

## **Розділ V. ПРОБЛЕМИ БОРТЬБИ ЗІ ЗЛОЧИННІСТЮ ТА ПРАВООХОРОННА ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

---

**Л.М. Москевич**

### **ПРОФЕСІОНАЛІЗМ СУДДІВ ЯК ПЕРЕДУМОВА ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНОЇ СУДОВОЇ СИСТЕМИ**

Сьогодні в Україні широко дискутується питання побудови ефективною судовою системою. Автори багаточисленних законопроектів та концепцій наголошують на неефективності діючої судової системи та пропонують провести її реформування шляхом утворення нових судових установ, зміни повноважень судових інстанцій, об'єднання та ліквідація судів і т.п. Іншими словами, на думку ініціаторів можливих змін судової системи, якщо замість існуючих судів будуть утворені нові судові інститути, то нарешті наша держава та суспільство отримують ефективну судову систему. Але що слід розуміти під "ефективною судовою системою"? Де гарантія того, що нова система буде ефективною? На наш погляд, ефективна судова система - це можливість отримати реальний захист своїх прав і інтересів, який буде здійснено в законному, обґрунтованому судовому рішенні. І головне - судове рішення буде виконане в повному об'ємі та своєчасно.

Саме судове рішення є результатом діяльності судових установ, і наскільки повно в ньому задоволені інтереси справедливості, законності, верховенства права, настільки судова система може вважатися ефективною. Виносять судові рішення не установи суду чи якісь інші інститути судової влади, а конкретні люди, яких відповідно до передбаченої законом процедури, наділено таким правом - професійні судді. І саме від їх професіоналізму, правосвідомості залежить якість судового рішення.

З огляду на вищевикладене, вважаємо, що одним із головних засад ефективною судовою системою є кадрове забезпечення цієї системи професіоналами. Тому розпочинати судову реформу необхідно з удосконален-

ня процедури добору кандидатів на посади суддів та механізму контролю за професійністю діючих суддів.

На різних етапах процесу наділення суддів повноваженнями, особа умовно перебуває у стані *претендента* та *кандидата* на посаду судді. Теоретично, претендувати на посаду судді України може будь-яка особа, тому будь-яка особа може ініціювати стосовно себе процедуру призначення на посаду судді. Однак, якщо особа не відповідає загальноустановленим вимогам кандидатського цензу, вона не може бути кандидатом на посаду судді, тобто, набути положення активного учасника процесу призначення (обрання) судді. Після попередніх перевірок особі офіційно повідомляється, що вона відповідає вимогам кандидата на посаду судді та допускається до складання кваліфікаційного іспиту, або їй в цьому офіційно відмовляють.

Претендент на посаду судді стає кандидатом у судді з моменту його добору з числа осіб, які відповідають вимогам кандидатського цензу за результатами проходження кваліфікаційної атестації. Таким чином, фігура кандидата на посаду судді виникає лише після здачі претендентом кваліфікаційного іспиту. Такий висновок можна зробити з положень ст. 8 Закону "Про статус суддів" та ст. 60 Закону "Про судоустрій України" [1, 2].

Нині у вітчизняному праві існує суттєва прогалина в питаннях відкритості процедури добору кандидатів. Принаймні на законодавчому рівні не врегульовані питання про відкриття конкурсу на посаду судді, участі громадськості при висуненні та обговоренні кандидататур. Поміж іншого, відкритість цієї процедури є передумовою поступового запровадження конкурсного начала при доборі кандидатів, що зробить призначення суддів більш відкритим та гласним, зменшуючи прояви "безальтернативності".

З метою вдосконалення механізму формування корпусу суддів, на наш погляд, в подальшому доцільно запроваджувати конкурсне начало добору та представлення кандидатів для призначення суддею. У випадку, коли з'являється вакансія на посаду судді місцевого суду, кваліфікаційні комісії суддів повинні давати офіційне повідомлення у засобах масової інформації (газета, радіо, телебачення) про відкриття конкурсу на відповідну посаду судді. Така інформація повинна бути загальнодоступною для всієї громадськості (як на місцевому, так і на загальнодержавно-республіканському рівні), а не тільки для обмеженого кола осіб. За таких умов всі бажаючі, що відповідають кандидатському цензу, повинні мати змогу звернутися із заявою про призначення їх на посаду судді.

