попереднього (пункт 80) [41].

Такий підхід кореспондує з нашою науковою позицією щодо необхідності розгляду формування суддівського корпусу не як сукупності ізольованих процедур добору, конкурсу чи кваліфікаційного оцінювання, а як єдиного організаційно-правового механізму, що функціонує у межах цілісного порядку кадрового забезпечення судової влади.

Окрім того, показовим у цьому аспекті є висновок про те, що навіть такі системні зміни, як можливе об'єднання ВРП та ВККС України, можуть розглядатися виключно як завершальний етап реформування, реалізація якого є допустимою лише за умови попереднього вирішення ключових проблем у сфері призначення суддів та

забезпечення належного рівня доброчесності в судовій системі [41].

Таким чином, наведена позиція Венеційської комісії дозволяє зробити висновок, що послідовність реформ виступає організаційним принципом трансформації системи судоустрою та невід'ємною характеристикою організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, оскільки забезпечує узгодженість процедур добору, оцінювання та призначення суддів, а також запобігає їх нормативній дезінтеграції.

Ще одним значущим документом, що містить міжнародні стандарти у сфері формування суддівського корпусу, є спільний висновок Венеційської комісії та Генерального директорату з прав людини та верховенства права Ради Європи CDL-AD(2023)027, який надано як реакцію на законопроект № 9454 від 03.07.2023 «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо запровадження додаткових процедур для зміцнення довіри суспільства до судової влади».

Зазначений законопроект, ініційований народними депутатами України, передбачав запровадження нових інструментів оцінювання суддів та кандидатів на посаду судді, зокрема наділення ВРП повноваженнями щодо застосування психофізіологічного опитування із використанням поліграфа під час попереднього розгляду питання про призначення кандидата на посаду судді або переведення судді за результатами конкурсу. При цьому, у законопроекті пропонується визначити, що відмова кандидата від проходження такого опитування може бути самостійною підставою для відмови у внесенні подання про призначення на посаду судді [151].

Незважаючи на легітимну мету законопроекту щодо підвищення довіри до судової влади, Венеційська комісія дійшла висновку, що запропоновані інструменти не відповідають європейським стандартам та не є належним засобом досягнення цієї мети. Примітним є те, що Венеційська комісія чітко окреслила: «формування суддівського корпусу має забезпечувати недопущення до здійснення правосуддя осіб, які не відповідають вимогам доброчесності та професійної компетентності, однак реалізація цього завдання повинна здійснюватися виключно через чітко визначені, правові та передбачувані процедури, а не шляхом запровадження надзвичайних або

сумнівних механізмів». Крім того, Венеційська комісія акцентувала на необхідності обмеження дискреційних повноважень ВРП, наголошуючи, що оцінювання кандидатів на посаду судді та прийняття рішень щодо їх призначення повинні ґрунтуватися на чітких законодавчих критеріях, що виключають можливість суб'єктивізму [42].

Аналіз наведеного висновку дає підстави стверджувати, що висновок Комісії щодо неприпустимості використання поліграфа в ході формування суддівського корпусу зумовлена невідповідністю такого інструменту вимогам правової визначеності, що вочевидь не забезпечує об'єктивності оцінювання та створює ризики свавільного втручання у процес комплектації складу системи судоустрою.

Слід зауважити, що коло міжнародних стандартів у сфері формування суддівського корпусу є значно ширшим, ніж наведений перелік. У межах даного дослідження було зосереджено увагу на тих стандартах, які, на наш погляд, мають визначальне значення для розуміння змісту та особливостей організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, оскільки найбільш повно відображають його зміст.

Узагальнення наведених міжнародних стандартів у сфері формування суддівського корпусу дозволяє констатувати, що вони мають системний, багаторівневий та динамічний характер. Їх зміст не обмежується сукупністю окремих нормативних положень, а формується як комплекс взаємопов'язаних принципів, вимог і рекомендацій, спрямованих на забезпечення незалежності суддів, об'єктивності процедур їх добору та належного функціонування судової влади загалом.

Відтак, міжнародні стандарти формування суддівського корпусу слід розглядати як концептуальні орієнтири розвитку судової влади, що визначають напрям трансформації національного законодавства та практики його застосування у контексті забезпечення верховенства права.

З урахуванням цього, на наш погляд, доцільно систематизувати міжнародні стандарти формування суддівського корпусу за такими напрямками: 1) інституційні стандарти незалежності судової влади, які визначають фундаментальні ідеї

організації судової влади у процесі формування суддівського корпусу; 2) процедурні стандарти, що визначають вимоги до порядку добору, оцінювання та призначення суддів; 3) професійно-етичні стандарти, що встановлюють критерії доброчесності та поведінки суддів; 4) функціональні стандарти, що забезпечують рівень компетентності суддів, відповідно до змісту суддівської діяльності та специфіки їх повноважень.

Отже, міжнародні стандарти формування суддівського корпусу – це сукупність сформованих міжнародними органами на підставі міжнародних принципів, норм і рекомендацій універсальних моделей набуття статусу судді, які є ціннісно-нормативними орієнтирами для держав щодо функціонування системи взаємопов'язаних процедур та діяльності уповноважених суб'єктів, спрямованих на забезпечення судової влади професійними, компетентними, незалежними і доброчесними суддями.

Поряд із міжнародними стандартами, окремого дослідження потребує європейський вимір формування суддівського корпусу, що зумовлений євроінтеграційним курсом України. Судова реформа в умовах європейської інтеграції виступає складовою динамічного та безперервного процесу трансформації судово-правової системи України відповідно до політичних, соціальних, економічних і фінансових змін, що здійснюються з урахуванням стандартів функціонування єдиного європейського правового простору.

У цьому контексті цілком слушною є думка про те, що прагнення України набути повноправного членства в ЄС формувалося ще з перших років державної незалежності та послідовно реалізується донині через впровадження комплексу взаємопов'язаних євроінтеграційних перетворень у сфері державного управління та правосуддя [31, с. 75].

Протягом усього періоду незалежності Україна послідовно формувала стратегічний курс на інтеграцію до європейського правового простору. Переломним етапом у цьому процесі став 2014 рік, коли український народ підтвердив незворотність європейського вибору держави та визначив пріоритетність розвитку України як частини європейського політико-правового та ціннісного простору. Саме

з цього часу європейська інтеграція набула характеру системної течії державної політики, у тому числі у сфері реформування судової влади.

Важливим етапом інституціоналізації євроінтеграційного курсу стало підписання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС від 27.06.2014 року (ратифікована Законом України № 1678-VII від 16.09.2014), яка визначила стратегічні напрями політичного зближення та правової адаптації національного законодавства до *acquis* ЄС, а також стала системним дороговказом для здійснення внутрішньодержавних інституційних та правових реформ в Україні, зокрема у сфері забезпечення верховенства права, удосконалення функціонування судової влади та приведення процедур формування суддівського корпусу у відповідність до європейських стандартів [186].

У межах цієї Угоди особливого значення надано утвердженню принципу верховенства права, забезпеченню поваги до прав людини та зміцненню демократичних інституцій, що становлять основу внутрішньої та зовнішньої політики сторін. Співробітництво України та ЄС у сфері юстиції спрямоване безпосередньо на зміцнення судової влади, підвищення ефективності її функціонування, гарантування незалежності та неупередженості суддів, а також удосконалення діяльності судових інституцій відповідно до європейських стандартів правової держави [186].

Окрім того, важливим етапом інституціоналізації європейського вибору України стало внесення змін до Конституції України у 2019 році, якими на найвищому державному рівні закріплено стратегічний курс держави на набуття повноправного членства України в ЄС. Зокрема, у преамбулі Конституції України підтверджено європейську ідентичність Українського народу та незворотність європейського і євроатлантичного курсу України, а також визначено відповідні повноваження Верховної Ради України, Президента України та Кабінету Міністрів України щодо забезпечення реалізації зазначеного стратегічного курсу держави [131].

Конституційне закріплення європейського вектора розвитку України надало процесам реформування державних інституцій, у тому числі судової влади, системного та незворотного характеру.

Наступним етапом у реалізації європейського курсу України став 2022 рік, який

ознаменував нову якісну фазу інтеграції нашої держави до європейського політико-правового простору: Україна подала офіційну заявку на вступ ЄС. У подальшому згідно з рішенням Європейської ради від 23.06.2022 Україні надано статус держави-кандидата на вступ до ЄС [217].

З цього моменту реформування ключових державних інституцій, зокрема судової влади, окрім того, що набуло внутрішньодержавного значення, то ще й стало складовою виконання Україною зобов'язань держави-кандидата у межах процедури набуття членства в ЄС, серед яких особливе значення мають забезпечення верховенства права, незалежності судової влади та ефективності функціонування судових інституцій.

Про практичну реалізацію положень Угоди про асоціацію у сфері забезпечення верховенства права та реформування судової влади свідчать результати виконання Україною відповідних євроінтеграційних зобов'язань, відображені у щорічних звітах про виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС за 2024–2025 роки.

Зокрема, у 2024 році продовжено інституційне оновлення механізму формування суддівського корпусу, що проявилось у формуванні нового складу ГРМЕ, продовженні кваліфікаційного оцінювання суддів на відповідність займаній посаді, активізації конкурсних процедур на зайняття вакантних посад суддів місцевих та апеляційних судів, а також продовженні конкурсів до ВАКС [51].

Подальший розвиток відповідних процесів засвідчують результати за 2025 рік, протягом якого продовжено послідовне кваліфікаційне оцінювання суддів на відповідність займаній посаді, внесено рекомендації щодо призначення суддів до апеляційних судів різних юрисдикцій, завершено попередній та оголошено новий конкурс до ВАКС, оголошено конкурс до спеціалізованих адміністративних судів, а також відзначено про продовження тривалості добору кандидатів на посади суддів місцевих судів, участь у якому виявила значна кількість претендентів [52].

У зв'язку з цим реформування судової влади в умовах набуття Україною статусу держави-кандидата на членство в ЄС вочевидь повинно здійснюватися не фрагментарно, а на системній основі, з урахуванням європейських стандартів незалежності суду як базової передумови ефективного правосуддя.

У цьому контексті не можемо не погодитись із Л.М. Москвич, яка наголошує, що набуття Україною статусу держави-кандидата на членство в Європейському Союзі зумовлює необхідність не лише точкової зміни судовустрійного законодавства, а проведення системних заходів, спрямованих на підсилення інституційної незалежності суду як фундаментальної цінності демократичної держави та передумови ефективного судового захисту. Особливо важливим, на думку дослідниці, є те, що серед індикаторів інституційної незалежності суду дослідниця виокремлює порядок призначення суддів, вплив на суддівську кар'єру, процедури переведення, дисциплінарної відповідальності та звільнення суддів [89, с. 192].

Отже, формування суддівського корпусу має розглядатися як один із ключових організаційно-правових інструментів забезпечення незалежності судової влади в умовах європейської інтеграції України.

Крім того, зазначимо, що судова влада та питання правосуддя віднесені до Першого кластера переговорного процесу щодо членства в ЄС, який, як слушно наголошується у науковій літературі, відкривається першим і закривається останнім, а тому саме від ефективності функціонування судової влади значною мірою залежить позитивна оцінка виконання Україною євроінтеграційних зобов'язань [61].

Такий підхід дозволяє стверджувати, що формування професійного, добросовісного та здатного до застосування європейських правових стандартів суддівського корпусу є однією з необхідних передумов успішної інтеграції України до правового простору ЄС. Відтак, удосконалення сфери формування суддівського корпусу набуває особливого значення, зокрема як складова забезпечення функціонування незалежної, професійної та ефективною судової влади відповідно до стандартів правової держави та критеріїв членства України в ЄС.

У подальшому з одного боку Україна продовжила реалізацію раніше взятих на себе євроінтеграційних зобов'язань щодо поступового наближення національного законодавства до права ЄС відповідно до положень Угоди про асоціацію, що охоплює також сферу юстиції та забезпечення верховенства права, а з іншого – набуття статусу держави-кандидата на вступ до ЄС започаткувало новий етап інституційної трансформації держави, який передбачає виконання більш складних і системних

завдань, пов'язаних із приведенням функціонування державних інституцій у відповідність до критеріїв членства в ЄС.

Важливим етапом подальшого просування України на шляху до членства в ЄС стало схвалення рішенням Ради Європейського Союзу від 21.06.2024 Переговорної рамки для України, якою визначено основні принципи, структуру та порядок проведення переговорного процесу щодо вступу України до ЄС, а також окреслено ключові напрями адаптації національного законодавства до *acquis* ЄС [216].

Серед пріоритетних напрямів адаптації визначено забезпечення верховенства права, зміцнення незалежності судової влади та підвищення інституційної спроможності органів правосуддя, що безпосередньо пов'язано з удосконаленням процедур формування суддівського корпусу в Україні.

У контексті переговорного процесу щодо набуття членства в ЄС важливе значення має формування так званого Пакета розширення Європейського Союзу, який виступає щорічним стратегічним документом Європейської Комісії у сфері політики розширення ЄС та містить комплексну оцінку прогресу, досягнутого державами-кандидатами та потенційними кандидатами на вступ до ЄС у виконанні критеріїв членства.

У структурі зазначеного Пакета розширення Європейська Комісія щорічно публікує індивідуальні звіти щодо кожної держави-кандидата, в яких здійснюється оцінювання стану адаптації національного законодавства до *acquis* ЄС, рівня функціонування демократичних інституцій, забезпечення принципу верховенства права, а також ефективності діяльності судової влади як ключового елементу виконання державою критеріїв членства.

Так, одним із таких документів є Звіт Європейської Комісії щодо України за 2024 рік (*Ukraine 2024 Report*), підготовлений у межах Пакета розширення Європейського Союзу, який містить оцінку прогресу України у сфері забезпечення верховенства права та реформування судової влади.

У межах оцінювання виконання Україною критеріїв членства у сфері верховенства права Європейська Комісія у звіті щодо України за 2024 рік зазначає, що держава досягла певного рівня підготовленості у сфері функціонування судової

влади та продемонструвала поступ у реалізації відповідних реформ. Зокрема, Європейська Комісія звертає увагу на необхідність подальшого зміцнення інституційної спроможності ВРП, ВККС України та ГРД з огляду на значний обсяг їх повноважень у сфері кадрового забезпечення судової влади. У звіті також підкреслюється, що конституційні та законодавчі гарантії незалежності судової влади в Україні загалом сформовані, однак зберігаються окремі проблеми як нормативного, так і практичного характеру, які потребують врегулювання з метою зміцнення довіри суспільства до судової влади. Особливу увагу Європейська Комісія приділяє необхідності продовження кваліфікаційного оцінювання суддів, удосконаленню процедур перевірки їх доброчесності. Крім того, Європейська Комісія відзначає суттєвий кадровий дефіцит у судовій системі України, що негативно впливає на ефективність здійснення правосуддя, та наголошує на необхідності прискорення процедур заповнення вакантних посад суддів та удосконалення конкурсних процедур. Водночас позитивно оцінено вдосконалення законодавства щодо процедур добору суддів, зокрема скорочення етапів конкурсних процедур, визначення критеріїв доброчесності кандидатів на посаду судді та запровадження узгоджених підходів до оцінювання відповідності кандидатів критеріям професійної етики та доброчесності [214].

Прогрес у виконанні таких рекомендацій Європейської Комісії напряду впливає на просування України вперед у перемовинах та пришвидшує загальний процес вступу до ЄС. На національному рівні рекомендації Європейської Комісії, викладені у Звіті про прогрес України в межах Пакета розширення Європейського Союзу за 2024 рік, знайшли відображення у розпорядженні Кабінету Міністрів України від 28.03.2025 № 300-р «Про затвердження плану заходів з виконання рекомендацій Європейської Комісії, представлених у Звіті про прогрес України в рамках Пакета розширення Європейського Союзу 2024 року», яким визначено комплекс організаційних і нормативних заходів, спрямованих на забезпечення подальшого виконання Україною критеріїв членства в ЄС [140].

Зокрема, у межах Кластера 1 «Верховенство права та основоположні права та свободи» (Розділ 23 «Судова влада та основоположні права») передбачено

завершення окремих етапів кваліфікаційного оцінювання суддів, продовження конкурсних процедур на зайняття вакантних посад суддів апеляційних та місцевих судів, удосконалення процедур спеціальної перевірки кандидатів на посаду судді, а також здійснення заходів, спрямованих на формування нових адміністративних судів і кадрове забезпечення їх діяльності [140].

Реалізація зазначених заходів свідчить про системний характер імплементації рекомендацій Європейської Комісії у сфері забезпечення верховенства права та вдосконалення процедур формування суддівського корпусу. Значна частина передбачених планом заходів уже була реалізована уповноваженими органами державної влади, що знайшло відповідне відображення у Звіті Європейської Комісії щодо України за 2025 рік.

Так, оцінюючи стан виконання Україною критеріїв членства у сфері верховенства права, Європейська комісія у звіті за 2025 рік зазначає, що держава демонструє належний рівень підготовки у сфері функціонування судової влади та досягла окремого прогресу у реалізації відповідних реформ. Зокрема, позитивно оцінено продовження процедур добору та призначення членів ВРП, здійснення кваліфікаційного оцінювання діючих суддів. Водночас у документі наголошується, що однією з ключових проблем функціонування судової влади залишається значна кількість вакантних суддівських посад та надмірне навантаження на суддів, що безпосередньо впливає на ефективність здійснення правосуддя та потребує прискорення кадрового наповнення системи судоустрою. Європейська комісія також звертає увагу на необхідності подальшого вдосконалення процедур формування органів суддівського врядування із залученням незалежних експертів, у тому числі міжнародних. Окремо підкреслюється важливість підвищення прозорості та об'єктивності процедур відбору суддів Верховного Суду, а також продовження практики участі міжнародних експертів у процедурах формування ВККС України як важливої гарантії забезпечення прозорості та довіри до відповідних кадрових процедур [214].

Подальшим етапом нормативного забезпечення виконання зобов'язань України у межах переговорного процесу щодо вступу до ЄС стало прийняття розпорядження

Кабінету Міністрів України від 14.05.2025 № 475-р «Деякі питання забезпечення переговорного процесу про вступ України до Європейського Союзу за кластером 1 «Основи процесу вступу до ЄС», яким, серед іншого, схвалено Дорожню карту з питань верховенства права як стратегічний документ реалізації реформ у межах переговорних розділів 23 «Судова влада та основоположні права» та 24 «Юстиція, свобода і безпека» [32].

Зазначена Дорожня карта визначає комплекс заходів, спрямованих на подальше вдосконалення організаційно-правових засад функціонування судової влади, серед яких особливе значення для формування суддівського корпусу мають: удосконалення процедур добору суддів, зокрема суддів Верховного Суду із передбаченням участі незалежних експертів у конкурсних процедурах; забезпечення прозорості та об'єктивності процедур відбору кандидатів до органів суддівського врядування, насамперед ВРП та ВККС України; посилення інституційної спроможності ВККС України та її секретаріату як ключового суб'єкта реалізації процедур добору кандидатів на посаду судді; удосконалення методології оцінювання кандидатів на посаду судді відповідно до критеріїв доброчесності та професійної етики із забезпеченням належної участі ГРД; заповнення не менше ніж 70 відсотків штатних посад суддів місцевих та апеляційних судів шляхом завершення відповідних конкурсних процедур; удосконалення процедур перевірки декларацій доброчесності суддів та механізмів їх моніторингу; оптимізацію процедур переведення суддів та кадрового забезпечення новоутворених судів [32].

Відтак, положення Дорожньої карти з питань верховенства права засвідчують, що удосконалення процедур добору, оцінювання та призначення суддів розглядається ЄС як один із ключових напрямів реформування судової влади України у межах переговорного процесу щодо набуття членства в ЄС.

Значущим кроком у подальшому нормативному забезпеченні реалізації євроінтеграційного курсу України стало прийняття Національної програми адаптації законодавства України до права ЄС (*acquis* ЄС), затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 01.04.2026 № 438, якою визначено системні напрями приведення національного законодавства у відповідність до права Європейського

Союзу відповідно до положень Переговорної рамки ЄС [139].

Слід підкреслити, що зазначеною постановою встановлено комплексний характер адаптаційного процесу, оскільки Дорожня карта з питань верховенства права, а також плани заходів з виконання рекомендацій Європейської Комісії, підготовлені у межах Пакета розширення Європейського Союзу, визначено складовими елементами Національної програми адаптації законодавства України до *acquis* ЄС [139].

Окремої уваги у контексті забезпечення реалізації євроінтеграційного курсу України заслуговує інструмент фінансової підтримки *Ukraine Facility*, запроваджений ЄС на період 2024–2027 років, який передбачає надання Україні фінансової, інвестиційної та технічної допомоги обсягом до 50 млрд євро з метою підтримки макрофінансової стабільності держави, відновлення економіки та здійснення структурних реформ, необхідних для подальшої інтеграції України до ЄС [150].

Важливим є те, що серед пріоритетних напрямів реалізації Плану України в межах зазначеного інструменту визначено реформування системи судоустрою, зокрема створення прозорих і заснованих на принципі доброчесності процедур відбору суддів як ключової передумови забезпечення ефективного функціонування судової влади відповідно до стандартів верховенства права. З метою належної реалізації інструменту *Ukraine Facility* постановою Кабінету Міністрів України від 15.11.2024 № 1318 запроваджено національний механізм координації виконання відповідних заходів, що підтверджує системний характер інтеграції реформ судової влади, зокрема у сфері формування суддівського корпусу, до порядку денного європейської інтеграції України [33].

Отже, європейська інтеграція України виступає визначальним орієнтиром державної політики у сфері реформування судової влади, у тому числі щодо вдосконалення організаційно-правових засад формування суддівського корпусу відповідно до стандартів верховенства права та критеріїв членства в ЄС.

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що в умовах європейської інтеграції України формування суддівського корпусу набуває системного та багатовимірного характеру, виходячи за межі традиційного розуміння як внутрішньодержавного

кадрового процесу. Відповідні процеси дедалі більше інтегруються до механізму виконання Україною євроінтеграційних зобов'язань, а їх зміст і спрямованість визначаються не лише національним законодавством, але й вимогами та стандартами, сформованими у межах правового простору ЄС.

Аналіз нормативних та інституційних змін, а також практики їх реалізації свідчить про те, що процедури добору, оцінювання та призначення суддів поступово трансформуються у складову ширшого процесу забезпечення відповідності національної системи судоустрою критеріям членства в ЄС. У цьому контексті вони виступають індикатором рівня дотримання принципу верховенства права, ефективності функціонування судової влади та спроможності держави гарантувати незалежність суддів.

Наведені положення дозволяють дійти висновку, що удосконалення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу повинно здійснюватися на системній основі, із урахуванням взаємозв'язку між окремими елементами судової реформи, а також з дотриманням курсу на забезпечення прозорості, об'єктивності та ефективності відповідних процедур, що визначатиме передумови для успішної інтеграції України до європейської родини.

3.2. Концептуальні напрями вдосконалення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу в Україні.

Результати аналізу, здійсненого в попередніх підрозділах, підтверджують думку про те, що процес формування суддівського корпусу в Україні характеризується перманентною трансформаційною динамікою, яка є складовою більш широкого явища – розвитку судової влади. Зазначене обумовлює об'єктивну необхідність переходу від ситуативних змін до послідовної, концептуально виваженої моделі удосконалення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу.

У межах означеного контексту заслуговує на увагу позиція Н.М. Бакаянної, яка аргументовано обстоює доцільність розгляду розвитку судової влади як єдиного процесу закономірних, незворотних і спрямованих змін, які призводять до її якісно

нового стану під впливом сукупності факторів. При цьому фактори розвитку судової влади обумовлюють рух до її якісно нового стану, є чинниками, які визначають напрямок, вектор такого руху [6, с. 120].

З огляду на це трансформацію механізму формування суддівського корпусу слід досліджувати крізь призму закономірностей розвитку судової влади, що передбачає її оцінку не як сукупності ізольованих змін, а як цілісного процесу, який характеризується послідовністю, взаємообумовленістю та спрямованістю на досягнення якісно нового стану. Такий підхід обумовлює необхідність системного перегляду чинного порядку формування суддівського корпусу з урахуванням його впливу на загальну ефективність функціонування судової влади.

Свого часу В.В. Долежан обґрунтовано наголошував, що трансформація судової системи не може бути реалізована шляхом одноразових реформаторських заходів, оскільки пов'язана з подоланням системних проблем, що накопичувалися протягом тривалого історичного періоду [36, с. 8].

Слід погодитись із О.В. Саленко, яка зазначає, що еволюція окремо взятої держави передбачає формування правил, ідей, положень, що мають принципове значення для розвитку суспільства та функціонування державного механізму. Такі ідеї, правила, положення формуються й відносно судової влади і можуть бути охарактеризовані як засади організації судоустрою [169, с. 143].

За таких умов удосконалення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу повинно мати поетапний, системний та цілеспрямований характер та ґрунтуватися на ідеях, правилах та положеннях, втілення яких здатне його забезпечити.

Відтак, з огляду на необхідність системного підходу до вдосконалення механізму формування суддівського корпусу доцільним є визначення ключових напрямів такого вдосконалення.

У загальному тлумаченні напрям розглядається як шлях діяльності чи розвитку певного явища, що відображає спрямованість відповідних дій або процесів [180].

У межах нашого дослідження напрям удосконалення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу доцільно розуміти як стратегічний

вектор розвитку, відповідно до якого має здійснюватися цілеспрямований вплив на організаційно-правовий механізм формування суддівського корпусу з метою досягнення його якісно нового функціонального стану.

Виходячи з наведеного визначення, можна виокремити систему напрямів удосконалення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, кожен із яких відображає самостійний стратегічний вектор цілеспрямованого впливу на відповідний механізм. Зокрема, одним із першочергових серед них є процедурний напрям, що передбачає покращення нормативно-правового регулювання процедур, які реалізуються у межах відповідного механізму, причому як на законодавчому, так і на підзаконному рівнях.

1. Процедурний напрям удосконалення механізму формування суддівського корпусу спрямований на оптимізацію внутрішньої структури складових механізму, зокрема процедур, усунення їх надмірної складності та фрагментарності, що у сукупності дозволить забезпечити більш послідовний та логічно узгоджений рух кандидата до зайняття посади судді. Ключового значення набуває спрощення проходження кандидатом відповідних процедур без зниження якості перевірки його професійної компетентності, доброчесності та відповідності встановленим законодавством критеріям суддівської посади, що, своєю чергою, сприятиме підвищенню ефективності кадрового забезпечення судової влади та зміцненню довіри до процедур формування суддівського корпусу.

Варто зауважити, що значна частина проблем організації та проведення процедур формування суддівського корпусу була предметом аналізу у розділі 2 цього дослідження. Водночас з огляду на динамічність, багатоетапність і складність як окремих процедур, так і процесу формування суддівського корпусу загалом, наведений перелік не є вичерпним. Окремі вади виявляються передусім у площині нормативно-правового регулювання та практичної реалізації відповідних процедур, що актуалізує потребу в їх подальшому системному вдосконаленні.

У процедурному напрямі важливим підходом до удосконалення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу є переосмислення співвідношення процедур добору та конкурсу з урахуванням їх функціонального

призначення та кінцевої мети.

Як встановлено нами у ході дослідження, чинна модель формування суддівського корпусу місцевих судів характеризується розгалуженою конструкцією: процедура добору завершується формуванням резерву кандидатів, після чого особа набуває право на участь у конкурсі на зайняття конкретної вакантної посади судді. Відтак, фактичне набуття статусу судді пов'язується не із завершенням добору, а із успішним завершенням конкурсу на зайняття вакантної посади.

Втім, такий підхід не повною мірою узгоджується з функціональним змістом відповідних процедур. Аналіз їх правової природи дає підстави стверджувати, що добір і конкурс у контексті формування суддівського корпусу місцевих судів перебувають у тісному взаємозв'язку, який має ознаки фактичної нерозривності.

Зазначене підтверджується історико-правовим аналізом. У попередній редакції Закону України «Про судоустрій і статус суддів» процедура добору носила комплексний характер та включала стадії формування суддівського корпусу, починаючи від подання документів і завершуючи внесенням подання ВРП та призначенням судді на посаду. Тобто добір виступав завершеною процедурою, що безпосередньо призводила до зайняття вакантної посади судді без необхідності проведення конкурсу.

Сучасна модель, яка розмежовує добір та конкурс, безумовно, має певні переваги, пов'язані зі спрощенням окремих етапів та розподілом процедурного навантаження. Водночас її реалізація виявила низку проблемних аспектів, що передусім пов'язані з інститутом резерву, який є логічним завершенням добору, але не забезпечує безпосереднього заміщення вакантної посади.

Аналіз практики функціонування інституту резерву виявляє його обмежену ефективність. Зокрема, строк перебування у резерві з урахуванням дискреції Комісії щодо можливості його продовження становить три роки, однак реальні строки проведення процедур (як показав, наприклад, добір 2017 року) значно перевищують цей період. Унаслідок цього окремі кандидати втрачали місце у резерві через спливання строку перебування у резерві, не реалізувавши можливості участі у конкурсах.

Дискусійність питання щодо доцільності існування відокремлених процедур добору та конкурсу підтверджується результатами проведеного анкетування серед учасників добору 2017 року та добору 2024 року. Зокрема, лише 30,6% респондентів повністю підтримали чинну модель розмежування зазначених процедур. Водночас 29,4% опитаних, визнаючи відповідний підхід загалом прийнятним, наголосили на необхідності його оптимізації, тоді як 32,4% респондентів висловились на користь об'єднання добору та конкурсу в єдину комплексну процедуру. Отримані результати засвідчують відсутність консенсусу щодо сприйняття чинної моделі формування суддівського корпусу серед її безпосередніх учасників.

З огляду на викладене доцільним видається концептуальне переосмислення ролі добору у системі процедур формування суддівського корпусу місцевих судів. На наш погляд, процедура добору повинна набути завершеного характеру та включати всі необхідні етапи, що забезпечують прийняття Комісією рішення про надання рекомендації про призначення на посаду судді.

У цьому контексті пропонується розширити етапність процедури добору, доповнивши її етапами, які наразі віднесені до процедури конкурсу, а саме:

- визначення ВККС України кількості вакантних посад у місцевих судах;
- подання кандидатами заяв про обрання вакантної посади у конкретному суді;
- дослідження досьє та проведення співбесіди з кандидатом;
- визначення переможців і надання рекомендацій про призначення на посаду судді.

Втім, запропоновані підходи до удосконалення процедури добору на посаду судді актуалізують необхідність додаткового наукового осмислення етапу затвердження резерву, оскільки за умови інтеграції окремих етапів конкурсу в структуру добору його функціональне значення фактично нівелюється.

Запропонований підхід очевидно дозволить: 1) уникнути дублювання процедурних етапів, які наразі повторюються як у межах добору, так і у межах конкурсу (оголошення, подання документів, допуск); 2) скоротити загальну тривалість процесу формування суддівського корпусу; 3) забезпечити більш логічну та узгоджену модель його реалізації.

У концептуальному вимірі це означатиме, що єдиною процедурою формування суддівського корпусу місцевих судів виступатиме добір на посаду судді, який завершуватиметься наданням рекомендації про призначення ВРП, що, беззаперечно, узгоджується з положеннями статті 128 Конституції України, відповідно до якої призначення на посаду судді здійснюється за конкурсом, крім випадків, визначених законом [64]. У цьому контексті слід виходити з того, що Конституція України не абсолютизує конкретну процедурну модель конкурсу, а встановлює вимогу щодо забезпечення його змістовних характеристик. З огляду на це запропонований підхід, за якого процедура добору на посаду судді місцевого суду набуває завершеного характеру, може розглядатися як такий, що відповідає конституційній моделі конкурсності.

Іншим вектором процедурного удосконалення є встановлення чітких темпоральних меж. Аналіз чинного законодавства свідчить, що положення Закону України «Про судоустрій і статус суддів» здебільшого позбавлене системної строковості у частині регламентації процедур формування суддівського корпусу. Зокрема, процедура добору на посаду судді місцевого суду характеризується відсутністю чітко визначених строків як щодо її загальної тривалості, так і щодо більшості її етапів. Аналогічна ситуація простежується і щодо конкурсу на зайняття вакантної посади судді, який також не має нормативно визначених часових меж ні в цілому, ні щодо окремих етапів.

Втім, окремі ознаки строковості у законодавстві все ж наявні, однак вони мають фрагментарний характер. Так, відповідно до статті 77 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», ВККС України зобов'язана затвердити рейтинг кандидатів протягом 10 днів з дня встановлення результатів відповідних процедур. Крім того, як уже зазначалось, визначено 30-денний строк для підписання Президентом України указу про призначення судді після внесення відповідного подання ВРП [149].

Отже, строки як правова категорія не є чужими для судоустрійного законодавства, однак їх застосування є несистемним, що негативно впливає на ефективність усього механізму.

З одного боку відсутність чітких строків забезпечує певну гнучкість у діяльності уповноважених суб'єктів формування суддівського корпусу, дозволяючи враховувати навантаженість, паралельність проведення процедур, необхідність визначення пріоритетності та інші об'єктивні фактори, що виникають у їх діяльності. З іншого боку – такий підхід призводить до істотного затягування процедур особливо в умовах гострого кадрового дефіциту в судовій системі України, що безпосередньо впливає на функціонування судової влади, строки розгляду справ та забезпечення права особи на доступ до правосуддя.

Наведене набуває особливої ваги з огляду на те, що суддівська діяльність як така ґрунтується на категорії процесуальних строків як одній із базових юридичних конструкцій, притаманній здійсненню правосуддя. Процесуальне законодавство України містить чітко визначені строки, серед іншого, для відкриття провадження, вчинення процесуальних дій, розгляду справ тощо, що корелює з європейськими стандартами забезпечення права на справедливий суд упродовж розумного строку [63].

У цьому контексті виникає закономірне питання: якщо суддя у своїй професійній діяльності зобов'язаний неухильно дотримуватися процесуальних строків, то чи не повинні аналогічні строки бути встановлені й щодо процедур, які сам кандидат на посаду судді проходить на шляху до зайняття відповідної посади? Вочевидь відсутність таких строків фактично позбавляє кандидатів належних гарантій правової визначеності та передбачуваності процедури.

Практичний вимір окресленої дилеми яскраво ілюструється досвідом проведення добору, оголошеного у 2017 році. Узагальнення відповідних даних свідчить про значні часові розриви між окремими етапами процедури: очікування між етапами нерідко становило від кількох місяців до півроку та більше, а в окремих випадках – понад рік. У сукупності це призвело до ситуації, коли окремі кандидати очікували завершення процедури призначення до 8-9 років [3].

Емпіричним підтвердженням зазначених проблем є результати проведеного анкетування, відповідно до яких абсолютна більшість учасників процедур формування суддівського корпусу критично оцінює їх тривалість. Зокрема, 42,9%

респондентів визнали відповідні процедури дещо затягнутими, а 44,7% – надмірно тривалими, що в сукупності свідчить про наявність законодавчих вад, пов'язаних з обмеженістю темпоральної визначеності процедур формування суддівського корпусу.

Хоча добір, оголошений у 2024 році, демонструє більш динамічний характер, слід зазначити, що окремі часові розриви йому також притаманні. Зазначені часові проміжки слід оцінювати не ізольовано, а у взаємозв'язку з реальним станом функціонування системи судоустрою, насамперед із рівнем її кадрового забезпечення та фактичним навантаженням на суддів. Адже тривалі паузи між етапами конкурсних процедур безпосередньо впливають на швидкість заповнення вакантних посад, що, у свою чергу, поглиблює вже існуючий дефіцит суддівських кадрів.

У цьому контексті варто взяти до уваги статистичні дані щодо навантаження на суди. Так, лише за один квартал 2026 року до окремих місцевих судів надійшли десятки тисяч справ, наприклад, до Печерського районного суду міста Києва – 15 845 справ (здійснюють правосуддя 19 суддів), а до Київського районного суду міста Одеси – 14 738 справ (здійснюють правосуддя 20 суддів) [157].

Наслідки наведеного мають комплексний характер. По-перше, надмірне навантаження на суддів об'єктивно призводить до порушення розумних строків розгляду справ, що прямо суперечить як національним процесуальним нормам, так і міжнародним стандартам. По-друге, перевантаженість негативно впливає на якість судових рішень, оскільки обмежує можливість судді належним чином дослідити всі обставини справи.

Більше того, слід враховувати і зворотний ефект – перевантаження суддівського корпусу, яке є наслідком тривалих конкурсних процедур. Підтвердженням цього є зростання кількості випадків звільнення суддів за власним бажанням невдовзі після призначення, що може бути обумовлено невідповідністю очікувань кандидатів реальним умовам здійснення правосуддя.

Яскравим прикладом є випадки звільнення суддів (учасники добору 2017), призначених на посади указами Президента України лише у липні 2024 року, тобто тих, для кого тривалість процесу зайняття посади судді склала близько семи років.

Так, ВРП ухвалила низку рішень про звільнення за власним бажанням новопризначених суддів, спільною рисою яких є відносно короткий строк між призначенням на посаду та звільненням, зокрема судді Київського районного суду м. Харкова (рішення ВРП від 16.12.2025 № 2669/0/15-25) [141] та судді Подільського районного суду м. Києва (рішення ВРП від 06.02.2025 № 189/0/15-25) [142].

У цьому контексті показовими є також результати проведеного анкетування учасників процедур формування суддівського. Понад 60% респондентів зазначили, що надмірна тривалість конкурсних процедур негативно впливає на їх професійну мотивацію та сприйняття перспектив суддівської кар'єри, що дозволяє розглядати проблему строковості як фактор кадрової нестабільності суддівського корпусу.

Такий стан речей посилює тезу, що надмірна тривалість процедур формування суддівського корпусу у поєднанні з реальними умовами функціонування системи судоустрою (високе навантаження, кадровий дефіцит, організаційні виклики) може негативно впливати на мотиваційну стійкість кандидатів та новопризначених суддів, які пройшли тривалий, багатоетапний та ресурсно витратний шлях до набуття статусу судді.

Отже, темпоральні межі процедур формування суддівського корпусу мають розглядатися як елемент внутрішньої організації відповідних процедур та фактор, що безпосередньо впливає на здатність судової влади забезпечувати ефективно, своєчасне та справедливе правосуддя. Саме тому їх нормативне впорядкування є необхідною умовою належного функціонування всієї системи судоустрою.

З огляду на наведене доцільним, на наше переконання, видається нормативне закріплення строковості як характеризуючої ознаки процедур формування суддівського корпусу, що може бути реалізовано шляхом оприлюднення орієнтовного календарного графіку процедури добору на посаду судді та встановлення чітких строків, до прикладу, для окремих етапів добору, а саме:

- визначення строку для початку етапу подання заяви про участь у доборі та необхідних документів (наприклад, 30 днів з дня оголошення добору);
- проведення кваліфікаційного іспиту не пізніше ніж через 30 днів з дня допуску останнього кандидата, який звернувся із заявою про участь у доборі;

- ухвалення рішення про допуск до спеціальної перевірки не пізніше 10 днів з дня затвердження загальних результатів кваліфікаційного іспиту;

Таким чином, запровадження чітких темпоральних меж у процедурах формування суддівського корпусу є необхідною умовою підвищення ефективності відповідного організаційно-правового механізму. Строковість у цьому контексті виступає гарантією правової визначеності, передбачуваності та стабільності процедур, адже це дозволить 1) скоротити загальну тривалість процедур; 2) забезпечити належне кадрове наповнення системи судоустрою; 3) знизити навантаження на діючих суддів; 4) підвищити рівень довіри до процедур формування суддівського корпусу; 5) забезпечити узгодженість національної моделі з європейськими стандартами здійснення правосуддя у розумні строки.

У контексті пошуку підходів до удосконалення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу окремої уваги потребують показники встановлення відповідності кандидата на посаду судді критерію професійної компетентності, що перевіряються в межах кваліфікаційного іспиту. Йдеться насамперед про тестування знань з історії української державності та тестування когнітивних здібностей, які, будучи інтегрованими у структуру кваліфікаційного іспиту, суттєво впливають як на зміст відповідного етапу, так і на загальну тривалість та організаційну складність процедур формування суддівського корпусу.

Аналіз чинного нормативного регулювання та практики його застосування свідчить, що включення зазначених тестувань до структури кваліфікаційного іспиту не позбавлене дискусійних аспектів як з точки зору їх функціонального призначення, так і з позиції ефективності їх використання у процесі оцінювання кандидатів.

З урахуванням виявлених у попередньому розділі процедурних ускладнень, пов'язаних із запровадженням тестування знань з історії української державності у межах кваліфікаційного іспиту, доцільним видається вдосконалення підходів до його проведення шляхом оптимізації місця цього показника в ході складання кваліфікаційного іспиту.

На нашу думку, включення тестування з історії української державності безпосередньо до складу кваліфікаційного іспиту призводить до надмірного

ускладнення відповідного етапу добору, збільшення його тривалості та створення додаткового організаційного навантаження на ВККС України, що особливо відчутно в умовах одночасного проведення кількох масштабних конкурсних процедур та наявності значної кількості вакантних посад суддів.

З огляду на це доцільним видається застосування моделі індивідуального (персоніфікованого) проходження тестування, за якої перевірка знань з історії української державності здійснюється поза межами кваліфікаційного іспиту з подальшим поданням кандидатом документа про підтвердження його успішного проходження разом із іншими документами, передбаченими частиною першою статті 72 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Подібний підхід вже використовується законодавцем, наприклад, щодо підтвердження рівня володіння державною мовою, що засвідчує можливість винесення окремих елементів перевірки за межі кваліфікаційного іспиту без порушення цілісності процедури добору.