На сьогоднішній день одним з головних завдань кваліфікаційних комісій є детальна перевірка кожного претендента на посаду судді щодо його відповідності вимогам, зазначеним у ст. 127 Конституції України, у ст. 7, 8 Закону "Про статус суддів" та ст. 59 Закону "Про судоустрій України"

[1, 2]. З цього приводу вимагається свого роду "розслідування" шляхом детального вивчення всіх позитивних та негативних сторін претендента. Для здійснення цієї функції кваліфікаційні комісії суддів наділені правом витребувати та одержувати необхідну інформацію від голів судів, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, а також громадян та їх об'єднань. Вважаємо, що вказане повноваження кваліфікаційних комісій суддів є необхідною умовою для їх повноцінної та ефективної роботи при доборі кандидатів у судді.

Водночас, однією із серйозних проблем, з якою стикаються кваліфікаційні комісії є те, що вони фактично не мають можливості повно та всебічно вивчити особу кандидата, оскільки їх діяльність в цій сфері обмежена лише збиранням характеристик та інших доступних їм матеріалів. Разом з тим вказані матеріали не містять об'єктивної інформації про особу.

Кваліфікаційна атестація кандидата на посаду судді проводиться кваліфікаційною комісією суддів і полягає в оцінці професійного рівня кандидата (профпридатності до суддівської роботи) та прийнятті рішення про рекомендацію (або відмову в ній) кандидата для зайняття посади судді.

Кваліфікаційна атестація, як складовий механізм добору суддівських кадрів, провадиться у формі: 1) кваліфікаційного іспиту (щодо кандидатів, які претендують на посаду судді вперше або з часу звільнення яких з посади судді пройшло більше п'яти років); та 2) кваліфікаційної співбесіди (щодо кандидатів, які претендують на безстрокове обрання суддею).

Кваліфікаційний іспит полягає у виявленні знань та рівня професійної підготовки кандидата в судді, ступеня його готовності здійснювати судочинство з питань юрисдикції відповідного суду.

Складання кваліфікаційного іспиту здійснюється в декілька стадій:

1. *Перевірка теоретичних знань та практичних навичок кандидата* полягає в: (а) усній відповіді по білету на теоретичні запитання з кримінального, цивільного права, кримінального, цивільного процесів, конституційного та адміністративного права; та (б) виконання письмового завдання – складання проекту судового рішення за запропонованою фабулою справи. Усний іспит дозволяє оцінити якість юридичних знань кандидата, рівень володіння ним нормами процесуального і матеріального права. Природно, якщо кандидат претендує на посаду судді спеціалізованого суду, при складанні екзаменаційних питань повинна бути врахована юрисдикція суду.

При проведенні іспиту, на наш погляд, варто виходити з того, що професійний суддя повинен вільно орієнтуватися в різних галузях права і бути здатним розглянути і справедливо вирішити будь-який правовий спір. Тому до екзаменаційних білетів доцільно включати питання з різних галузей права. Кандидат на посаду судді повинен показати високий рівень підготовки у сфері юриспруденції, а також уміння переключатися

з однієї галузі права на іншу, виходячи з обставин справи. Варто визначити можливість використання при складанні іспитів системи тестів, що дозволило б обмежити прояви суб'єктивізму в оцінці знань претендентів.

Крім того, в екзаменаційних білетах повинні бути передбачені питання, що стосуються положень Кодексу професійної етики судді. Знання цих етичних норм, а головне – обов'язкова згода з їх положеннями, мають стати одним з головних критеріїв при доборі кандидатів у судді. Тому доцільно не тільки включити ці питання в екзаменаційні білети, а й провести співбесіду з кандидатом на етичну тему.