Доцільність перегляду процесуальної форми проведення тестування знань з історії української державності підтверджується результатами проведеного анкетування. Так, 28,2% респондентів підтримали ідею проведення відповідного тестування поза межами кваліфікаційного іспиту з подальшим підтвердженням його результатів відповідним документом, тоді як 20,6% опитаних кандидатів на посаду судді взагалі поставили під сумнів доцільність включення такого тестування до складу кваліфікаційного іспиту.

Враховуючи інституційну природу підготовки кадрів для судової влади, вважаємо справедливим покладення повноважень щодо організації такого тестування, розроблення відповідних методичних матеріалів, забезпечення функціонування єдиної електронної платформи тестування та видачі сертифікатів про його успішне проходження на Національну школу суддів України.

Запровадження такої моделі, на наш погляд, сприятиме зменшенню організаційного навантаження на ВККС України, оптимізації тривалості як етапу кваліфікаційного іспиту, так і конкурсної процедури у цілому, та підвищенню її

ефективності без зниження вимог до рівня світоглядної підготовки майбутніх суддів.

Щодо іншого показника кваліфікаційного іспиту, тестування когнітивних здібностей, то воно також потребує нормативного удосконалення. З урахуванням критичної кадрової нестачі у місцевих судах, а також результатів практичного застосування такого тестування під час кваліфікаційного іспиту у межах конкурсу до ВАКС, де значна частина кандидатів не змогла подолати відповідний етап, вбачається обґрунтованим перегляд його місця у структурі кваліфікаційного іспиту.

На нашу думку, тестування когнітивних здібностей у його нинішньому форматі не забезпечує належної відповідності завданням формування професійного та доброчесного суддівського корпусу, оскільки результати такого тестування не завжди прямо корелюють із рівнем професійної компетентності кандидата до здійснення правосуддя.

Наявність дискусійності навколо чинної моделі тестування когнітивних здібностей підтверджують обрані варіанти відповідей під час анкетування. Зокрема, лише незначна частина респондентів підтримала відповідний формат оцінювання без застережень, тоді як 40,6% опитаних вказали про необхідність його доопрацювання, а ще 25,9% висловили сумнів щодо доцільності включення такого тестування до структури кваліфікаційного іспиту, що загалом свідчить про існування серед учасників процедур формування суддівського корпусу запиту на перегляд підходів до оцінювання когнітивних здібностей кандидатів на посаду судді.

У зв'язку з цим пропонуємо розглянути можливість щодо виключення тестування когнітивних здібностей зі структури кваліфікаційного іспиту як обов'язковий компонент, залишивши оцінювання професійної компетентності кандидатів на основі перевірки їхніх знань у сфері права, спеціалізації суду навичок юридичного письма та правничої аргументації, що безпосередньо відповідає змісту критерію професійної компетентності.

Запровадження такого підходу вочевидь сприятиме оптимізації конкурсних процедур, скороченню строків їх проведення та підвищенню ефективності кадрового

забезпечення судової влади без зниження вимог до рівня професійної підготовленості майбутніх суддів.

Окремої уваги заслуговує питання щодо проведення фінальної співбесіди із переможцем конкурсу на зайняття вакантної посади судді у місцевому суді. З огляду на виявлені у попередньому розділі особливості визнання конкурсанта переможцем конкурсу на зайняття вакантної посади судді місцевого суду та пов'язані з цим прояви правової невизначеності результатів конкурсної процедури, а також з урахуванням того, що близько 70% учасників анкетування поставили під сумнів доцільність проведення співбесіди у її чинному форматі, виникає потреба у виокремленні підходів до вдосконалення законодавчого регулювання проведення співбесіди під час конкурсу до місцевих судів.

У цьому контексті, на наш погляд, доцільними видаються щонайменше два підходи до вдосконалення відповідного правового регулювання.

Перший підхід полягає у нормативному закріпленні співбесіди як одного з етапів процедури добору на посаду судді, що дозволило б забезпечити, щоб до резерву та рейтингу включалися лише особи, стосовно яких уже застосовано повний комплекс перевірочних і оціночних правових засобів, у тому числі співбесіда з кандидатом. За таких умов резерв кандидатів та рейтинг, сформований в межах добору, набували би юридично очищеного характеру, а конкурс на зайняття вакантної посади судді місцевого суду виконував би виключно функцію розподілу вже перевіреного кадрового ресурсу між конкретними судами.

Другий підхід передбачає перенесення співбесіди на етап, що передує формуванню рейтингу переможців в межах конкурсу на зайняття вакантної посади судді. У цьому випадку співбесіда виступала б попереднім фільтром, а її результати безпосередньо впливали б на можливість включення кандидата до рейтингу переможців конкурсу, що своєю чергою, унеможливило б випадки, за яких особи, що не пройшли фінальну співбесіду з ВККС України, визнаються переможцями конкурсу, а отже, сприяло б узгодженню конкурсного результату з його реальними правовими наслідками.

У практичному вимірі більш переконливим видається саме другий підхід, який передбачає проведення співбесіди у межах конкурсної процедури, але до моменту формування рейтингу переможців, що узгоджується з сутністю конкурсу як змагальної процедури, результат якої має відображати не лише формальні показники попередніх процедур, а й актуальну оцінку відповідності кандидата вимогам до здійснення правосуддя.

Крім того, проведення співбесіди на етапі, що передує визначенню переможців конкурсу, дозволило б розглядати її не як постфактум контрольний інструмент, а як повноцінний правовий засіб перевірки відповідності кандидата критеріям доброчесності та професійної етики у межах самої конкурсної процедури, що є особливо важливим з огляду на те, що конкурс до місцевих судів характеризується обмеженим обсягом правових засобів оцінювання. Формування рейтингу переможців за результатами проведення співбесіди з конкурсантами очевидно сприятиме забезпеченню внутрішньої узгодженості процедури, оскільки до рейтингу переможців включатимуться лише ті кандидати, які успішно пройшли всі передбачені законом перевірочні заходи в межах відповідної конкурсної процедури. За умови проведення співбесіди до початку формування рейтингу переможців конкурс до місцевого суду, окрім того, набуватиме ознак змагальності.

Таким чином, реалізація процедурного напрямку удосконалення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу передбачає комплекс взаємопов'язаних змін, спрямованих на усунення процедурної фрагментарності, забезпечення темпоральної визначеності та підвищення внутрішньої узгодженості відповідних процедур, що у сукупності сприятиме більш ефективному кадровому забезпеченню судової влади.

2. Наступним, не менш важливим напрямом удосконалення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу є інституційний напрям, що передбачає підвищення ефективності діяльності суб'єктів, наділених повноваженнями у цій сфері. Ключове місце серед таких суб'єктів посідає ВККС України, на яку покладено основний обсяг повноважень, пов'язаних із добором, проведенням конкурсів та кваліфікаційного оцінювання.

Як встановлено нами раніше, саме у діяльності ВККС України концентрується значна частина організаційних та процедурних дій, спрямованих на формування суддівського корпусу, що актуалізує питання її інституційної спроможності, кадрового забезпечення та якості прийнятих рішень.

З урахуванням виявлених у ході дослідження проблем інституційного характеру першочерговим підходом у межах зазначеного напрямку є посилення інституційної спроможності ВККС України та її секретаріату.

У науковій літературі обґрунтовується доцільність збільшення кількісного складу ВККС України як одного зі способів підвищення ефективності її діяльності. Так, на думку О.Г. Свида, одним із можливих рішень є тимчасове збільшення кількості членів Комісії (наприклад, до 35 осіб), що дозволило б забезпечити належну якість проведення значної кількості процедур одночасно. Водночас зазначений підхід, зауважує дослідник, пов'язаний із низкою організаційних та правових складнощів, зокрема необхідністю проведення нового конкурсу та визначення критеріїв «тимчасовості» такого збільшення [171, с. 349].

Поділяючи запропоновану ідею необхідності посилення кадрового потенціалу Комісії, вважаємо більш обґрунтованим підхід до помірного збільшення її чисельності, наприклад до 24 членів, що дозволить забезпечити розподіл навантаження між членами Комісії, підвищити оперативність розгляду матеріалів та забезпечити одночасне але більш зважене проведення кількох конкурсних процедур без втрати якості.

Іншим аспектом інституційного удосконалення є підвищення якості та вмотивованості рішень ВККС України. Переконливість цього підходу зумовлена значною кількістю випадків оскарження рішень Комісії у судовому порядку, що свідчить про наявність проблем у частині їх обґрунтованості, повноти та логічної послідовності викладення.

У цьому контексті, на нашу думку, доцільним є проведення системного аналізу практики прийняття рішень ВККС України, розробка методичних рекомендацій щодо підвищення рівня їх вмотивованості та проведення спеціалізованих тренінгів для членів Комісії.

Крім того, здійснивши аналіз наявної бази рішень ВККС України, вбачаємо, що значна їх частина вже має належний рівень структурованості, включаючи використання таблиць, схем та системи оцінювання за балами. Проте така практика не є уніфікованою. З огляду на це доцільним видається нормативне закріплення вимог до структури рішень ВККС України на підзаконному рівні, зокрема шляхом розробки відповідного порядку, який передбачатиме обов'язкову логічну структуру рішення (вступ, мотивувальна частина, висновки), чітке відображення результатів оцінювання за кожним критерієм, обґрунтування висновків із посиланням на встановлені факти та уніфікований формат подання інформації.

Очевидно, що запровадження таких підходів дозволить підвищити рівень правової визначеності, забезпечити передбачуваність рішень та зменшити кількість підстав для їх оскарження.

У межах інституційного напрямку окремої уваги потребує також питання взаємодії основних суб'єктів формування суддівського корпусу, насамперед Комісії та ВРП.

У науковій літературі зазначене питання традиційно виступає предметом активних дискусій. Зокрема, висловлюються пропозиції щодо перерозподілу повноважень між цими органами, відповідно до яких усі функції, пов'язані з добором і призначенням суддів, доцільно зосередити у ВККС України, включаючи внесення подання Президентові України про призначення кандидата на посаду судді [79, с. 559]. З іншого боку висловлюються ідеї щодо інституційного об'єднання зазначених органів в єдиний орган суддівського врядування [210].

Втім, на нашу думку, більш збалансованим видається підхід, що не передбачає кардинального перегляду існуючої моделі, а спрямований на оптимізацію процедурної взаємодії між ВККС України та ВРП. Чинна модель, попри її самотністість, є дієвою та здатною забезпечити відповідність європейським стандартам, за умови вдосконалення окремих процедур і механізмів співпраці між цими органами. Саме тому доцільніше зосередитися не на інституційній перебудові, а на зміцненні координації між ВККС України та ВРП, збереженні напрацьованих підходів і поступовому усуненні наявних процедурних недоліків.

Не можемо оминати увагою інституційну діяльність допоміжного (субсидіарного) суб'єкта формування суддівського корпусу, ГРД, яка є інститутом громадянського суспільства та виконує функцію сприяння ВКС України у межах процедури кваліфікаційного оцінювання.

У ході дослідження суб'єктного складу організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу нами встановлено наявність окремих прогалин у нормативному регулюванні вимог до членства у Громадській раді доброчесності. Недостатня визначеність вимог до членів цього органу може негативно впливати як на ефективність його діяльності, так і на рівень довіри до результатів відповідних процедур.

З огляду на викладене видається обґрунтованим підхід щодо необхідності вдосконалення законодавчого регулювання вимог до членів ГРД з метою підвищення ефективності їх участі у процедурі кваліфікаційного оцінювання та зміцнення інституційної спроможності цього допоміжного (субсидіарного) суб'єкта у структурі організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу.

У зв'язку з цим нами вже раніше пропонувалося внести зміни до частини третьої статті 87 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», виклавши її у такій редакції: «Членами Громадської ради доброчесності можуть бути громадяни України, які досягли 25-річного віку, мають повну вищу освіту, досвід професійної діяльності у відповідній сфері не менше двох років, володіють державною мовою на рівні, визначеному Національною комісією зі стандартів державної мови, відповідають критеріям доброчесності та політичної нейтральності. Досвід професійної діяльності, передбачений цією частиною, має бути набутим у сфері правозахисної діяльності як члена (учасника) правозахисного громадського об'єднання, утвореного та зареєстрованого у встановленому законом порядку, або у сфері науково-педагогічної діяльності у галузі права після здобуття наукового ступеня, або у сфері здійснення професійної адвокатської діяльності, або у сфері професійної діяльності журналіста. Особи, які претендують на членство у Громадській раді доброчесності, підлягають перевірці щодо відповідності критерію доброчесності, у порядку, визначеному законом, із забезпеченням відкритості відповідної процедури» [197, с. 251-252].

Запровадження зазначених вимог дозволить підвищити якісний рівень членства у ГРД, забезпечити належну інституційну спроможність цього органу та зміцнити довіру до результатів процедур кваліфікаційного оцінювання, у яких він бере участь як допоміжний суб'єкт формування суддівського корпусу.

Таким чином, інституційний напрям орієнтований на забезпечення належної інституційної спроможності суб'єктів формування суддівського корпусу, їх процедурної узгодженості та функціональної ефективності у межах єдиного механізму формування суддівського корпусу.

3. Окремим, концептуально значущим напрямом удосконалення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу є цифровізаційний напрям, що передбачає впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій у процедури добору, конкурсу, кваліфікаційного оцінювання та діяльність уповноважених суб'єктів з метою підвищення їх ефективності, прозорості та об'єктивності.

Упродовж останнього десятиліття цифровізація утвердилася як один із провідних рушіїв суспільних трансформацій, набувши системного характеру та охопивши практично всі сфери суспільного життя. У науковій літературі під цифровізацією як правовогою категорією розуміють засіб інтеграції цифрових технологій у всі сфери суспільного життя, налагодження електронно-комунікаційного обміну між органами державної влади, місцевого самоврядування та фізичними особами, суб'єктами господарювання, інститутами громадянського суспільства за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій з метою формування нового типу держави [14, с. 813].

Звідси вбачаємо, що цифровізацію доцільно розглядати як процес насичення суспільних відносин електронно-цифровими засобами, системами та технологіями, що забезпечують інтеграцію фізичного та віртуального середовища, формуючи єдиний кіберфізичний простір. У більш широкому контексті цифрова трансформація держави означає перехід до моделі «держави-сервісу», у якій публічні функції реалізуються з мінімізацією бюрократичних процедур, часових витрат та корупційних ризиків.

Зауважимо, що за результатами проведеного анкетування більшість опитаних, а саме 76,5% учасників процедур формування суддівського корпусу, вказали на достатність існуючого рівня цифровізації конкурсних процедур, зокрема у частині подання документів, доступу до інформації та комунікації з ВККС України. Вказане фактично свідчить, що на рівні практичного користування відповідними електронними інструментами учасники процедур загалом позитивно оцінюють вже реалізовані цифрові рішення.

Разом із тим результати спеціалізованих аналітичних досліджень, проведених експертним середовищем, дають підстави для більш критичної оцінки рівня цифрової трансформації механізму формування суддівського корпусу. Зокрема, Лабораторія законодавчих ініціатив наголошує, що цифровізація судової влади, включаючи діяльність ВККС України та ВРП залишається недостатньо розвиненою, а відсутність інтегрованих цифрових рішень, автоматизованих процесів та єдиних інформаційних систем негативно впливає на ефективність функціонування відповідних органів та прозорість процедур, що стримує модернізацію механізму формування суддівського корпусу та не повною мірою відповідає сучасним підходам до організації публічного управління в умовах розвитку цифрової держави [75].

З огляду на це цифровізація механізму формування суддівського корпусу, на нашу думку, набуває особливого значення. У зв'язку з цим доцільним є впровадження комплексу взаємопов'язаних цифрових рішень.

По-перше, створення єдиного реєстру кандидатів на посаду судді. Одним із ключових інструментів цифровізації процедур формування суддівського корпусу та діяльності органів, відповідальних за їх проведення, має стати запровадження єдиного реєстру кандидатів на посаду судді як централізованої інформаційної системи, що забезпечуватиме накопичення, систематизацію та обробку даних про осіб, які беруть участь у відповідних процедурах.

Доцільність такого рішення підтверджується позитивними практиками у суміжних сферах, зокрема функціонуванням реєстру осіб, які виявили бажання скласти кваліфікаційний іспит для отримання свідоцтва про право на заняття адвокатською діяльністю [95]. Аналіз відповідного інструменту свідчить, що його

функціональні можливості, зокрема фільтрація даних за регіоном, датами, статусом особи, результатами проходження окремих етапів, забезпечують зручний доступ до інформації та створюють умови для її ефективного опрацювання й використання у аналітичних цілях.

Імплементація аналогічного підходу у сферу формування суддівського корпусу дозволить створити якісно нову модель інформаційного забезпечення відповідних процедур. Зокрема, єдиний реєстр кандидатів на посаду судді має забезпечити акумуляцію повного масиву даних про кандидата в межах однієї цифрової платформи, включаючи відомості про проходження процедур добору, участь у конкурсах, результати кваліфікаційного оцінювання, прийняті щодо нього рішення, а також інші релевантні дані.

Важливою перевагою такого реєстру є можливість відображення динаміки проходження кандидатом відповідних процедур, що дозволяє простежити його кар'єрну траєкторію у межах формування суддівського корпусу. Крім того, систематизація даних щодо результатів оцінювання (набрані бали, місце у рейтингу, відповідність встановленим критеріям) сприятиме підвищенню об'єктивності та прозорості процедур.

Відтак, запровадження єдиного реєстру кандидатів на посаду судді, безперечно, дозволить оптимізувати інформаційні процеси у діяльності ВККС України та істотно підвищити рівень транспарентності процедур формування суддівського корпусу, що у підсумку сприятиме зміцненню довіри суспільства до судової влади загалом.

По-друге, впровадження системи електронного документообігу (далі – СЕД). Ще одним важливим кроком у межах цифровізаційного напрямку має стати впровадження повноцінної системи електронного документообігу у діяльності ВККС України.

Необхідність такого рішення обумовлена значними обсягами документообігу, що супроводжують реалізацію процедур добору, конкурсу та кваліфікаційного оцінювання, що підтверджується статистичними даними діяльності ВККС України. Так, лише протягом першого кварталу 2026 року Комісією щомісячно опрацьовувалося в середньому понад 2,7–3,2 тисячі документів, включаючи вхідну та

вихідну кореспонденцію. Зокрема, у січні 2026 року було опрацьовано 2 759 документів (1 941 вхідний та 818 вихідних), у лютому – 3 280 документів (2 318 вхідних та 962 вихідних), у березні – 2 671 документ (1 802 вхідні та 869 вихідних). Паралельно щомісячно розглядається відповідна кількість запитів та звернень, що корелює з обсягами вихідної кореспонденції [100].

Водночас важливо зазначити, що питання впровадження автоматизованих систем документообігу вже неодноразово порушувалося у діяльності самої ВККС України та за участю міжнародних партнерів. Наприклад, у межах співпраці з Програмою USAID «Справедливість для всіх» було представлено аналітичний звіт щодо функціоналу системи автоматизації робочих процесів Комісії, який передбачає необхідність впровадження комплексних цифрових рішень для оптимізації її діяльності [40]. Це свідчить про наявність відповідної потреби та про вже сформоване розуміння напрямів її вирішення на інституційному рівні, що станом на сьогодні не отримало повноцінної реалізації.

На нашу думку, запровадження СЕД у діяльності Комісії дозволить забезпечити якісно новий рівень організації роботи з інформацією. Насамперед йдеться про автоматизацію процесів створення, реєстрації, передачі, зберігання та пошуку документів, що у сукупності сприятиме підвищенню оперативності прийняття рішень та ефективності функціонування Комісії. Крім того, така ініціатива дозволить істотно зменшити витрати на матеріально-технічне забезпечення (включаючи витрати на папір, друк, копіювання та зберігання), а також мінімізувати ризики втрати, пошкодження або спотворення інформації.

Важливою перевагою СЕД є також створення передумов для інтеграції з іншими інформаційними системами, зокрема з єдиними реєстрами, електронними кабінетами користувачів та Єдиною судовою інформаційно-телекомунікаційною системою, що дасть змогу сформувати єдине інформаційне середовище функціонування органів суддівського врядування та забезпечити безперервність обміну даними між ними.

Відтак, впровадження СЕД слід розглядати як технічне нововведення та необхідний елемент модернізації діяльності ВККС України, що сприятиме

підвищенню ефективності реалізації процедур формування суддівського корпусу та зміцненню довіри до діяльності відповідних органів.

Отже, цифровізаційний напрям удосконалення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу охоплює комплекс технологічних рішень: від запровадження єдиного реєстру кандидатів до впровадження системи електронного документообігу у діяльність ВККС України, реалізація яких забезпечить якісно новий рівень прозорості, оперативності та ефективності відповідної сфери.

Узагальнюючи викладене, слід зазначити, що процедурний, інституційний та цифровізаційний напрями удосконалення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу утворюють взаємопов'язану систему стратегічних векторів розвитку, реалізація яких у сукупності здатна забезпечити якісно новий рівень функціонування відповідного механізму. Їх послідовне впровадження сприятиме підвищенню ефективності, прозорості та правової визначеності процедур формування суддівського корпусу, зміцненню інституційної спроможності уповноважених суб'єктів та наближенню національної моделі до європейських стандартів організації судової влади, що у підсумку є необхідною передумовою забезпечення права кожного на справедливий суд.

ВИСНОВКИ

Проведене дисертаційне дослідження, присвячене організаційно-правовому аспекту формування суддівського корпусу в Україні, стало підставою для формулювання низки наукових положень, висновків та пропозицій, які мають певну наукову новизну й виносяться на захист, зокрема:

1. Поняття «суддівський корпус» у контексті проблематики формування суддівського корпусу позначає всіх суддів, які у визначеному Конституцією та законами України порядку набули статусу судді з метою здійснення правосуддя на професійній основі та обіймають штатні суддівські посади у системі судоустрою України. У ширшому розумінні суддівський корпус постає як складний феномен, визначення місця якого у системі організації судової влади здійснюється на підставі сукупного застосування різних теоретико-правових підходів: інституційного, системного, соціально-професійного, функціонального та нормативного.

Характерними ознаками суддівського корпусу є: 1) інституційна ознака – особи, які складають суддівський корпус, є носіями судової влади, які обіймають штатні суддівські посади у судах, складають кадрову основу функціонування судової влади та реалізації покладених на неї завдань; 2) системна ознака – суддівський корпус є структурно впорядкованою професійною спільнотою у межах єдиної системи судоустрою; 3) професійна ознака (ознака професійної ідентичності) – осіб, які складають суддівський корпус, об'єднує належність до специфічного виду професійної діяльності зі здійснення правосуддя, яка потребує спеціальних знань, умінь та навичок, а також формує спільні професійні цінності та інтереси; 4) статусна ознака – особи, які складають суддівський корпус, наділені особливим правовим статусом, визначеним Конституцією України та Законом України «Про судоустрій і статус суддів», який включає специфічний обсяг прав, обов'язків, гарантій; 5) функціональна ознака – особи, що складають суддівський корпус, наділені виключними повноваженнями зі здійснення правосуддя; 6) ознака специфіки правового регулювання – правове становище та діяльність осіб, які складають суддівський корпус, визначається Конституцією України та спеціальним

законодавством; 7) ознака особливого порядку формування – формування суддівського корпусу здійснюється уповноваженими суб'єктами в особливому порядку, визначеному законом.

2. Формування суддівського корпусу – це нормативно врегульований, безперервний публічно-владний процес кадрового відтворення незалежної судової влади, що реалізується через систему взаємопов'язаних процедур та діяльність уповноважених суб'єктів і спрямований на забезпечення судової влади професійними, компетентними, незалежними і доброчесними суддями.

Метою формування суддівського корпусу є забезпечення реалізації завдань судової влади шляхом наповнення системи судоустрою професійними, компетентними, незалежними та доброчесними суддями.

До основних завдань формування суддівського корпусу належать: забезпечення незалежності судової влади; підтримання авторитету судової влади та довіри громадян до суду; забезпечення відкритого, прозорого та змагального доступу до професії судді; забезпечення безперервності та оновлення професійного складу суддів; забезпечення спроможності судової влади реалізовувати її конституційні функції.

3. Організаційно-правовий механізм формування суддівського корпусу – система взаємопов'язаних дій, які здійснюються в особливому нормативно визначеному порядку і спрямовані на забезпечення реалізації завдань судової влади шляхом наповнення системи судоустрою професійними, компетентними, незалежними та доброчесними суддями.

Організаційний компонент механізму формування суддівського корпусу характеризує відповідну систему через сукупність нормативно визначених процедур, за допомогою яких безпосередньо реалізується процес формування суддівського корпусу, а також діяльність уповноважених суб'єктів, наділених повноваженнями щодо їх організації та проведення. Правовий компонент механізму формування суддівського корпусу у свою чергу наповнює його правовими засобами, за допомогою яких забезпечується наповнення системи судоустрою професійними, компетентними, незалежними та доброчесними суддями.

У концепції організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу він розглядається як єдина та цілісна система без фрагментації на окремі автономні механізми (наприклад, механізм добору, механізм конкурсу чи механізм призначення на посаду судді), оскільки у межах цієї системи уповноважені суб'єкти, процедурні форми діяльності та правові засоби їх реалізації перебувають у функціональній взаємодії та спрямовані на досягнення спільної мети.

Структуру організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу утворюють взаємопов'язані складові, які в сукупності забезпечують функціонування цілісного та послідовного алгоритму кадрового відтворення суддівського складу. До таких системоутворюючих складових належать:

- 1) нормативно визначені процедури формування суддівського корпусу;
- 2) система суб'єктів, наділених повноваженнями щодо організації, забезпечення та реалізації відповідних процедур;
- 3) правові засоби забезпечення здійснення відповідних процедур та повноважень суб'єктів.

4. Добір на посаду судді місцевого суду осмислено як самостійну поетапну комплексну процедуру, що являє собою систему послідовних організаційних і кваліфікаційно-оцінювальних дій та має на меті зарахування кандидатів до резерву для подальшої участі у конкурсі на зайняття вакантних посад суддів першої ланки.

Добір на посаду судді місцевого суду здійснюється на принципах правової визначеності, транспарентності, публічності, неупередженості, рівності та змагальності.

Добору на посаду судді місцевого суду характерні такі ознаки: етапність, системність, комплексність, спеціальне цільове призначення, конкурентність, процедурна автономність.

Етапи добору на посаду судді відрізняються за завданнями, змістом та функціональним призначенням.

Перший етап оголошення добору виконує інформаційно-комунікативну функцію, оскільки його завдання – інформування про умови, порядок та часові межі процедури, залучення мотивованих і професійно орієнтованих осіб до суддівської

діяльності, забезпечення формування у кандидатів обґрунтованих очікувань щодо участі у процедурі добору на посаду судді.

Другий етап подання заяви та документів у процедурі добору на посаду судді призначений для формування належної інформаційно-документальної основи для подальшого встановлення відповідності кандидата законодавчо визначеним вимогам та проведення наступних процедур оцінювання його професійної компетентності, доброчесності та готовності до здійснення правосуддя.

Третій етап добору на посаду судді, яким є допуск до участі у доборі на посаду судді, виконує фільтраційну функцію щодо поданих кандидатами документів, оскільки пов'язаний із здійсненням Вищою кваліфікаційною комісією суддів України їх перевірки на відповідність вимогам, установленим законом.

Четвертим етапом у процедурі добору на посаду судді є складання кваліфікаційного іспиту, призначення якого полягає у комплексній перевірці рівня професійної компетентності кандидатів, їхніх інтелектуальних здібностей та готовності до здійснення правосуддя. Компетентність кандидата на посаду судді є інтегральною характеристикою його професійної підготовленості, що відображає належний рівень правових знань, уміння застосовувати норми права, навички правничої аргументації та юридичного письма, когнітивні здібності, а також здатність ефективно реалізовувати ці якості у процесі здійснення правосуддя.

П'ятий етап добору на посаду судді, у межах якого проводиться спеціальна перевірка, має завданням виявити можливі ризики, обставини або відомості, які не могли бути встановлені під час формальної перевірки поданих документів чи складання кваліфікаційного іспиту. Спеціальна перевірка судді (кандидата на посаду судді) – комплексна міжвідомча публічно-правова процедура збирання та аналізу відомостей, що здійснюється Вищою кваліфікаційною комісією суддів України у взаємодії з уповноваженими державними органами, з метою встановлення відповідності особи конституційним і законодавчим вимогам до суддів, а також підтвердження достовірності інформації щодо її професійної діяльності, репутації та дотримання нею антикорупційних стандартів.

Шостим етапом добору на посаду судді є перевірка особистих морально-

психологічних якостей кандидатів на посаду судді, яка проводиться у разі визнання Вищою кваліфікаційною комісією суддів України відповідної необхідності. Ефективність застосування цього етапу безпосередньо залежить від нормативної визначеності підстав, меж та методики проведення перевірки морально-психологічних якостей кандидатів, оскільки відсутність чітко визначених процедурних орієнтирів щодо його реалізації може ускладнювати забезпечення однаковості підходів до оцінювання кандидатів та знижувати передбачуваність процедур добору в цілому.

Сьомим етапом добору на посаду судді є формування та затвердження рейтингу кандидатів, сутність якого полягає у впорядкуванні осіб, що успішно пройшли усі попередні етапи добору, відповідно до кількості балів, отриманих за результатами складання кваліфікаційного іспиту. Основними завданнями цього етапу є повне та своєчасне інформування про результати рейтингу, а також забезпечення об'єктивності та прозорості у визначенні черговості кандидатів з метою подальшого прийняття ефективних кадрових рішень.

Восьмим завершальним етапом процедури добору на посаду судді є зарахування кандидатів на посаду судді до резерву на зайняття вакантних посад суддів. Встановлено, що резерв кандидатів на посаду судді виступає правовим засобом організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, який забезпечує поєднання результатів рейтингового оцінювання кандидатів із подальшими процедурами заміщення вакантних суддівських посад, а також сприяє забезпеченню послідовності, передбачуваності та безперервності кадрового наповнення системи судоустрою.

6. Конкурс на зайняття вакантної посади судді – публічно-правова змагальна та рейтингова процедура, що здійснюється Вищою кваліфікаційною комісією суддів України та полягає у послідовному вчиненні юридично значущих дій і ухваленні рішень, спрямованих на відбір та визначення осіб, здатних здійснювати правосуддя у відповідному суді.

На теперішній час можна виокремити два нормативно визначених підходи до реалізації змагальності у конкурсній процедурі, залежно від суду, в якому наявні вакантні посади: перший є логічним продовженням добору на посаду судді місцевого суду (конкурс в місцеві суди), а другий – реалізується як первинна процедура, яка передбачає застосування розширеного комплексу правових засобів (конкурс в апеляційні суди, вищі спеціалізовані суди, Верховний Суд).

Перший підхід реалізується під час конкурсу в місцеві суди і відображає зв'язок між елементами єдиної стадійної моделі формування суддівського корпусу, в межах якої добір у місцеві суди виконує функцію формування кадрового резерву кандидатів, а конкурс – забезпечує їх безпосереднє залучення до заміщення вакантних посад суддів. І добір, і конкурс наділені самостійним правовим значенням, проте саме в сукупності вони реалізують державну кадрову політику у сфері судоустрою щодо судів першої ланки.

Етапами конкурсу в місцеві суди є: 1) оголошення конкурсу; 2) подання кандидатами на посаду судді, які зараховані до резерву на зайняття вакантних посад суддів, заяви та документів для участі у конкурсі; 3) допуск до участі у конкурсі; 4) визначення переможців конкурсу та формування рейтингу переможців; 5) співбесіда з переможцем конкурсу та надання рекомендації про призначення на посаду судді.

Рейтинги як правові засоби, що використовуються під час процедур формування суддівського корпусу місцевих судів, є неоднаковими за призначенням та характерними рисами і поділяються на: 1) рейтинг результатів кваліфікаційного іспиту, що має загальний інформативний характер та визначає черговість реалізації прав кандидата на посаду судді щодо вибору конкретної вакантної посади у місцевому суді; 2) рейтинг переможців конкурсу на зайняття вакантної посади судді місцевого суду, що породжує індивідуалізований процедурний результат кандидата для зайняття суддівської посади у конкретному суді.

Недоліком етапу проведення співбесіди з кандидатом, визнаним переможцем конкурсу, визначено невідповідність між фактом визнання особи переможцем конкурсу і можливістю настання правового наслідку у вигляді відмови в наданні

рекомендації про призначення на посаду судді, що не відповідає принципу правової визначеності.

Другий підхід до реалізації змагальності притаманний конкурсу в апеляційні суди, вищі спеціалізовані суди, Верховний Суд, передбачає застосування розширеного комплексу правових засобів. Визначено наступні етапи конкурсу в апеляційні суди, вищі спеціалізовані суди, Верховний Суд: 1) оголошення конкурсу; 2) подання особами, які виявили намір обійняти вакантну посаду судді, заяви та документів для участі у конкурсі; 3) допуск до участі в конкурсі та/або кваліфікаційному оцінюванні; 4) проходження кваліфікаційного оцінювання на підтвердження здатності здійснювати правосуддя у відповідному суді; 5) спеціальна перевірка кандидатів, які допущені до етапу дослідження досьє та проведення співбесіди кваліфікаційного оцінювання; 6) формування та затвердження рейтингу кандидатів за результатами кваліфікаційного оцінювання; 7) визначення переможців конкурсу; 8) надання рекомендації про призначення на посаду судді.

7. Кваліфікаційне оцінювання у структурі організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу: 1) складається з послідовних етапів – складання кваліфікаційного іспиту, дослідження досьє та проведення співбесіди, за підсумками яких визначаються результати оцінювання; 2) проводиться з метою встановлення здатності судді (кандидата на посаду судді) здійснювати правосуддя у суді відповідного рівня.

8. Гарантією запобігання надання недостовірних висновків про компетентність судді у процедурі кваліфікаційного оцінювання є система визначених законодавством критеріїв, які конкретизуються через сукупність відповідних показників та засобів їх встановлення.

Критерії мають узагальнений, оціночний характер і відображають основні вимоги до здатності особи здійснювати правосуддя, а показники виступають конкретизованими елементами їх змістовного наповнення, що підлягають безпосередній перевірці під час оцінювання.

Критерії кваліфікаційного оцінювання є закріпленими на законодавчому рівні об'єктивними ознаками, за допомогою яких Вища кваліфікаційна комісія суддів

України надає оцінку здатності судді (кандидата на посаду судді) здійснювати правосуддя у суді відповідного рівня. Показниками відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання виступають конкретні оціночні параметри, за допомогою яких здійснюється нормативно впорядковане встановлення відповідності судді (кандидата на посаду судді) законодавчо визначеним критеріям кваліфікаційного оцінювання, що дозволяє відобразити їх зміст та забезпечити об'єктивність оцінювання здатності особи здійснювати правосуддя у суді відповідного рівня. Показники виконують функцію своєрідних індикаторів, які дозволяють трансформувати оціночні категорії компетентності (особистої, соціальної), професійної етики та доброчесності у конкретні фактичні дані.

Особисту компетентність судді (кандидата на посаду судді) визначено як сукупну характеристику особистості, яка складається з внутрішніх психологічних установок, вольових та моральних якостей, що забезпечують здатність особи до здійснення правосуддя та професійного самовдосконалення.

Соціальна компетентність судді (кандидата на посаду судді) розглядається як здатність особи до ефективної та конструктивної професійної взаємодії, що ґрунтується на розвинених комунікативних навичках, емоційній зрілості та сталій мотивації до здійснення правосуддя, забезпечує пріоритет здійснення правосуддя над усіма іншими видами діяльності, сприяє формуванню довіри до судової влади, збереженню її авторитету.

9. Формування суддівського корпусу забезпечується діяльністю визначених законом суб'єктів. З урахуванням характеру повноважень, обсягу врядувального розсуду та функціонального призначення, запропоновано класифікувати суб'єктів формування суддівського корпусу на основних та допоміжних (субсидіарних).

Основними суб'єктами, які забезпечують послідовну реалізацію порядку формування суддівського корпусу, є Вища кваліфікаційна комісія суддів України, Вища рада правосуддя та Президент України.

Діяльність допоміжних (субсидіарних) суб'єктів спрямована на організаційне, інформаційно-аналітичне, експертне та процедурне забезпечення реалізації повноважень основних суб'єктів, забезпечуючи належне функціонування механізму

без прийняття остаточних кадрових рішень. До їх числа доцільно віднести такі групи суб'єктів: 1) дорадчо-експертні суб'єкти (Громадська рада доброчесності, Громадська рада міжнародних експертів та Експертна рада); 2) суб'єкти науково-методичного та організаційно-ресурсного супроводу (Національна школа суддів України та Державна судова адміністрація України); 3) суб'єкти інформаційної верифікації (державні органи, залучені до проведення спеціальної перевірки, перелік яких не є вичерпним, зокрема, Національна поліція України, Національне агентство з питань запобігання корупції, Міністерство освіти і науки України, Служба безпеки України, Міністерство юстиції України, Міністерство оборони України та інші).

10. Міжнародні стандарти формування суддівського корпусу – сукупність сформованих міжнародними органами на підставі міжнародних принципів, норм і рекомендацій універсальних моделей набуття статусу судді, які є ціннісно-нормативними орієнтирами для держав щодо функціонування системи взаємопов'язаних процедур та діяльності уповноважених суб'єктів, спрямованих на забезпечення судової влади професійними, компетентними, незалежними і доброчесними суддями.

Міжнародні стандарти формування суддівського корпусу є концептуальними орієнтирами розвитку судової влади, що визначають напрям трансформації національного законодавства та практики його застосування у контексті забезпечення верховенства права. З урахуванням цього доцільно систематизувати міжнародні стандарти формування суддівського корпусу за такими напрямками: 1) інституційні стандарти незалежності судової влади, які визначають фундаментальні ідеї організації судової влади у процесі формування суддівського корпусу; 2) процедурні стандарти, що визначають вимоги до порядку добору, оцінювання та призначення суддів; 3) професійно-етичні стандарти, що встановлюють критерії доброчесності та поведінки суддів; 4) функціональні стандарти, що забезпечують рівень компетентності суддів, відповідно до змісту суддівської діяльності та специфіки їх повноважень.

11. У межах удосконалення процедур добору, оцінювання та призначення суддів як одного з ключових напрямів реформування судової влади України

окреслено концептуальні напрями вдосконалення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу: процедурний, інституційний, цифровізаційний.

Процедурний напрям передбачає покращення нормативно-правового регулювання процедур, які реалізуються у межах організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, причому як на законодавчому, так і на підзаконному рівнях. Інституційний напрям стосується підвищення ефективності діяльності суб'єктів, наділених повноваженнями з формування суддівського корпусу. Цифровізаційний напрям передбачає впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій у процедури добору, конкурсу, кваліфікаційного оцінювання та діяльність уповноважених суб'єктів з метою підвищення їх ефективності, прозорості та об'єктивності.

12. У контексті процедурного напрямку обґрунтовано необхідність концептуального переосмислення ролі добору у системі процедур формування суддівського корпусу місцевих судів. Процедура добору повинна набути завершеного характеру та включати всі необхідні етапи, що забезпечують прийняття рішення про надання рекомендації про призначення на посаду судді. У цьому контексті пропонується розширити етапність процедури добору, доповнивши її етапами, які наразі віднесені до процедури конкурсу, а саме: визначення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України кількості вакантних посад у місцевих судах; подання кандидатами заяв про обрання вакантної посади у конкретному суді; дослідження досьє та проведення співбесіди з кандидатом; визначення переможців і надання рекомендацій про призначення на посаду судді. У концептуальному вимірі це означає, що єдиною процедурою формування суддівського корпусу місцевих судів виступатиме добір на посаду судді, який завершуватиметься наданням рекомендації про призначення Вищій раді правосуддя, що узгоджується з положеннями статті 128 Конституції України, відповідно до якої призначення на посаду судді здійснюється за конкурсом, крім випадків, визначених законом.

Вектором процедурного вдосконалення визначено й встановлення чітких темпоральних меж процедур добору на посаду судді місцевого суду і конкурсу на зайняття вакантної посади судді, які на теперішній час характеризуються відсутністю

чітко визначених строків, як щодо їх загальної тривалості, так і щодо більшості їх етапів. Відсутність чітких темпоральних меж призводить до істотного затягування відповідних процедур і, як наслідок, до гострого кадрового дефіциту в судах. Запропоновано оприлюднення орієнтовного календарного графіку процедури добору на посаду судді та встановлення чітких строків, до прикладу, для окремих етапів добору, а саме: визначення строку для початку етапу подання заяви про участь у доборі та необхідних документів (наприклад, 30 днів з дня оголошення добору); проведення кваліфікаційного іспиту не пізніше ніж через 30 днів з дня допуску останнього кандидата, який звернувся із заявою про участь у доборі; ухвалення рішення про допуск до спеціальної перевірки не пізніше 10 днів з дня затвердження загальних результатів кваліфікаційного іспиту.