2. *Виконання письмового завдання* полягає в написанні реферату з питань правосудства. Рецензію на реферат, за дорученням голови кваліфікаційної комісії, готує один із членів кваліфікаційної комісії суддів. На наш погляд, реферат має оцінюватися з погляду актуальності його теми, повноти і глибини розкриття його основних положень, загальної і юридичної грамотності, логічності аналізу, наявності власної думки автора і правильності висновків. При захисті реферату потрібно визначити рівень самостійності його написання, зокрема, шляхом постановки кандидату відповідних питань з теми роботи.

3. *Співбесіда з кандидатом*. Жоден нормативний акт або методичні рекомендації з цього питання не регламентують порядок проведення співбесіди з кандидатом, форму і коло питань, які повинні бути з'ясовані, способи фіксації та аналізу результатів співбесіди, хоча Законом визначено це однією із стадій кваліфікаційного іспиту. Між тим наука управління визначила певний підхід і способи проведення співбесіди з претендентом на посаду.

Отже, співбесіда, іменована в науці як "інтерв'ю", популярна як спосіб добору кадрів через його гнучку керованість (можливість поступового входження в розмову), багатофункціональність (можливість не тільки зібрати дані про претендента, а й передати йому необхідну інформацію), можливість збирання даних для різних цілей. Відзначається, що інтерв'ю – дуже складний творчий процес, ефективність якого, крім іншого, багато в чому залежить від рівня компетентності інтерв'юера, його здатності вловити "підвідну" частину професійного діалогу, адаптувати його до конкретних умов і шляхом тривалого шліфування виробити свій почерк контактного спілкування з претендентом, вивести власну формулу успіху.

На наш погляд, співбесіда з кандидатом на посаду судді повинна мати цілеспрямований характер. Метою її проведення є безпосереднє знайомство з кандидатом, з'ясування мотивів його бажання обійняти посаду судді, життєвої позиції і системи цінностей. Можуть уточнюватися питання, пов'язані з побутом, трудовою діяльністю кандидата. Тобто, при співбесіді повинні оцінюватися ступінь відповідності кандидата портрету ідеального судді, його здатність виконувати посадові повнова-

ження носія судової влади, потенціал професійного росту і розвитку, здатність адаптуватися до організації та умов роботи тощо. Доцільно ввести в практику оформлення результатів співбесіди за допомогою письмового складання думки про загальний рівень грамотності кандидата.

Вважаємо за необхідне розробити і нормативно закріпити рекомендації щодо проведення співбесіди з кандидатом на посаду судді із визначенням певного кола питань, що в обов'язковому порядку повинні бути поставлені претенденту.

При складанні кваліфікаційного іспиту, практика стикається з проблемою відсутності єдиного підходу до оцінки знань претендентів на посади суддів, що дає підстави для суб'єктивізму і навіть упередженості щодо тієї чи іншої особи. Вважаємо, що для забезпечення єдності дій кваліфікаційних комісій з добору суддівських кадрів, Вища кваліфікаційна комісія повинна опрацювати детально Типові методичні рекомендації з організації та проведення кваліфікаційного іспиту кандидатів на посади суддів.

Бажано нормативно закріпити положення про те, що такий іспит має проводитись шляхом тестування, яке виключає суб'єктивізм у доборі суддів. Тестування має здійснюватися з використанням доступної комп'ютерної програми, складеної на базі тестів, розроблених і рекомендованих Вищою кваліфікаційною комісією суддів. Тест з кожної дисципліни повинен включати 20 запитань з трьома - п'ятьма варіантами відповідей на них, з яких правильною є лише одна. Причому запитання і варіанти відповідей на них мають формулюватися таким чином, щоб можна було відповісти "так" або "ні". Відповідно і відповіді претендента повинні оцінюватись лише як правильні або неправильні.

На наш погляд, важливе значення при встановленні рівня юридичної підготовленості кандидатів до майбутньої судової діяльності має виявлення їх знань й розуміння змісту Конституції України, як нормативного акту, що визначає основу побудови та розвитку всієї правової системи, закріплює основні права і обов'язки людини й громадянина. При здійсненні правосуддя суддя, в першу чергу, повинен керуватись Конституцією, а тому кандидат на посаду судді має досконало її знати та вміти практично застосовувати. Саме тому обов'язково під час зазначеного іспиту, який складають кандидати на посаду судді, мають перевірятись та оцінюватись їх знання Конституції та рішень Конституційного суду України. Крім того, з прийняттям Закону "Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини" від кандидатів слід також вимагати знання Рішень цього Суду.