Запровадження чітких темпоральних меж у процедурах формування суддівського корпусу як гарантія правової визначеності, передбачуваності та стабільності процедур дозволить: 1) скоротити загальну тривалість процедур; 2) забезпечити належне кадрове наповнення системи судоустрою; 3) знизити навантаження на діючих суддів; 4) підвищити рівень довіри до процедур формування суддівського корпусу; 5) забезпечити узгодженість національної моделі з європейськими стандартами розгляду справ у розумні строки.

Обґрунтовано застосування моделі індивідуального (персоніфікованого) проходження тестування, за якої перевірка знань з історії української державності здійснюється поза межами кваліфікаційного іспиту з подальшим поданням кандидатом документа про підтвердження його успішного проходження разом із іншими документами, передбаченими частиною першою статті 72 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Організацію такого тестування, розроблення відповідних методичних матеріалів, забезпечення функціонування єдиної електронної платформи тестування та видачі сертифікатів про його успішне проходження запропоновано покласти на Національну школу суддів України.

Тестування когнітивних здібностей у його нинішньому форматі не забезпечує належної відповідності завданням формування професійного та доброчесного

суддівського корпусу, оскільки результати такого тестування не завжди прямо корелюють із рівнем професійної компетентності кандидата до здійснення правосуддя. У зв'язку з цим запропоновано виключення тестування когнітивних здібностей зі структури кваліфікаційного іспиту як обов'язкового компоненту.

У питанні проведення фінальної співбесіди із переможцем конкурсу на зайняття вакантної посади судді у місцевому суді пропонується підхід, за якого співбесіда проводиться у межах конкурсної процедури, але до моменту формування рейтингу переможців, що дозволило б розглядати її не як постфактум контрольний інструмент, а як повноцінний правовий засіб перевірки відповідності кандидата критеріям доброчесності та професійної етики у межах самої конкурсної процедури.

13. За інституційним напрямом обґрунтовано збільшення кількісного складу Вищої кваліфікаційної комісії суддів України як способу підвищення ефективності її діяльності за умови збереження існуючої моделі процедурної взаємодії між ВККС України та ВРП.

Структура рішень Вищої кваліфікаційної комісії суддів України потребує нормативного закріплення на підзаконному рівні, зокрема шляхом розробки відповідного порядку, який передбачатиме обов'язкову логічну структуру рішення (вступ, мотивувальна частина, висновки), чітке відображення результатів оцінювання за кожним критерієм, обґрунтування висновків із посиланням на встановлені факти та уніфікований формат подання інформації.

Вимоги до членів Громадської ради доброчесності запропоновано визначити на законодавчому рівні з метою підвищення ефективності їх участі у процедурі кваліфікаційного оцінювання та зміцнення інституційної спроможності цього допоміжного (субсидіарного) суб'єкта у структурі організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу.

14. Цифровізаційний напрям передбачає комплексне впровадження взаємопов'язаних цифрових рішень: 1) створення єдиного реєстру кандидатів на посаду судді як централізованої інформаційної системи, що забезпечуватиме накопичення, систематизацію та обробку даних про осіб, які беруть участь у відповідних процедурах; 2) впровадження системи електронного документообігу у

діяльність Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, яка забезпечить автоматизацію процесів створення, реєстрації, передачі, зберігання та пошуку документів і дозволить істотно зменшити витрати на матеріально-технічне забезпечення (включаючи витрати на папір, друк, копіювання та зберігання), а також мінімізувати ризики втрати, пошкодження або спотворення інформації.

Єдиний реєстр кандидатів на посаду судді має забезпечити акумуляцію повного масиву даних про кандидата в межах однієї цифрової платформи, а перевагою такого реєстру є можливість відображення динаміки проходження кандидатом відповідних процедур, що дозволяє простежити траєкторію його кар'єри у межах формування суддівського корпусу.

Перевагою впровадження системи електронного документообігу є можливість сформувати єдине інформаційне середовище органів суддівського врядування та забезпечити безперервність обміну даними між нею та іншими інформаційними системами, зокрема з єдиними реєстрами, електронними кабінетами користувачів та Єдиною судовою інформаційно-телекомунікаційною системою.

Послідовне впровадження процедурного, інституційного та цифровізаційного напрямів удосконалення організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу сприятиме підвищенню ефективності, прозорості та правової визначеності процедур формування суддівського корпусу, зміцненню спроможності уповноважених суб'єктів та наближенню національної моделі до європейських стандартів організації судової влади, що у підсумку є необхідною передумовою забезпечення права кожного на справедливий суд.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азарова А. О., Міронова Ю. В. Методологія і організація наукових досліджень : конспект лекцій. Вінниця : ВНТУ, 2022. 60 с.
2. Актуальні грані загальнотеоретичної юриспруденції : монографія / Ю. М. Оборотов, В. В. Завальнюк, В. В. Дудченко та ін. Одеса : Фенікс, 2012. 492 с.
3. Алексашина Н. 15 сходинок до посади судді. Спрощення або удосконалення процедури добору? *Судово-юридична газета*. 2023. URL: <https://sud.ua> (дата звернення 20.03.2026).
4. Андреев А. В. Механізм правового регулювання суспільних відносин : окремі аспекти щодо визначення поняття та особливостей. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 6. С. 125-128.
5. Бабкова В. С. Міжнародні стандарти як джерела судового права. *Право України*. 2015. № 7. С. 136-143.
6. Бакаянова Н. М. Розвиток судової влади в Україні: поняття, фактори та умови. *Публічне право*. 2024. № 1 (53). С. 113-121. DOI: 10.32782/2306-9082/2024-53-13
7. Бакаянова Н. М. Стандартизація як сучасна тенденція розвитку адвокатури. *Правове життя сучасної України* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 трав. 2019 р.) Т. 1. Одеса : Гельветика, 2019. Т. 2. С. 90-92.
8. Бангалорські принципи поведінки суддів : принципи Орг. Об'єдн. Націй від 19.05.2006. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).
9. Бацуровська І. В. Методологічні підходи до розвитку професійної компетентності магістрів в умовах масових відкритих дистанційних курсів. *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету ім. В. Винниченка. Серія : Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти*. 2015. Вип. 7. Ч. 3. С. 7-13.
10. Бисага Ю. М., Берч В. В. До питання про специфіку конституційно-правового статусу суддів Конституційного Суду України. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 6, С. 102-106.

11. Бринцев В. Д. Система організаційного забезпечення судової влади України : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.10. Харків, 2011. 520 с.
12. Бурлаков С. Ю. Добросесність судді : між правом і мораллю. *Вища рада правосуддя*. 2024. URL: <https://hcj.gov.ua> (дата звернення 20.05.2026).
13. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
14. Вжешневська О. М. Поняття та ознаки цифрової трансформації як правової категорії. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 6. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-6/195> С. 813-815.
15. Висновок № 1 (2001) Консультативної ради європейських суддів для Комітету міністрів Ради Європи про стандарти незалежності судових органів та незмінюваність суддів : висновок Ради Європи від 01.01.2001 № 1 (2001). URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).
16. Висновок № 28 (2025) щодо важливості добробуту суддів для здійснення правосуддя : висновок Консул. Ради Європ. Суддів (КРЕС) від 14.11.2025. URL: <https://www.vkksu.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).
17. Вища кваліфікаційна комісія суддів України : офіц. вебсайт. URL: <https://vkksu.gov.ua> (дата звернення 20.05.2026).
18. Вища рада правосуддя : офіц. вебсайт. URL: <https://hcj.gov.ua> (дата звернення 20.05.2026).
19. Відбір та оцінювання суддів в Україні : звіт експертів. Проєкт Право-Justice. 2018. 73 с. URL: <https://old.vkksu.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).
20. Головка В. В. Проблеми розуміння категорії «управління державними справами». *Адміністративне право і процес*. 2016. № 1 (15). С. 49-58.
21. Гончаренко О. В. Основні принципи добору кандидатів на посаду судді. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2012. № 1. С. 21-32.
22. Городовенко В. В. Проблеми становлення незалежної судової влади в Україні : монографія. Київ : Фенікс, 2007. 224 с.

23. Гудима В. В. Міжнародні стандарти формування корпусу суддів як основа вдосконалення гарантій незалежності суду та суддів в Україні. *Trajectoriâ Nauki = Path of Science*. 2021. Vol. 7. № 5. С. 4011-4020.

24. Гудима В. В. Особливості формування корпусу професійних суддів в Україні : дис. ... канд. юр. наук : 12.00.10. Львів, 2021. 215 с.

25. Гудима В. В. Принципи формування суддівського корпусу в Україні. *Trajectoriâ Nauki = Path of Science*. 2021. Vol. 7. № 6. С. 1001-1009.

26. Гудима В. В. Формування корпусу професійних суддів в Україні : теорія та практика : монографія. Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2024. 183 с.

27. Гусарев С. Д., Тихомиров О. Д. Юридична деонтологія : навч. посіб. Київ : ВІРА-Р, 2002. 506 с.

28. Дашкевич С. І. Добросесність – як основа довіри до правосуддя. *Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід* : зб. матер. VII Міжнародної наук.-практ. конф. (28 квіт. 2023 р.). Тернопіль, 2023. С. 406-408.

29. Дашкевич С. І. Порядок зайняття посади судді : адміністративно-правові аспекти : дис....док. філ. в галузі права. Тернопіль, 2024. 234 с.

30. Демидюк О. Б. Організаційно-правові засади діяльності Вищої ради правосуддя : дис. ... док. філ. в галузі права. Київ, 2023. 230 с.

31. Демчик Н. П. Судова реформа в умовах євроінтеграційних процесів. *Нове українське право*. 2023. Вип. 5. С. 73-78. DOI: <https://doi.org/10.51989/NUL.2023.5.11>

32. Деякі питання забезпечення переговорного процесу про вступ України до Європейського Союзу за кластером 1 «Основи процесу вступу до ЄС» : розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.05.2025 року № 475-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026)

33. Деякі питання реалізації інструменту Ukraine Facility : постанова Кабінету Міністрів України від 15.11.2024 № 1318. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

34. Дзяна Г., Олійник С. Розмежування повноважень органів публічної влади в контексті становлення демократичних якостей управлінської культури. *Ефективність державного управління*. 2013. Вип. 37. С. 347-353.

35. Діяльність Державної судової адміністрації: правові та організаційні засади : монографія / М. М. Бурбика, В. О. Кібець, О. М. Рєзнік. Суми, 2016. 143 с.

36. Долежан В. В. За чисті мантиї. Виборність суддів : панацея від зла чи елемент передвиборних технологій? *Закон і бізнес*. 2007. № 37. С. 8.

37. Дронова С. О. Співбесіда як психологічний засіб викриття кандидата. *Правничий вісник Університету «Крок»*. 2013. Вип. 16. С. 244-250.

38. Дудченко В. В. «Буква» і «дух» права : до методології питання. *Держава і право*. 2005. Вип. 28. С.19-24.

39. Дудченко В. В. Тенденції антиформалізму та цінностей у сучасній юриспруденції. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»* : зб. наук. пр. Одеса : Юридична література, 2012. Т. 11. С. 225-234.

40. Експерти Програми USAID «Справедливість для всіх» представили звіт щодо функціоналу Системи автоматизації робочих процесів Комісії. *Вища кваліфікаційна комісія суддів України*. 2023. URL: <https://vkksu.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

41. Європейська комісія «За демократію через право» (Венеційська комісія), Генеральний директорат з прав людини та верховенства права Ради Європи (DGI). Спільний висновок щодо проєкту змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та деяких законів щодо діяльності Верховного Суду та органів суддівського врядування (законопроект № 3711) (CDL-AD(2020)022. Ухвалено на 124-му онлайн пленарному засіданні (8-9 жовтня 2020 року). Страсбург, 9 жовтня 2020 року. URL: <https://www.coe.int> (дата звернення 20.03.2026).

42. Європейська комісія «За демократію через право» (Венеційська комісія), Генеральний директорат з прав людини та верховенства права Ради Європи. Спільний подальший висновок щодо проєкту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо запровадження додаткових процедур для зміцнення довіри суспільства до судової влади» (CDL-AD(2023)027). Ухвалено

на 136-му пленарному засіданні (м. Венеція, 6-7 жовтня 2023 року). Страсбург, 9 жовтня 2023 року. URL: <https://www.coe.int> (дата звернення 20.03.2026).

43. Європейська хартія про закон «Про статус суддів» від 10.07.1998 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

44. Загальна (Універсальна) хартія судді, ухвалена 17 листопада 1999 р. Центральною Радою Міжнародної Асоціації Суддів в Тайпеї (Тайвань) від 17.11.1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

45. Загальна декларація прав людини : декларація Орг. Об'єдн. Націй від 10.12.1948. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

46. Загальна психологія : підручник для студентів вищих навчальних закладів / С. Д. Максименко, В. О. Зайчук, В. В. Клименко, М. В. Папуча, В. О. Соловієнко. 2-ге вид., переробл. і допов. Вінниця : Нова книга, 2004. 704 с.

47. Загальна теорія держави і права : підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2009. 584 с.

48. Заєць А. П. Правова держава в контексті новітнього українського досвіду : монографія. Київ : Парламентське вид-во, 1999. 248 с.

49. Зайцева М. С. Особливості правового регулювання реалізації права на працю суддями : дис. ... док. філ. в галузі права. Харків, 2023. 198 с.

50. Заяць Н. В. Сутнісна характеристика правових засобів у механізмі правового регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 12. С. 202-205.

51. Звіт про виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2024 рік. URL: <https://eu-ua.kmu.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

52. Звіт про виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2025 рік. URL: <https://eu-ua.kmu.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

53. Іванова Н. Г. Мотивація фахівця до професійної діяльності : поняття, зміст та функції. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія : Військово-спеціальні науки*. 2016. № 1 (34). С. 21-24.

54. Інформаційно-аналітичний звіт про діяльність Вищої ради правосуддя у 2022 році. *Вища рада правосуддя*. 2023. URL: <https://hcj.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

55. Інформаційно-аналітичний звіт про діяльність Вищої ради правосуддя у 2024 році. *Вища рада правосуддя*. 2025. URL: <https://hcsj.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).
56. Інформаційно-аналітичний звіт про діяльність Вищої ради правосуддя у 2025 році. *Вища рада правосуддя*. 2026. URL: <https://hcsj.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).
57. Карпушова О. В. Правовий механізм забезпечення і реалізації трудових прав суддів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Дніпропетровськ, 2016. 211 с.
58. Ківалов С. В., Полянський Ю. Є., Долежан В. В., Бакаянова Н. М., Свида О. Г. Реформування судової влади та суміжних інститутів в Україні. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2015. Т. 17. С. 5-24.
59. Ківалов С. В., Полянський Ю. Є., Косюта М. В., Долежан В. В. Судоустрій України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2011. 385 с.
60. Ковалко Н. М. Громадська рада доброчесності як інструмент впливу суспільства на судову систему. *Юридична газета*. 2016. № 51 (549). URL: <https://yur-gazeta.com> (дата звернення 20.03.2026).
61. Комарова Т. В. Роль української судової влади у процесі євроінтеграції. *Портал сучасного права Supreme Observer*. 2026. URL: <https://so.supreme.court.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).
62. Компетенція» та «компетентність. У чому різниця? *Навчально-методична лабораторія*. URL: <https://metod.gi.edu.ua> (дата звернення 20.03.2026).
63. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини) від 04.11.1950. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).
64. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).
65. Кравченко М. О. До питання історії розвитку Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. *Юридичний бюлетень*. 2025. Вип. 37. С. 14-19. DOI: <https://doi.org/10.32850/LB2414-4207.2025.37.02>
66. Кравчук В. М. Теоретичні основи конституційно-правового статусу суддів в Україні : дис. ... д-ра. юрид. наук : 12.00.02. Ужгород, 2020. 507 с.

67. Креативність загальнотеоретичної юриспруденції : монографія / Ю. М. Оборотов, В. В. Завальнюк, В. В. Дудченко та ін. ; за ред. Ю. М. Оборотова. Одеса : Фенікс, 2015. 488 с.

68. Крусян Р. А. Реформування системи судоустрою України : досвід, сучасність, тенденції : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10. Одеса, 2018. 255 с.

69. Кузьменко О. В., Гуржій Т. О. Адміністративно-процесуальне право України : підручник. Київ : Атіка, 2007. 416 с.

70. Кухта М. М. Конституційно-правові засади формування корпусу професійних суддів: порівняльно-правове дослідження : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Ужгород, 2019. 187 с.

71. Кухта М. М. Особливості конституційно-правового статусу Національної школи суддів України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2019. № 57. Том 1. С. 44-46.

72. Лагнюк О. М. Загальна характеристика системи органів, які беруть участь у формуванні кадрового складу суддівського корпусу відповідно до Конституції України в редакції Закону України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» та Закону України «Про судоустрій і статус суддів» № 1402. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2016. № 4. С. 223-225.

73. Левенець А. В. Процедура добору та призначення кандидатів на суддівські посади : український та зарубіжний досвід. *Вісник Одеського національного університету. Серія : Правознавство*. 2024. Вип. 1 (38). Т. 26. С. 29-34.

74. Лепех Л. Л. Соціальна та юридична ефективність механізму правового регулювання : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2019. 234 с.

75. ЛЗІ розпочинає проєкт цифровізації судової системи України та КСУ за підтримки Швеції. *Лабораторія законодавчих ініціатив* : вебсайт. 2025. URL: <https://parlament.org.ua> (дата звернення 20.03.2026)

76. Литвинчук О. І. Конституційні зміни 2016 року як зміна парадигми правосуддя. *Нове українське право*. 2024. Вип. 5. С. 66-70. DOI: <https://doi.org/10.51989/NUL.2024.5.9>

77. Лукацька Я. С. Аналіз поняття «соціальна компетентність особистості» в українських та зарубіжних наукових працях. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля*. 2021. № 1 (21). С. 49-53. DOI: 10.32342/2522-4115-2021-1-21-6

78. Луць Л. А. Загальна теорія держави і права : навч.-метод. посібник (за кредитно-модульною системою). Київ : Атіка, 2008. 412 с.

79. Марочкін І. Є., Москвич Л. М., Назаров І. В. та ін. Судова влада : монографія / за заг. ред. І. Є. Марочкіна. Харків : Право, 2015. 792 с.

80. Мартиненко В. М. Формування суддівського корпусу в Україні : проблеми та напрями вдосконалення. *Державне будівництво*. 2011. № 1. С.1-12.

81. Мельник Н. В. Теоретичні підходи до сутності поняття «методологія» у сучасному правознавстві. *Університетські наукові записки*. 2020. № 3-4 (75-76). С. 117-124. DOI: 10.37491/UNZ.75-76.13

82. Методологія та інноватика загальнотеоретичної юриспруденції : монографія / Ю. М. Оборотов, А. П. Овчиннікова, В. В. Завальнюк та ін. Одеса : Фенікс, 2019. 420 с.

83. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права : пакт Орг. Об'єдн. Націй від 16.12.1966. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

84. Монреальська універсальна декларація про незалежність правосуддя, прийнята першою світовою конференцією по незалежності правосуддя 1983 року. URL: <https://hcj.gov.ua/sites> (дата звернення 20.03.2026).

85. Мосійчук Л. М. Правове регулювання порядку призначення на посаду судді. *Експерт: парадигми юридичних наук і державного управління*. 2022. № 2 (20). С. 156-164. DOI: [https://doi.org/10.32689/2617-9660-2022-2\(20\)-156-164](https://doi.org/10.32689/2617-9660-2022-2(20)-156-164)

86. Москвич Л. М. Ефективність судової системи: концептуальний аналіз : монографія. Харків : Фінн, 2011. 384 с.

87. Москвич Л. М. Місце судового права в сучасній системі права / Нариси до судового права : монографія / за заг. ред. О. З. Хотинської-Нор. Київ : Дакор, 2024. 504 с.

88. Москвич Л. М. Організаційно-правові проблеми статусу суддів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10. Харків, 2003. 224 с.

89. Москвич Л. М. Підсилення інституційної незалежності суду в системі євроінтеграційних кроків України. *Проблеми законності*. 2023. Вип. 162. С. 179-195. DOI: 10.21564/2414-990X.162.284111

90. Москвич Л. М. Проблеми підвищення ефективності судової системи : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.10. Харків, 2011. 485 с.

91. Москвич Л. М., Іваницький С. О., Русанова І. О. Правовий статус носіїв судової влади в Україні (професійні судді, народні засідателі, суд присяжних) : монографія / за заг. ред. І. Є. Марочкіна. Харків : Фінн, 2009. 488 с.

92. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : навч.-практ. посіб. Київ : Т-во «Знання», КОО, 2002. 311 с.

93. Назаров І. В. Перевірка на доброчесність як інструмент забезпечення інституційної спроможності органів судової влади. *Нове українське право*. 2025. № 3. С. 142-147. DOI: <https://doi.org/10.51989/NUL.2025.3.18>

94. Настасяк І. Ю. Правові засоби як основа нормативної частини правової системи. *Право і суспільство*. 2019. Вип. 1. С. 22-29.