Відповідно до ч. 2 ст. 94 Закону "Про судоустрій України" [2], вирішуючи питання про рекомендацію кандидата для призначення (обрання) на посаду судді, кваліфікаційна комісія суддів повинна враховувати як

рівень його професійних знань, так і *особисті та моральні якості кандидата*. Але в Україні немає чіткого переліку особистісних та моральних якостей, якими повинен бути наділений кандидат на посаду судді, за якими можна було б встановити його професійну придатність бути суддею. Немає також і методики виявлення та оцінки професійної придатності кандидата на посаду судді. В зв'язку з чим робота кваліфікаційних комісій суддів в цьому напрямку базується виключно на суб'єктивній оцінці (угляду) членів кваліфікаційних комісій, що ускладнює єдиний підхід до формування професійного суддівського корпусу. Це ще раз акцентує на необхідності нормативного визначення особистісних та моральних якостей кандидата. Їх перелік повинен скласти зміст соціопсихограми судді.

На наш погляд, в основу оцінки особистісних та моральних якостей кандидата можуть бути покладені наступні *критерії*:

*а) кваліфікаційні*, які відображаються у певних документах: про отриману освіту, перепідготовку і підвищення кваліфікації, спеціалізацію, присвоєння класного чину тощо. Як відзначалося, певні професійно важливі якості можуть здобуватися та коректуватися в процесі навчання. Тому необхідно розробити і впровадити державну програму обов'язкової підготовки кандидатів на посаду судді, а також перепідготовки і підвищення кваліфікації професійних суддів. Формування ж суддівського корпусу повинно відбуватися на конкурсній основі – перевага в заміщенні посади професійного судді має віддаватися фахівцю з найкращими кваліфікаційними характеристиками;

*б) об'єктивні*, що відображають ефективність праці кандидата на попередній роботі з використанням кількісних і якісних (оціночних) характеристик, наприклад, за кількістю отриманих заохочень і стягнень тощо. На наш погляд, було б доцільним розробити спеціальну Інструкцію, до якої слід включити певний перелік питань, на які повинен відповісти керівник установи за останнім місцем роботи або навчання претендента на посаду судді при складанні характеристики. Розробку структури характеристики необхідно доручити фахівцям-психологам. Вона повинна містити питання, відповіді на які могли б мати прогностичну спрямованість з погляду успішності здійснення суддівських функцій і містити необхідні дані про особу претендента на посаду судді. Складена таким чином характеристика могла б містити більш об'єктивну і повну інформацію про можливого кандидата на ту чи іншу суддівську посаду, прогнозувати сприятливі чи несприятливі показники до діяльності.

Так, наприклад, до числа перших можна віднести наявність у документах заохочень, оціночних характеристик: "чесний", "принциповий", "дисциплінований, відповідальний працівник", "здатний тривалий час переносити фізичні і психічні перевантаження", "виявляє аналітичні здібності", "вміє планувати свою роботу", "має організаторські здібності" та ін. Відповідно до прогностично несприятливих показників можна віднести:

наявність дисциплінарних стягнень, даних про слабку успішність у школі, вузі; оціночні характеристики: "недисциплінований", "некомунікабельний", "в умовах підвищеного навантаження губиться, не може зосередитися", "відрізняється низькою працездатністю", "у колективі авторитетом не користується", "зарозумілий", "грубий" тощо;

б) *психологічні*, виявлених у результаті психодіагностичного обстеження претендента на посаду судді з використанням спеціально підібраних для цих цілей тестових методик. Надійність отриманих даних залежатиме від якості психодіагностичного обстеження, правильності інтерпретації отриманих результатів. Тому до виконання даної функції необхідно залучати кваліфікованих психологів. Вітчизняними і іноземними психологами вже розроблено низку методик, що можуть бути використані і для дослідження особи судді чи кандидата на цю посаду. Зокрема, у 2002 р. в Російській Федерації був проведений відповідний експеримент по психодіагностичному обстеженню кандидатів на посаду судді. Експеримент підтвердив доцільність такого попереднього обстеження кандидатів на посаду судді. На думку вчених, використана при проведенні експерименту процедура дозволяє глибоко та об'єктивно оцінити особистісні якості, їх відповідність вимогам професійної діяльності судді і з високою частотою імовірності прогнозувати професійну успішність.