95. Національна асоціація адвокатів України : офіц. вебсайт. URL: <https://unba.org.ua> (дата звернення 20.03.2026).

96. Оборотов Ю. М. Аспекти розгортання методології юриспруденції. *Право України*. 2014. № 1. С. 33-39.

97. Обрусна С. Ю. Суддівський корпус України : поняття та правова характеристика. *Форум права*. 2010. № 3. С. 318-321.

98. Огляд результатів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України за травень 2025 року. *Вища кваліфікаційна комісія суддів України*. URL: <https://www.vkksu.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

99. Огляд результатів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України за вересень 2025 року. *Вища кваліфікаційна комісія суддів України*. URL: <https://www.vkksu.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

100. Огляд результатів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України за січень 2026 року. *Вища кваліфікаційна комісія суддів України*. URL: <https://www.vkksu.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

101. Огляд результатів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України за лютий 2026 року. *Вища кваліфікаційна комісія суддів України*. URL: <https://www.vkksu.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

102. Огляд результатів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України за березень 2026 року. *Вища кваліфікаційна комісія суддів України*. URL: <https://www.vkksu.gov.ua> (дата звернення 01.04.2026).

103. Основні принципи незалежності судових органів : резолюція Орг. Об'єдн. Націй від 13.12.1985. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

104. Пекінські тези щодо принципів незалежності суддів юридичної асоціації країн азійського та тихоокеанського регіону (LAWASIA) : інші Юрид. асоц. країн аз. та тихоокеа. регіону від 01.01.1995. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

105. Пищида М. М. Адміністративно-правовий статус учасників процедури добору на посаду судді в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2020. Вип. 62. С. 240-244.

106. Положення про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та засоби їх встановлення : рішення ВККС України від 22.01.2025 № 20-зп/25 (зі змінами). URL: <https://vkksu.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

107. Положення про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді : рішення ВККС України від 02.11.2016 № 141/зп-16 (зі змінами). URL: <https://vkksu.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

108. Положення про складання кваліфікаційного іспиту та методик оцінювання кандидатів : рішення ВККС України від 19.06.2024 №185/зп-24 (зі змінами). <https://www.vkksu.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

109. Порядок проходження початкової підготовки судді в Національній школі суддів України : рішення ВККС України від 10.07.2024 № 219/зп-24 (зі змінами). URL: <https://vkksu.gov.ua/doc> (дата звернення 20.03.2026).

110. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 10.11.2022 у справі № 9901/355/21. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

111. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 14.11.2024 у справі № 990/71/24. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

112. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 20.02.2025 у справі № 9901/309/21. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

113. Постанова Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду від 12.02.2026 у справі № 990/480/25. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

114. Потильчак О. І. Формування європейських стандартів забезпечення дотримання статусу професійного судді. *Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності*. 2014. № 4 (51). С. 6-13.

115. Приймаченко Д. В., Маслова А. Б. Громадська рада доброчесності як суб'єкт громадського контролю за діяльністю судів. *Проблеми правоохоронної та правозахисної діяльності. Правова позиція*. 2023. № 3 (40). С. 18-25.

116. Прилуцький С. В. Вступ до теорії судової влади (Суспільство. Правосуддя. Держава) : монографія. Київ : Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2012. 317 с.

117. Прилуцький С. В. Формування корпусу професійних суддів України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10. Київ, 2003. 223 с.

118. Присяжна А. В. Організаційно-правові аспекти формування корпусу професійних суддів в Україні. *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького: Журнал. Серія: Право*. 2023. Вип. 15 (27), Т. 2. С. 129-134.

119. Про визначення загальних результатів першого етапу кваліфікаційного оцінювання «Складання кваліфікаційного іспиту» та допуск до другого етапу «Дослідження досьє та проведення співбесіди» кандидатів на зайняття вакантних

посад суддів в апеляційних адміністративних судах у межах конкурсу, оголошеного рішенням Комісії від 14 вересня 2023 року № 94/зп-23 (зі змінами) : рішення ВККС України від 12.03.2025 № 49/зп-25. URL: <https://vkksu.gov.ua/doc> (дата звернення 20.03.2026).

120. Про Вищий антикорупційний суд : Закон України від 07.06.2018 № 2447-VIII (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

121. Про Вищу раду правосуддя : Закон України від 21.12.2016 № 1798-VIII (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

122. Про відмову у внесенні Президентіві України подання про призначення Віхрова О.В. на посаду судді Господарського суду Запорізької області : рішення ВРП від 03.06.2025 № 1178/0/15-25. URL: <https://hcj.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

123. Про відмову у внесенні Президентіві України подання про призначення Бессонова О.В. на посаду судді Теплодарського міського суду Одеської області : рішення ВРП від 03.06.2025 № 1176/0/15-25. URL: <https://hcj.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

124. Про відмову у внесенні Президентіві України подання про призначення Бондаренка Є.Є. на посаду судді Дніпропетровського окружного адміністративного суду : рішення ВРП від 14.01.2025 № 21/0/15-25. URL: <https://hcj.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

125. Про відмову у внесенні Президентіві України подання про призначення Ільницького О.В. на посаду судді Восьмого апеляційного адміністративного суду : рішення ВРП від 16.09.2025 № 1938/0/15-25. URL: <https://hcj.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

126. Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та деяких законодавчих актів України щодо удосконалення процедур суддівської кар'єри : Закон України від 09.12.2023 №3511-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

127. Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо уточнення процедур конкурсу на посаду судді та відрядження судді : Закон України від 14.05.2025 № 4433-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

128. Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та деяких інших законодавчих актів України щодо правових засад утворення та функціонування Спеціалізованого окружного адміністративного суду та Спеціалізованого апеляційного адміністративного суду : Закон України від 26.02.2025 № 4264-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

129. Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо особливостей складання кваліфікаційного іспиту : Закон України від 20.11.2024 № 4072-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

130. Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя) : Закон України від 02 червня 2016 року № 1401-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026)

131. Про внесення змін до Конституції України (щодо стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору) : Закон України від 07.02.2019 № 2680-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

132. Про встановлення результатів спеціальної перевірки стосовно кандидатів на посади суддів в апеляційних адміністративних судах у межах конкурсу, оголошеного рішенням Комісії від 14 вересня 2023 року № 94/зп-23 (зі змінами) : рішення ВККС України від 12.05.2025 № 17/ас-25. URL: <https://www.vkksu.gov.ua/doc> (дата звернення 20.03.2026).

133. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

134. Про дослідження досьє, проведення співбесіди та визначення результатів кваліфікаційного оцінювання кандидата на посаду судді апеляційного адміністративного суду Терлецького Дмитра Сергійовича в межах конкурсу, оголошеного рішенням Комісії від 14 вересня 2023 року № 94/зп-23 (зі змінами) : рішення ВККС України від 20.05.2025 № 31/ас-25. URL: <https://vkksu.gov.ua/doc> (дата звернення 20.03.2026).

135. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

136. Про затвердження Єдиних показників для оцінки доброчесності та професійної етики судді (кандидата на посаду судді) : рішення ВРП від 17.12.2024 № 3659/0/15-24. URL: <https://hcj.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

137. Про затвердження Кодексу суддівської етики (у новій редакції) : рішення XX чергового з'їзду суддів України від 18.09.2024. URL: <https://rsu.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

138. Про затвердження кодованих та декодованих результатів тестування когнітивних здібностей та про призначення четвертого етапу кваліфікаційного іспиту (виконання практичного завдання зі спеціалізації відповідного суду) для кандидатів на посаду судді місцевого суду та суддів, які виявили намір бути переведеними до іншого місцевого суду : рішення ВККС України від 19.09.2025 № 173/зп-25. URL: <https://www.vkksu.gov.ua/doc> (дата звернення 20.03.2026).

139. Про затвердження Національної програми адаптації законодавства України до права Європейського Союзу (acquis ЄС) : постанова КМУ від 01.04.2026 № 438. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

140. Про затвердження плану заходів з виконання рекомендацій Європейської Комісії, представлених у Звіті про прогрес України в рамках Пакета розширення Європейського Союзу 2024 року : розпор. КМУ від 28.03.2025 № 300-р (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

141. Про звільнення Глос М.Л. з посади судді Київського районного суду міста Харкова за власним бажанням : рішення ВРП від 16.12.2025 № 2669/0/15-25. URL: <https://hcj.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

142. Про звільнення Красноборова О.В. з посади судді Подільського районного суду міста Києва за власним бажанням рішення ВРП від 06.02.2025 № 189/0/15-25. URL: <https://hcj.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

143. Про оголошення добору на посаду судді місцевого суду : рішення ВККС України від 11.12.2024 № 366/зп-24. URL: <https://www.vkksu.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

144. Про розгляд питання допуску Городничого Олександра Олександровича до участі в доборі на посаду судді місцевого суду, оголошеному рішенням Комісії від 11

грудня 2024 року № 366/зп-24 : рішення ВККС України від 26.05.2025 № 673/дс-25. URL: <https://vkksu.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

145. Про розгляд питання допуску Кузьмів Христини Василівни до участі в доборі на посаду судді місцевого суду, оголошеному рішенням Комісії від 11 грудня 2024 року № 366/зп-24 : рішення ВККС України від 26.05.2025 № 695/дс-25. URL: <https://vkksu.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

146. Про розгляд питання допуску Остапенко Ольги Ігорівни до участі в доборі на посаду судді місцевого суду, оголошеному рішенням Комісії від 11 грудня 2024 року № 366/зп-24 : рішення ВККС України від 26.05.2025 № 701/дс-25. URL: <https://vkksu.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

147. Про розгляд питання допуску Пащенко Євгена Миколайовича до участі в доборі на посаду судді місцевого суду, оголошеному рішенням Комісії від 11 грудня 2024 року № 366/зп-24 : рішення ВККС України від 26.05.2025 № 702/дс-25. URL: <https://vkksu.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

148. Про розгляд питання допуску Чупруна Євгена Вікторовича до участі в доборі на посаду судді місцевого суду, оголошеному рішенням Комісії від 11 грудня 2024 року № 366/зп-24 : рішення ВККС України від 26.05.2025 № 726/дс-25. URL: <https://vkksu.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

149. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

150. Програма підтримки економіки Ukraine Facility 2024-2027. *Міністерство економіки України*. URL: <https://www.ukrainefacility.me.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

151. Проект Закону України «Про внесення змін до Закону України "Про судоустрій і статус суддів" щодо запровадження додаткових процедур для зміцнення довіри суспільства до судової влади» № 9454 від 03.07.2023. URL: <https://itd.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

152. Прокопенко Б. О. Добір кандидатів на посаду судді : дис. ... канд. юр. наук : 12.00.10. Харків, 2014. 232 с.

153. Прокопенко Б. О. Добір кандидатів на посаду судді : монографія. Харків : Право, 2016. 208 с.
154. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Фірма «Консум», 1998. 480 с.
155. Пустовіт Ж. М. Основні соціальні права та свободи людини і громадянина в Україні. *Реформування правової системи України: проблеми і перспективи розвитку в контексті європейських інтеграційних процесів* : зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 28-29 квітня 2004 р.). Ч. 2. Київ: Вид-во Нац. академ. управл., 2004. Ч. 1. С. 117-121.
156. Пушкар С. І. Роль Вищої ради правосуддя у забезпеченні незалежності судової влади : дис...док. філ. в галузі права. Одеса, 2023. 263 с.
157. Рада суддів України : офіц. вебсайт. URL: <https://rsu.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).
158. Регламент Вищої кваліфікаційної комісії суддів України : рішення ВККС України від 13.10.2016 №81/зп-16 (зі змінами). URL: <https://vkksu.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).
159. Регламент Громадської ради доброчесності : рішення ГРД від 23.11.2016 № 1/2016 (зі змінами). URL: <https://grd.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).
160. Рекомендація CM/Rec (2010) 12 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо суддів: незалежність, ефективність та обов'язки : рек. Ради Європи від 17.11.2010 № (2010)12. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).
161. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України про офіційне тлумачення положень частин першої, другої статті 126 Конституції України та частини другої статті 13 Закону України «Про статус суддів» (справа про незалежність суддів як складову їхнього статусу) : рішення Конституційного Суду України від 01.12.2004 № 19-рп/2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).
162. Романюк Р. В. Міжнародно-правові стандарти формування суддівського корпусу професійних суддів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2017. № 2 (34). С. 130-137.

163. Русакова І. Г. Формування суддівського корпусу в Україні: історичні аспекти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2015. № 35, Ч.2, Т.1. С. 66-70.

164. Савченко Г. В. Соціономічні особливості професійно-психологічної готовності до суддівської діяльності. Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Київ : Талком, 2016. Т. 7, вип. 43. С. 136-147.

165. Савченко І. Є. Сутність та покрокові етапи розвитку емоційного інтелекту. *Теоретичні та практичні аспекти підготовки психологів у закладах вищої освіти* : зб. матеріалів II Міжнародного науково-практичного вебінару (м. Київ, 24 лют. 2022 р.). Київ, 2022. С.77-80.

166. Савчин М. В. Moral integrity (моральна цілісність, доброчесність) суддів як складова правової держави. *Слово Національної школи суддів України*. 2019. № 2 (27). С. 6-22.

167. Саленко О. В. Гармонізація законодавства України про судоустрій і статус суддів із міжнародними стандартами : дис. ... канд. юр. наук : 12.00.10. Київ, 2015. 235 с.

168. Саленко О. В. Гармонізація законодавства України про судоустрій і статус суддів із міжнародними стандартами : монографія. Київ : Алерта, 2016. 276 с.

169. Саленко О. В. Спеціалізація як чинник організації судової системи / Нариси до судового права : монографія / за заг. ред. О. З. Хотинської-Нор. Київ : Дакор, 2024. 504 с.

170. Самсін І. Л. Судова реформа : актуалізація проблем статусу суддів і судоустрою України : іст.-прав. нарис : монографія. Харків : Фінн, 2012. 224 с.

171. Свида О. Г. Добір кандидатів на суддівські посади: окремі питання. *Європейські орієнтири розвитку України: нові виміри у воєнний час* : мат. матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 16 травн. 2025 р.). Одеса : Фенікс, 2025. С. 348-351.

172. Селезньов В. А. Формування корпусу суддів України : проблеми, шляхи їх вирішення та перспективи розвитку. *Актуальні проблеми політики*. 2017. Вип. 59. С. 216-223.
173. Ситько О. М. Латинська мова для юристів : навч. посіб. Одеса, 2012. 241 с.
174. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / пер. з рос. С. О. Бураковського. Харків : Консум, 2001. 656 с.
175. Скомороха Л. В. Конституційно-правові аспекти формування професійного суддівського корпусу в Україні : сутність, механізм реалізації : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Київ, 2010. 216 с.
176. Скомороха Л. В. Морально-етичні складові посади судді в Україні. *Право України*. 2019. № 11. С. 281-292. DOI: 10.33498/luuu-2019-11-281
177. Слинько Д. В. Поняття, зміст та основні ознаки юридичного процесу. *National law journal: teory and practice*. 2016. № 1. Т. 1. С. 19-23.
178. Слободяник Н. С. Поняття та сутність демократичних засад формування суддівського корпусу. *Юридичний бюлетень*. 2017. Вип. 5. С. 289-297.
179. Слободяник Н. С. Розвиток демократичних засад у формуванні суддівського корпусу в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10. Одеса, 2019. 236 с.
180. Словник. *Портал української мови та культури*. URL: <https://slovnyk.ua/index.php>
181. Стець О. М. Спеціальна перевірка як передумова виникнення державно-службових правовідносин. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція*. 2020. № 48. С. 90-93. DOI: <https://doi.org/10.32841/2307-1745.2020.48.19>
182. Стоцька Г. М. Конспект лекцій з дисципліни «Методологія наукових правових досліджень». Дніпро, 2016. 77 с.
183. Теорія держави і права : навч. посіб. / Н. М. Крестовська, Л. Г. Матвєєва, Я. О. Тицька, Н. В. Атаманова, Н. Б. Арабаджі. Одеса, 2021. 193 с.
184. Тофтул М. Г. Етика : навч. посіб. Київ : ВЦ «Академія», 2006. 416 с.
185. Тофтул М. Г. Сучасний словник з етики. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 416 с.

186. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : угода від 27.06.2014 (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

187. Федорович В. І. Концептуальні підходи до визначення доброчесності в діяльності судді. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 3. С. 179-182.

188. Фідря Ю. О. Доброчесність судді та її оцінка : спірні питання. *Сучасні виклики та актуальні проблеми судової реформи в Україні* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (31 жовтня 2024 р., Чернівці). Чернівці, 2024. С. 60-65.

189. Хотинська-Нор О. З. Актуальні питання кваліфікаційного оцінювання суддів в Україні. *Вісник кримінального судочинства*. 2018. № 4. С. 137-145.

190. Хотинська-Нор О. З. Актуальні питання правового регулювання статусу Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. *Вісник кримінального судочинства*. 2020. № 1-2. С. 146-154. DOI: <https://doi.org/10.17721/2413-5372.2020.1/146-154>

191. Хотинська-Нор О. З. Теоретико-правові та праксеологічні засади судової реформи в Україні : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.10. Київ, 2016. 474 с.

192. Хотинська-Нор О. З. Теорія і практика судової реформи в Україні : монографія. Київ : Алерта, Правова єдність, 2016. 428 с.

193. Цільмак О. М. Професійно-психологічний відбір суддів за критерієм вольові якості. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2015. №3. С. 213-215.

194. Шевченко А. В. Адміністративно-правове регулювання конкурсного відбору суддів України. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 10. С. 183-188. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.10.30>

195. Шумка М. Л. Етичні виміри діяльності державного управлінця в античній парадигмі. *Роль суспільних наук у забезпеченні стабільності розвитку глобальних світових процесів у XXI ст.* : матеріали Міжнар. наук.- практ. конф. (м. Київ, 01-02 квіт. 2016 р.). Київ : ГО «Київс. наук. суспільнозн. організац.», 2016. С. 110-113.

196. Щербатий Р. Р. Вища рада правосуддя: новий етап у діяльності. *Наукова та педагогічна спадщина професора Ю.Є. Полянського* : зб. мат. круглого столу (Одеса, 17 лютого 2023р.). Одеса. 2023. С. 87-89.

197. Щербатий Р. Р. Громадська рада доброчесності як допоміжний суб'єкт формування суддівського корпусу в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2026. № 2. Ч. 3. С. 245-253. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.02.3.34>

198. Щербатий Р. Р. До питання теоретико-правового визначення поняття «формування суддівського корпусу». *Актуальні проблеми судового права* : матеріали міжнар. наук.- практ. конф. (24 квіт. 2026 р.). Харків : Право, 2026. С. 140-143.

199. Щербатий Р. Р. Добір на посаду судді місцевого суду : поняття, принципи, ознаки та етапи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2025. № 90. Ч. 5 С. 49-58. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.5.7>

200. Щербатий Р. Р. Кваліфікаційний іспит як умова доступу до правничої професії. *Адвокатура : минуле, сучасність та майбутнє* : матер. XV Міжнар. наук.- практич. конф. (м. Одеса, 14 листоп. 2025 р.). Одеса : Юридична література, 2025. С. 351-355.

201. Щербатий Р. Р. Конкурс на посаду судді: поняття та основні риси. *Європейські орієнтири розвитку України : науково-практичний вимір в умовах воєнних викликів* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 26 квіт. 2024 р.). Одеса : Фенікс, 2024. С. 295-296.

202. Щербатий Р. Р. Окремі питання доступу до професії адвоката та судді в Україні : порівняльно-правовий аспект. *Адвокатура: минуле, сучасність та майбутнє* : матер. XIV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 8 листопада 2024 р.). Одеса : Юридична література. 2024. С. 145-149.

203. Щербатий Р. Р. Окремі питання процедури добору суддів на посади в Україні. *Сучасні виклики та актуальні проблеми судової реформи в Україні* : матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернівці, 27 жовтня 2023р.). Чернівці : 2023. С. 193-199.

204. Щербатий Р. Р. Питання правової визначеності при оцінюванні доброчесності судді (кандидата на посаду судді). *Актуальні проблеми судового права* : матеріали міжнар. наук.- практ. конф. (25 квіт. 2025 р.). Харків : Право, 2025. С. 349-353.

205. Щербатий Р. Р. Поняття «конкурсні процедури» у контексті формування суддівського корпусу в Україні. *Соціально-політична та правова система України в цифрову епоху : сучасні виклики* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 22 квіт. 2026 р.). Т.1. Одеса : Фенікс, 2026. С. 340-343.

206. Щербатий Р. Р. Професійна мотивація кандидатів на посаду судді у контексті добору до місцевого суду. *Європейські орієнтири України: нові виміри у воєнний час* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 16 травн. 2025 р.). Одеса : Фенікс, 2025. С. 381-385.