Вважаємо, що психодіагностичне обстеження було б доцільно проводити щодо як кандидатів на судову посаду, так і діючих суддів. У першому випадку воно повинне бути передбачено програмою підготовки суддів і мати конкретну спрямованість на виявлення професійно важливих рис особистості.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що кожен, хто звернувся в суд, бажає, щоб його справу розглядав не тільки високопрофесійний, досвідчений суддя, а й авторитетна, справедлива, безстороння, чесна і високоморальна людина. Відсутність же нормативно визначених особистісних соціально-психологічних характеристик судді, а також науково обґрунтованих способів, методів їх пізнання не дозволяє об'єктивно оцінити наявні в кандидата передумови до судової роботи.

Існуючі методи добору суддівських кадрів не відповідають вимогам сьогодення і потребують докорінного перегляду. Не можна не визнати того незаперечного факту, що професійний добір не може вважатися кваліфікованим, якщо він не спирається на сучасні уявлення про структуру особистості, на розробку та побудову ідеальної і реальної моделей особи судді, їх зіставлення і виявлення розбіжностей між ними, що дуже важливо при доборі фахівців.

У відпрацюванні механізмів добору кандидатів на посаду судді, на наш погляд, великий позитив можуть справити минулі вітчизняні наукові надбання. Так, ще в 1977 році Н.В. Радутною було представлено ґрунтовне дослідження з питань правового положення суддів, їх професійної

майстерності, підготовки, добору. З цього приводу дослідниця зазначала, що науково обґрунтований добір кадрів у судді, представляє собою процес, який складається з декількох етапів: I етап передбачає розробку професіограми, яка включає психограму професії (короткий виклад вимог, які висуваються до психічних якостей особистості). II етап складається з розробки на основі професіограми шкали правових і психофізіологічних критеріїв, відповідність яким кандидата на посаду судді слугує однією з важливих гарантій успішного виконання ним своїх професійних обов'язків. При цьому можуть бути виділені критерії, які мають абсолютний характер, відповідність яким є обов'язковою, і критерії відносні, відповідність яким є бажаною. III етап передбачає експериментальне на основі розробленої методики співставлення сукупності якостей кандидата і тих вимог, які необхідні для виконання обов'язків судді. Цьому повинна передувати робота по збиранню інформації про передбачуваних кандидатів, а саме: отримання даних, що характеризують успішність їх діяльності в якості кандидатів у судді та даних, що свідчать про схильності до цього виду юридичної діяльності [3].

Запровадження в Україні подібної технології в доборі кандидатів на посаду суддів є вимогою сьогодення та потребує проведення комплексного науково-практичного дослідження із залученням широкого спектру знань, і в першу чергу – юридичної психології.

#### **Література:**

1. Закон України "Про статус суддів" // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 8. – Ст. 56 (з наступними змінами та доповненнями).
2. Закон України "Про судоустрій" Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 27 – 28. – Ст. 180 (з наступними змінами та доповненнями).
3. Радутная Н.В. Народный судья: профессиональное мастерство и подготовка. – М.: Юрид. лит., 1977.

*Стаття надійшла до редколегії 28.12.2009 р.*

**С.М. Пашков**

#### **ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ОСІБ, ЯКІ БЕРУТЬ УЧАСТЬ У КРИМІНАЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ**

З прийняттям 23 грудня 1993 р. Законів "Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів"<sup>1</sup> і "Про забезпечення безпеки

---

<sup>1</sup> Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів: Закон України від 23 грудня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 11. – Ст. 50.