207. Щербатий Р. Р. Участь адвокатури у формуванні суддівського корпусу в Україні. *Адвокатура: минуле, сучасність та майбутнє* : матеріали XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 11 листопада 2022 р.). Одеса : Фенікс, 2022. С. 98-101.

208. Щербатий Р. Р. Участь Громадської ради доброчесності у доборі суддів апеляційної інстанції. *Актуальні проблеми судового права* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (26 квіт. 2024 р.). Харків : Право, 2024. С. 231-234.

209. Щербатий Р. Р. Щодо проблеми кадрового дефіциту в системі судоустрою України. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття : синергія наукових, освітніх та технологічних рішень* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 трав. 2023 р.). Одеса : Видавництво «Юридика», 2023. С. 408-412.

210. Щодо питання об'єднання ВККСУ та ВРП. *Судово-юридична газета*. 2019. URL: <https://sud.ua> (дата звернення 20.03.2026).

211. Юридична енциклопедія : у 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (гол. редкол.) та ін. Київ : Укр. енцикл., 2001. Т. 3 : К-М. 792 с.

212. Brownlee K. The Competent Judge Problem. *Ratio*. 2016. №29. P.312-326. <https://doi.org/10.1111/rati.12099>

213. Communication from the commission to the European Parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions. Commission staff working document. Ukraine 2024 report. European commission. Brussels. 2024. URL: <https://enlargement.ec.europa.eu> (дата звернення 20.03.2026).

214. Communication from the commission to the European Parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions. Commission staff working document. Ukraine 2025 report. European commission. Brussels. 2025. URL: <https://eu-ua.kmu.gov.ua> (дата звернення 20.03.2026).

215. Descartes R. Key Philosophical Writings. Hertfordshire : Wordsworth Editions, 1996. 432 p.

216. EU opens accession negotiations with Ukraine. European Council Council of the European Union. 2024. URL: <https://www.consilium.europa.eu> (дата звернення 20.03.2026).

217. European Council conclusions on Ukraine, the membership applications of Ukraine. European Council Council of the European Union. 2022. URL: <https://www.consilium.europa.eu> (дата звернення 20.03.2026).

218. Roger Crisp, Mill on Utilitarianism. Routledge, 1997. 256 p.

219. Shcherbatyi R. R. The judicial corps as an element of the organization of the judiciary: a theoretical and legal analysis. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2026. № 3. С. 340-343. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2026-3/74>

220. Wilde O. The Collected Works of Oscar Wilde. Ware : Wordsworth Editions, 1997. 1104 p.

ДОДАТКИ

Додаток 1

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Щербатий Р. Р. Добір на посаду судді місцевого суду: поняття, принципи, ознаки та етапи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2025. № 90. Ч. 5 С. 49-58. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.5.7>
2. Щербатий Р. Р. Громадська рада доброчесності як допоміжний суб'єкт формування суддівського корпусу в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2026. № 2. Ч. 3. С. 245-253. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.02.3.34>
3. Shcherbatyi R. R. The judicial corps as an element of the organization of the judiciary: a theoretical and legal analysis. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2026. № 3. С. 340-343. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2026-3/74>

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Щербатий Р. Р. До питання теоретико-правового визначення поняття «формування суддівського корпусу». *Актуальні проблеми судового права : матеріали міжнар. наук.- практ. конф. (24 квіт. 2026 р.)*. Харків : Право, 2026. С. 140-143.
2. Щербатий Р. Р. Поняття «конкурсні процедури» у контексті формування суддівського корпусу в Україні. *Соціально-політична та правова система України в цифрову епоху: сучасні виклики : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 22 квіт. 2026 р.)*. Т.1. Одеса : Фенікс, 2026. С. 340-343.
3. Щербатий Р. Р. Кваліфікаційний іспит як умова доступу до правничої професії. *Адвокатура: минуле, сучасність та майбутнє : матер. XV Міжнар. наук.-практич. конф. (м. Одеса, 14 листоп. 2025 р.)*. Одеса : Юридична література, 2025. С. 351-355.
4. Щербатий Р. Р. Професійна мотивація кандидатів на посаду судді у контексті добору до місцевого суду. *Європейські орієнтири України: нові виміри у воєнний час : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 16 травн. 2025 р.)*. Одеса : Фенікс, 2025. С. 381-385.

5. Щербатий Р. Р. Питання правової визначеності при оцінюванні доброчесності судді (кандидата на посаду судді). *Актуальні проблеми судового права* : матеріали міжнар. наук.- практ. конф. (25 квіт. 2025 р.). Харків : Право, 2025. С. 349-353.

6. Щербатий Р. Р. Окремі питання доступу до професії адвоката та судді в Україні: порівняльно-правовий аспект. *Адвокатура: минуле, сучасність та майбутнє* : матер. XIV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 8 листопада 2024 р.). Одеса: Юридична література. 2024. С. 145-149.

7. Щербатий Р. Р. Участь Громадської ради доброчесності у доборі суддів апеляційної інстанції. *Актуальні проблеми судового права* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (26 квіт. 2024 р.). Харків : Право, 2024. С. 231-234.

8. Щербатий Р. Р. Конкурс на посаду судді: поняття та основні риси. *Європейські орієнтири розвитку України: науково-практичний вимір в умовах воєнних викликів* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 26 квіт. 2024 р.). Одеса : Фенікс, 2024. С. 295-296.

9. Щербатий Р. Р. Окремі питання процедури добору суддів на посади в Україні. *Сучасні виклики та актуальні проблеми судової реформи в Україні* : матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернівці, 27 жовтня 2023 р.). Чернівці : 2023. С. 193-199.

10. Щербатий Р. Р. Щодо проблеми кадрового дефіциту в системі судоустрою України. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 трав. 2023 р.). Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. С. 408-412.

11. Щербатий Р. Р. Вища рада правосуддя : новий етап у діяльності. *Наукова та педагогічна спадщина професора Ю.Є. Полянського* : зб. мат. круглого столу (Одеса, 17 лютого 2023 р.). Одеса. 2023. С. 87-89.

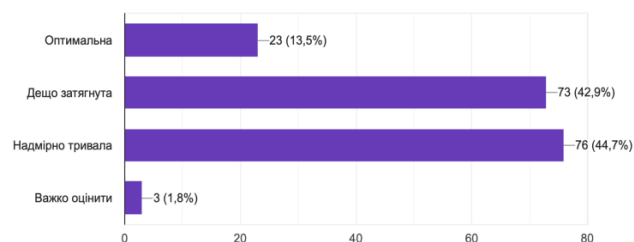
12. Щербатий Р. Р. Участь адвокатури у формуванні суддівського корпусу в Україні. *Адвокатура: минуле, сучасність та майбутнє* : матеріали XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 11 листопада 2022 р.). Одеса : Фенікс, 2022. С. 98-101.

ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ МАТЕРІАЛІВ ДИСЕРТАЦІЇ

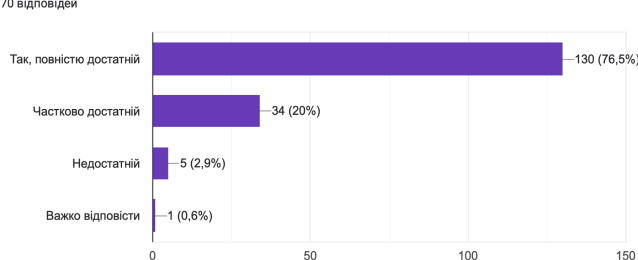
Окремі положення дисертаційного дослідження апробовано під час участі автора у науково-практичних конференціях, семінарах та інших наукових заходах, зокрема на XII Міжнародній науково-практичній конференції «Адвокатура: минуле, сучасність та майбутнє (м. Одеса, 11.11.2022, очна форма участі); круглому столі «Наукова та педагогічна спадщина професора Ю.Є. Полянського» (м. Одеса, 17.02.2023, очна форма участі); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень» (м. Одеса, 19.05.2023, очна форма участі); VII Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні виклики та актуальні проблеми судової реформи в Україні» (м. Чернівці, 27.10.2023, дистанційна форма участі); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейські орієнтири розвитку України: науково-практичний вимір в умовах воєнних викликів» (м. Одеса, 26.04.2024, очна форма участі); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми судового права» (м. Харків, 26.04.2024, дистанційна форма участі); XIV Міжнародній науково-практичній конференції «Адвокатура: минуле, сучасність та майбутнє (м. Одеса, 08.11.2024, очна форма участі); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми судового права» (м. Харків, 25.04.2025, дистанційна форма участі); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейські орієнтири України: нові виміри у воєнний час» (Одеса, 16.05.2025, очна форма участі); XV Міжнародній науково-практичній конференції «Адвокатура: минуле, сучасність та майбутнє (м. Одеса, 14.11.2025, очна форма участі); Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-політична та правова система України в цифрову епоху: сучасні виклики» (м. Одеса, 22.04.2026, очна форма участі); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми судового права» (м. Харків, 24.04.2026, дистанційна форма участі).

РЕЗУЛЬТАТИ АНКЕТУВАННЯ

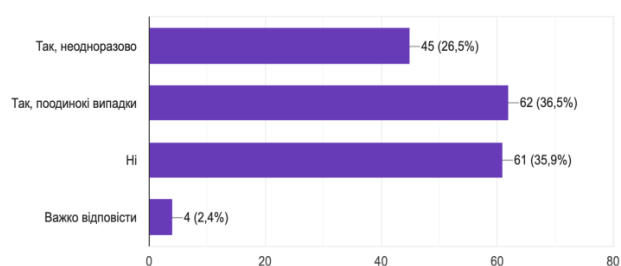
1. Як Ви оцінюєте загальну тривалість процедур добору та/або конкурсу на посаду судді?
170 відповідей



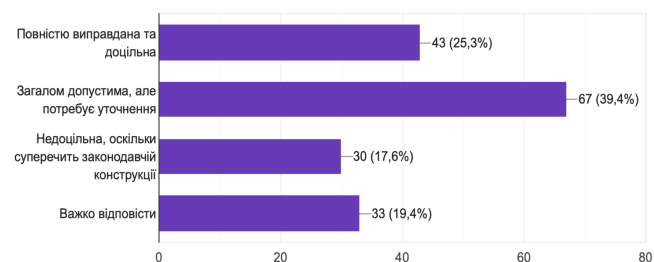
5. Чи вважаєте Ви достатнім рівень цифровізації конкурсних процедур (подання документів, доступ до інформації, комунікація з ВКСУ)?
170 відповідей



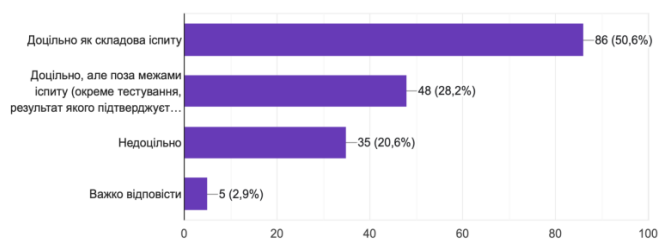
2. Чи стикалися Ви з тривалими перервами між окремими етапами конкурсних процедур (більше 2–3 місяців)?
170 відповідей



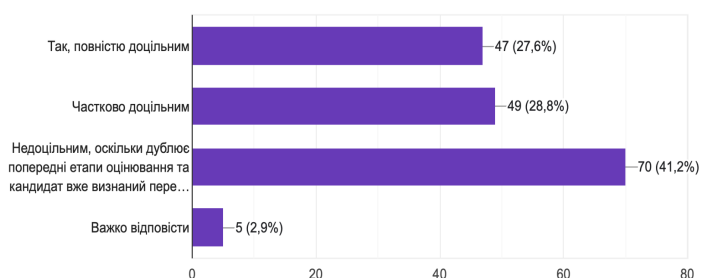
6. Як Ви оцінюєте практику об'єднання критеріїв доброчесності та професійної етики в межах однієї оцінювальної рамки під час кваліфікацій...аконодавство визначає їх як окремі критерії?
170 відповідей



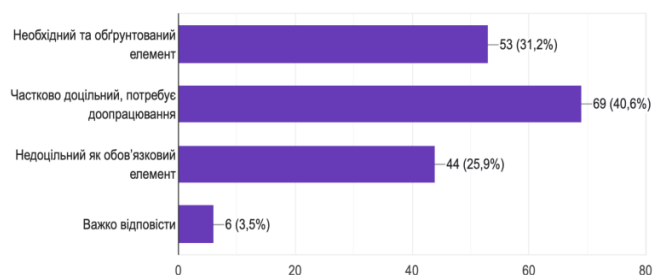
3. Як Ви оцінюєте включення тестування знань з історії української державності до складу кваліфікаційного іспиту?
170 відповідей



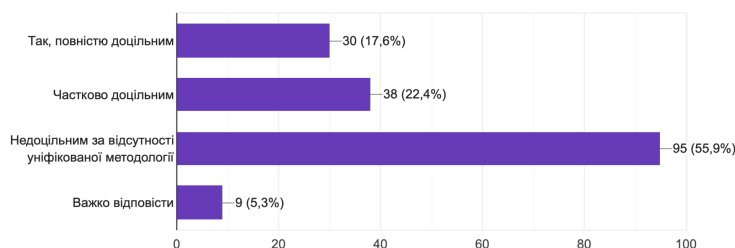
7. Чи вважаєте Ви доцільним проведення співбесіди з переможцем конкурсу до місцевого суду, за результатами якої можлива відмова у н...комендації про призначення на посаду судді?
170 відповідей



4. Як Ви оцінюєте тестування когнітивних здібностей до складу кваліфікаційного іспиту?
170 відповідей

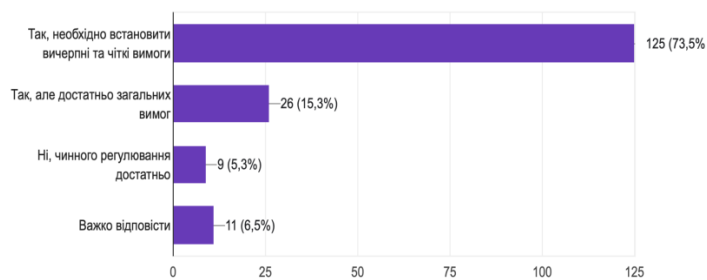


8. Чи вважаєте Ви доцільним проведення перевірки морально-психологічних якостей кандидата на посаду судді за умови визнання ВК...ітко визначеної методології такої перевірки?
170 відповідей



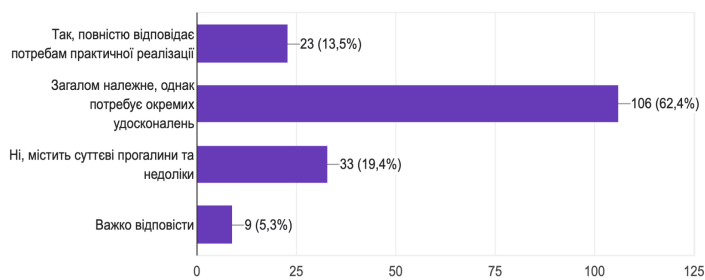
9. Чи вважаєте Ви за необхідне законодавче встановлення чітких вимог до членів Громадської ради доброчесності?

170 відповідей



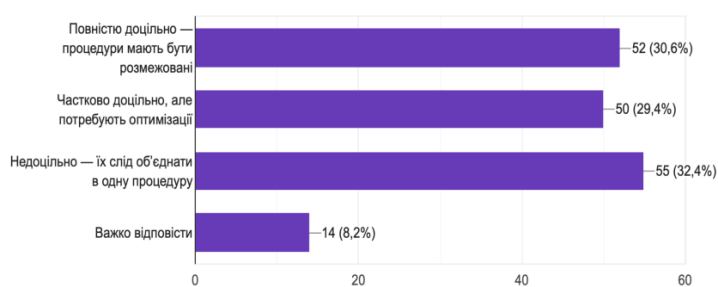
11. Чи вважаєте Ви нормативно-правове регулювання порядку формування суддівського корпусу в Україні належним та вичерпним?

170 відповідей



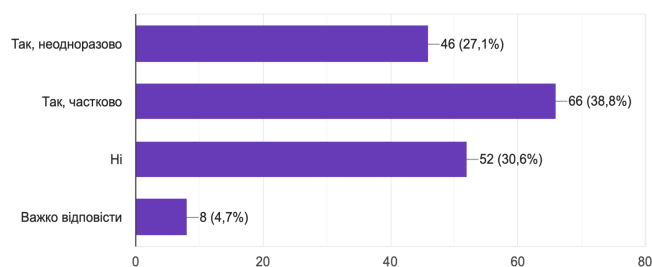
10. Як Ви оцінюєте доцільність існування окремо процедури добору (завершується формуванням резерву) та процедури конкурсу (з...м рекомендації про призначення на посаду)?

170 відповідей

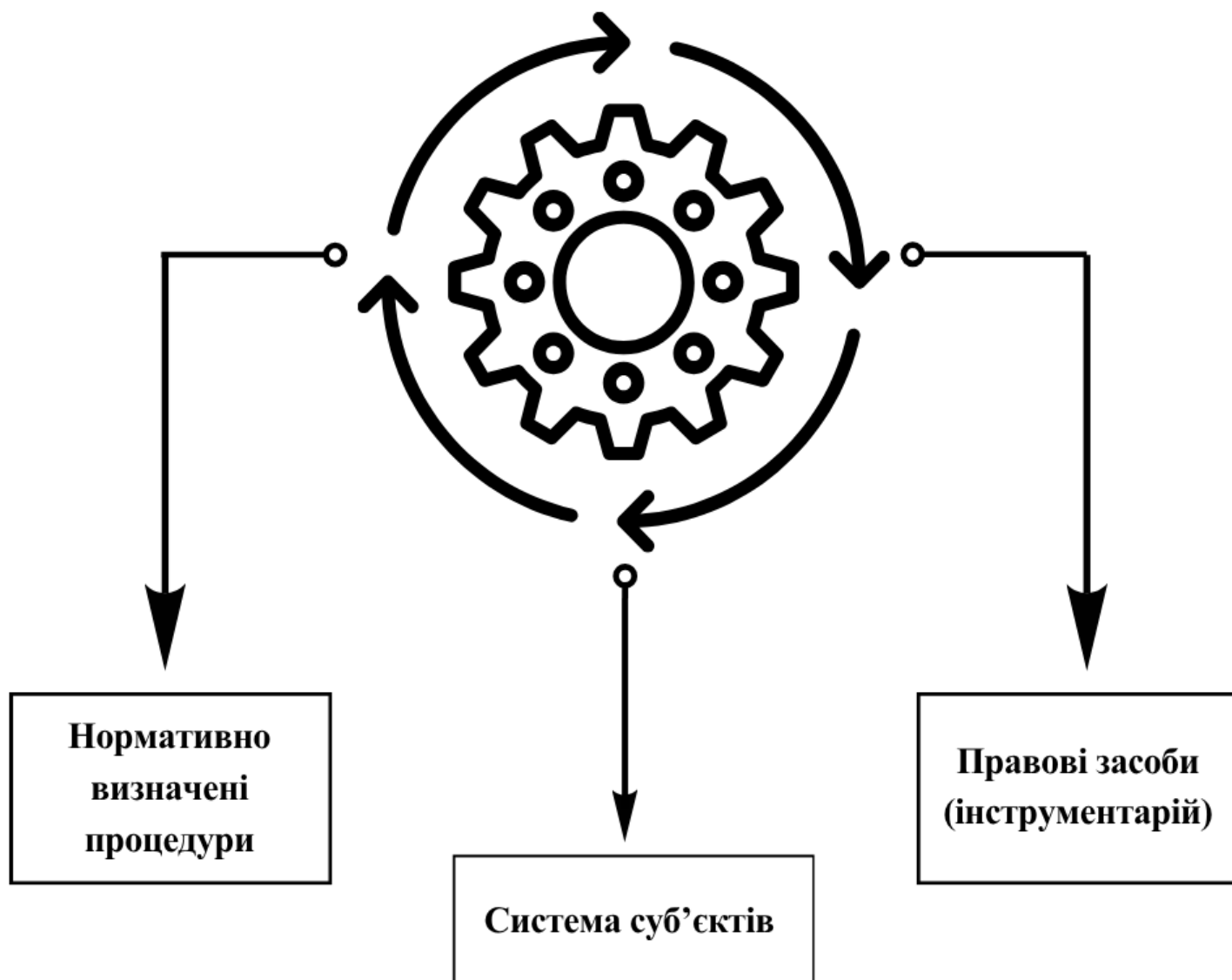


12. Чи виникало у Вас відчуття втрати мотивації або сумнівів у доцільності участі у конкурсних процедурах через її тривалість або складність?

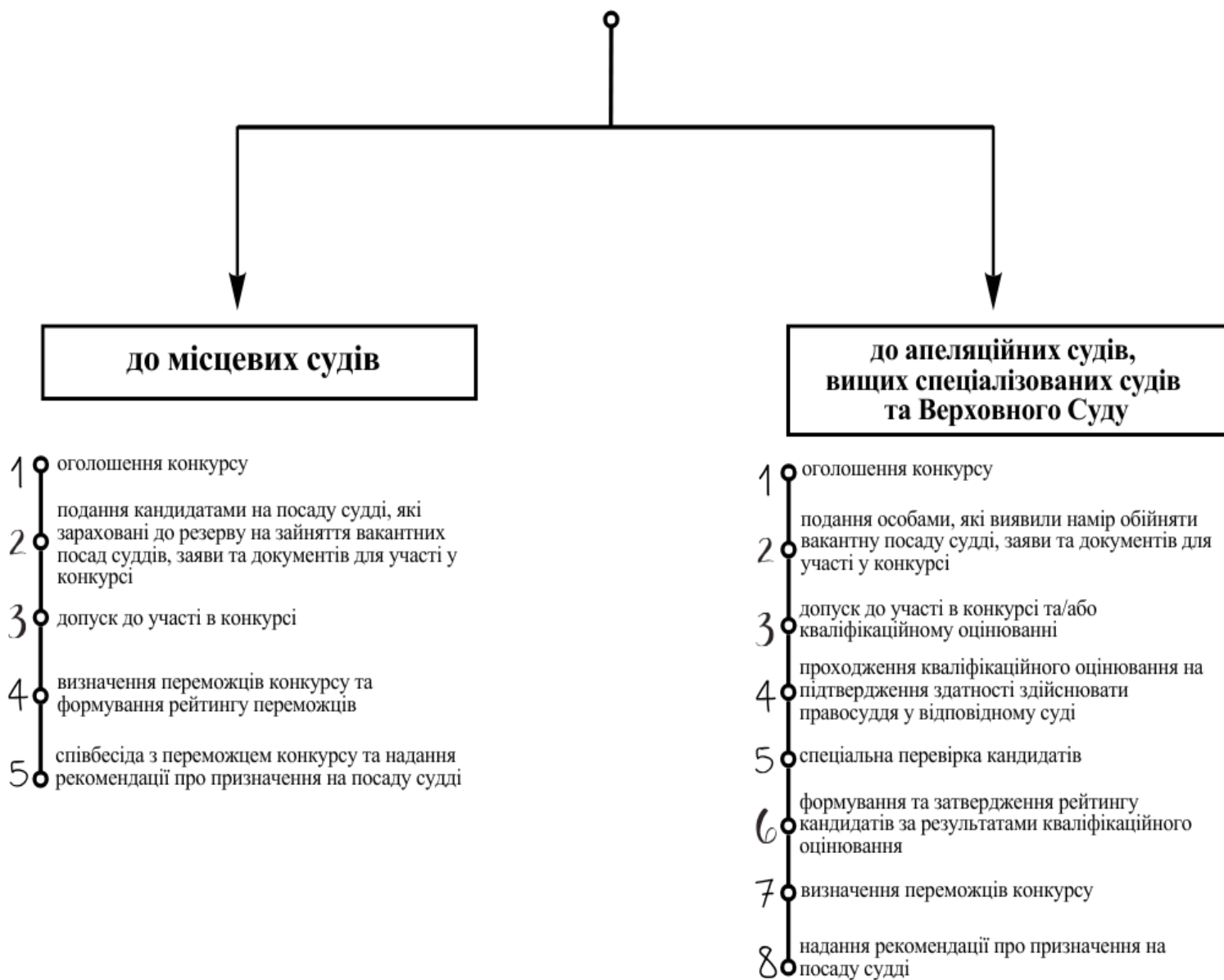
170 відповідей



**СТРУКТУРА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ
ФОРМУВАННЯ СУДДІВСЬКОГО КОРПУСУ В УКРАЇНІ**



ЕТАПИ КОНКУРСУ НА ЗАЙНЯТТЯ ВАКАНТНОЇ ПОСАДИ СУДДІ

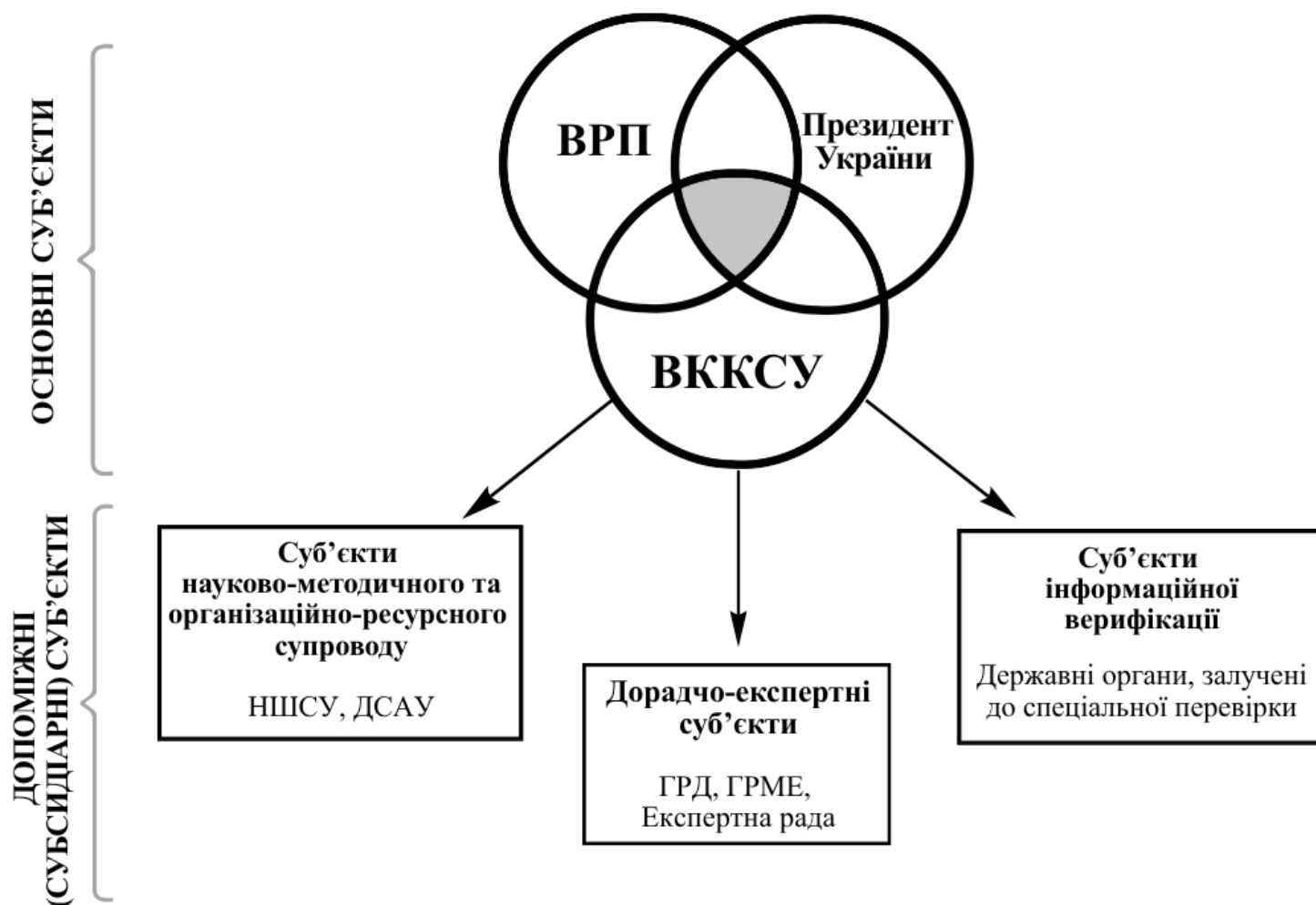


ПОРІВНЯЛЬНА ТАБЛИЦЯ

ДОБОРУ ТА КОНКУРСУ НА ПОСАДУ СУДДІ МІСЦЕВОГО СУДУ

Критерій	Добір кандидатів на посаду судді місцевого суду	Конкурс на зайняття вакантної посади судді місцевого суду
Місце у механізмі формування суддівського корпусу	Процедура формування кадрового резерву кандидатів на посаду судді	Похідна від добору процедура
Мета	Встановлення відповідності осіб вимогам до кандидата на посаду судді та зарахування їх до резерву	Визначення переможця конкурсу на конкретну вакантну посаду судді та вирішення питання про надання рекомендації про призначення
Характер процедури	Оцінювально-перевіркова	Розподільчо-конкурентна
Структура процедури	Багатоетапна (8 етапів)	Скорочена процедурна модель (5 етапів)
Об'єкт призначення	Абстрактна (прогнозована) кількість посад	Конкретна вакантна посада у конкретному суді
Коло учасників	Особи, які відповідають вимогам до посади судді та виявили намір взяти участь у доборі	Лише кандидати, зараховані до резерву на зайняття вакантних посад суддів
Правові засоби (інструментарій)	Кваліфікаційний іспит, спеціальна перевірка, перевірка морально-психологічних якостей, рейтинг кваліфікаційного іспиту, резерв кандидатів	Рейтинг переможців, співбесіда з переможцем, рекомендація про призначення
Юридичний результат та його характер	Зарахування кандидата до резерву строком на 2 (+1) роки	Рекомендація про призначення або відмова в рекомендації
Проблемний аспект	Відсутність чітких темпоральних меж процедури, що може зумовлювати її надмірну тривалість	Невідповідність між статусом переможця конкурсу та можливістю подальшої відмови у рекомендації після співбесіди

СИСТЕМА СУБ'ЄКТІВ, ЩО ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ ФОРМУВАННЯ СУДДІВСЬКОГО КОРПУСУ В УКРАЇНІ



ПРОПОЗИЦІЇ ЗМІН ДО ЗАКОНОДАВСТВА

Пропозиції змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів»

1. Викласти частину першу статті 70 Закону у такій редакції:

«1. Добір на посаду судді місцевого суду – це самостійна комплексна процедура, що являє собою систему послідовних організаційних і кваліфікаційно-оцінювальних дій, має на меті зарахування кандидатів до резерву для подальшої участі у конкурсі на зайняття вакантних посад суддів першої ланки, здійснюється в порядку, визначеному цим Законом, та включає такі етапи:

- 1) оголошення добору на посаду судді;
- 2) подання особами, які виявили намір стати суддею, заяви та документів для участі у доборі на посаду судді;
- 3) допуск до участі у доборі на посаду судді;
- 4) складання кваліфікаційного іспиту;
- 5) проведення спеціальної перевірки, передбаченої цим Законом;
- 6) проведення перевірки особистих морально-психологічних якостей кандидатів на посаду судді (у разі визначення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України такої необхідності);
- 7) затвердження рейтингу кандидатів на посаду судді;
- 8) зарахування кандидатів на посаду судді до резерву на зайняття вакантних посад суддів».

2. Викласти частину першу статті 74 Закону у такій редакції:

«1. Кваліфікаційний іспит є атестуванням професійної компетентності кандидата на посаду судді з метою виявлення належних знань, рівня підготовки та здатності здійснювати правосуддя у відповідному суді.

Вища кваліфікаційна комісія України розпочинає проведення кваліфікаційного іспиту не пізніше ніж через 30 днів з дня допуску останнього кандидата, який

звернувся із заявою про участь у доборі».

3. Викласти частину першу статті 75 Закону у такій редакції:

«1. Спеціальна перевірка судді (кандидата на посаду судді)» – це комплексна міжвідомча публічно-правова процедура збирання та аналізу відомостей, що здійснюється Вищою кваліфікаційною комісією суддів України у взаємодії з уповноваженими державними органами, з метою встановлення відповідності особи конституційним і законодавчим вимогам до суддів, а також підтвердження достовірності інформації щодо її професійної діяльності, репутації та дотримання нею антикорупційних стандартів.

Вища кваліфікаційна комісія суддів України ухвалює рішення про допуск до спеціальної перевірки стосовно всіх кандидатів на посаду судді, які отримали прохідний бал кваліфікаційного іспиту, не пізніше 10 днів з дня затвердження загальних результатів кваліфікаційного іспиту.

У разі якщо двоє і більше кандидатів отримали однакову кількість балів, до спеціальної перевірки допускаються всі такі кандидати».

3. Викласти статтю 79-2 Закону у такій редакції:

«1. Конкурс на зайняття вакантної посади судді – це публічно-правова змагальна та рейтингова процедура, що здійснюється Вищою кваліфікаційною комісією суддів України та полягає у послідовному вчиненні юридично значущих дій і ухваленні рішень, спрямованих на відбір та визначення осіб, здатних здійснювати правосуддя у відповідному суді.

2. Вища кваліфікаційна комісія суддів України проводить конкурс на зайняття вакантних посад суддів місцевого суду – на основі рейтингу результатів іспиту кандидатів на посаду судді та суддів, які виявили намір бути переведеними до іншого місцевого суду відповідно до статті 82 цього Закону, який включає такі етапи:

1) оголошення конкурсу;

2) подання кандидатами на посаду судді, які зараховані до резерву на зайняття вакантних посад суддів, заяви та документів для участі у конкурсі;

- 3) допуск до участі у конкурсі;
- 4) визначення переможців конкурсу та формування рейтингу переможців;
- 5) співбесіда з переможцем конкурсу та надання рекомендації про призначення на посаду судді.

3. Вища кваліфікаційна комісія суддів України проводить конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційного суду, вищого спеціалізованого суду чи суддів Верховного Суду – на основі рейтингу кандидатів за результатами кваліфікаційного оцінювання та з урахуванням особливостей, передбачених статтею 79-3 цього Закону, який включає такі етапи:

- 1) оголошення конкурсу;
- 2) подання особами, які виявили намір обійняти вакантну посаду судді, заяви та документів для участі у конкурсі;
- 3) допуск до участі в конкурсі та/або кваліфікаційному оцінюванні;
- 4) проходження кваліфікаційного оцінювання на підтвердження здатності здійснювати правосуддя у відповідному суді;
- 5) спеціальна перевірка кандидатів, які допущені до етапу дослідження досьє та проведення співбесіди кваліфікаційного оцінювання;
- 6) формування та затвердження рейтингу кандидатів за результатами кваліфікаційного оцінювання;
- 7) визначення переможців конкурсу;
- 8) надання рекомендації про призначення на посаду судді.

4. Конкурс на зайняття вакантної посади судді Верховного Суду проводиться щодо вакантної посади у відповідному касаційному суді.

5. Конкурс на зайняття вакантної посади судді Вищого антикорупційного суду проводиться з урахуванням особливостей, передбачених Законом України «Про Вищий антикорупційний суд».

4. Викласти частину третю статті 87 Закону у такій редакції:

«3. Членами Громадської ради доброчесності можуть бути громадяни України, які досягли 25-річного віку, мають повну вищу освіту, досвід професійної діяльності

у відповідній сфері не менше двох років, володіють державною мовою на рівні, визначеному Національною комісією зі стандартів державної мови, відповідають критеріям доброчесності та політичної нейтральності.

Досвід професійної діяльності, передбачений цією частиною, має бути набутим у сфері правозахисної діяльності як члена (учасника) правозахисного громадського об'єднання, утвореного та зареєстрованого у встановленому законом порядку, або у сфері науково-педагогічної діяльності у галузі права після здобуття наукового ступеня, або у сфері здійснення професійної адвокатської діяльності, або у сфері професійної діяльності журналіста.

Особи, які претендують на членство у Громадській раді доброчесності, підлягають перевірці щодо відповідності критерію доброчесності, у порядку, визначеному законом, із забезпеченням відкритості відповідної процедури».



ВИЩА КВАЛІФІКАЦІЙНА КОМІСІЯ СУДДІВ УКРАЇНИ

вул. Генерала Шаповала, 9, м. Київ, 03110, тел. (044) 233-63-76, e-mail: inbox@vkksu.gov.ua

web: http://www.vkksu.gov.ua код ЄДРПОУ 37316378

22.06.2026 № 02-1315/26 На № _____ від _____

ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження на здобуття
наукового ступеня доктора філософії з права
Щербатого Романа Романовича на тему:
«Формування суддівського корпусу в Україні:
організаційно-правовий аспект»
у практичну діяльність Вищої кваліфікаційної комісії суддів України**

Комісія повідомляє, що наукові здобутки Щербатого Романа Романовича, викладені автором в дисертаційному дослідженні на тему: «Формування суддівського корпусу в Україні: організаційно-правовий аспект» на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», вирізняються практичною значущістю для діяльності Вищої кваліфікаційної комісії суддів України у контексті реалізації процедур добору, конкурсу на зайняття вакантних посад суддів та кваліфікаційного оцінювання суддів.

У межах дослідження сформульовано наукові підходи щодо удосконалення процедур формування суддівського корпусу, зокрема в частині етапності добору на посаду судді місцевого суду та конкурсу на зайняття вакантних посад суддів, нормативного врегулювання строків їх проведення, процедурних аспектів проведення кваліфікаційного оцінювання судді (кандидата на посаду судді), спеціальної перевірки судді (кандидата на посаду судді), структури рішень, а також організаційних питань діяльності Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.

Окрему увагу у дослідженні приділено питанням підвищення ефективності діяльності Вищої кваліфікаційної комісії суддів України як одного з основних суб'єктів формування суддівського корпусу, забезпечення правової визначеності процедур, прозорості оцінювання кандидатів та узгодження національних підходів із міжнародними і європейськими стандартами.

За результатами розгляду Комісія дійшла висновку, що окремі наукові положення та пропозиції дисертаційного дослідження можуть бути враховані у практичній діяльності Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та під час удосконалення нормативного регулювання процедур формування суддівського корпусу.

Заступник Голови



Олег КОЛУШ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор Національного університету
«Одеська юридична академія»

професор Олег ТОДОЩАК

19 червня 2026 року

**про впровадження наукових розробок дисертаційного дослідження
на здобуття ступеня доктора філософії з права
Щербатого Романа Романовича
на тему: «Формування суддівського корпусу в Україні:
організаційно-правовий аспект»
у навчальний процес
Національного університету «Одеська юридична академія»**

Акт складено комісією у складі:

Голова: проректор з навчальної роботи, д.ю.н., професор Галина УЛЬЯНОВА

Члени комісії: декан факультету адвокатури та антикорупційної діяльності,
к.ю.н., доцент Сергій СТАРОДУБОВ, завідувач кафедри організації судових,
правоохоронних органів та адвокатури, д.ю.н., професор Нана БАКАЯНОВА,
начальник навчально-методичного відділу Людмила КУЗНЕЦОВА.

Комісією було проведено роботу щодо визначення фактичного впровадження
результатів наукового дослідження Щербатого Р. Р. у навчальний процес
Національного університету «Одеська юридична академія».

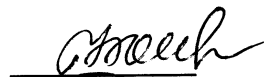
Комісія розглянула наукові публікації Щербатого Р. Р., зокрема:

1. Щербатий Р. Р. Добір на посаду судді місцевого суду: поняття, принципи, ознаки та етапи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2025. № 90. Ч. 5 С. 49-58. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.5.7>
2. Щербатий Р. Р. Громадська рада доброчесності як допоміжний суб'єкт формування суддівського корпусу в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2026. № 2. Ч. 3. С. 245-253. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.02.3.34>
3. Shcherbatyi R. R. The judicial corps as an element of the organization of the judiciary: a theoretical and legal analysis. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2026. № 3. С. 340-343. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2026-3/74>

За результатами проведеної роботи комісією встановлено, що сформульовані у наукових працях висновки та пропозиції за темою дисертаційного дослідження «Формування суддівського корпусу в Україні: організаційно-правовий аспект» впроваджено у навчальний процес Національного університету «Одеська юридична академія» та використовуються під час проведення лекційних та практичних занять з навчальних дисциплін «Судові та правоохоронні органи України» та «Судова влада в Україні».

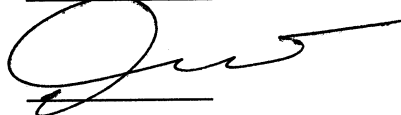
Комісія дійшла висновку, що дисертаційне дослідження має цінність для навчального процесу, а надані матеріали мають високий теоретичний рівень та суттєву практичну значущість. Їх використання сприятиме підвищенню якості підготовки здобувачів вищої освіти, формуванню у них професійних компетентностей у сфері судоустрою та статусу суддів, а також поглибленню теоретичних знань і практичних навичок, необхідних для майбутньої професійної діяльності.

Голова комісії:

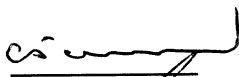


Галина УЛЬЯНОВА

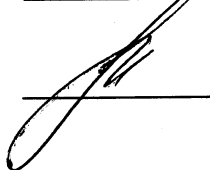
Члени комісії:



Сергій СТАРОДУБОВ



Нана БАКАЯНОВА



Людмила КУЗНЕЦОВА