



ru/programa-dobre-provodit-masshtabne-navchannyadeputativ-mistsevih-rad/.

19. Програма навчання депутатів місцевих рад «Місцеве самоврядування. крок до ефективності». URL: <http://ipro.org.ua/650/>.

20. Результати регіонального е-курсу «Депутат місцевої ради: потреби громади – пріоритети – реалізація» / DESPRO. – 12.12.2016. URL: http://despro.org.ua/news/news/?ELEMENT_ID=1772.

21. Сергієнко Е.О. Проектна діяльність як засіб формування громадянської компетентності. *Управління інноваційним розвитком території* : матер. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, м. Дніпропетровськ, 30 жовт. – 30 листоп. 2015 р. / за заг. ред. Ю.П. Шарова. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2015. С. 235–238.

22. Спільнота практик: Сталій розвиток. URL: <http://udl.despro.org.ua>.

23. Стартує реформа системи професійного навчання публічних службовців та депутатів місцевих рад. URL: <https://decentralization.gov.ua/news/8039>.

24. Ткачук А.Ф. Діяльність органів місцевого самоврядування та депутатів сільської, селищної, міської ради (навчальний модуль). Київ : ІКЦ «Легальний статус», 2016. 80 с.

25. Управління стратегічним розвитком об'єднаних територіальних громад: інноваційні підходи та інструменти: монографія / С.М. Серьогін, Ю.П. Шаров, Є.І. Бородін, Н.Т. Гончарук [та ін.] ; за заг. та наук. ред. С.М. Серьогіна, Ю.П. Шарова. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2016. 278 с.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Ihnat Oleksander Volodymyrovych – Postgraduate Student at Department of Management and Project Management of Dnipropetrovsk Regional Institute of Public Administration of National Academy of Public Administration under the President of Ukraine;

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Игнат Александр Владимирович – аспирант кафедры менеджмента и управления проектами Днепропетровского регионального института государственного управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины;

Ihnat.Oleksander@gmail.com

УДК 347.962:005.6/9(477)

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА РАБОТЫ СУДЬИ В СИСТЕМЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВЕННОГО ПРАВОСУДИЯ В УКРАИНЕ

Екатерина ИНОЗЕМЦЕВА,

аспирант кафедры административного, хозяйственного права
и финансово-экономической безопасности
Учебно-научного института права
Сумского государственного университета

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрен механизм оценки качества работы судей, в частности, как элемент администрирования суда и элемент работы с кадрами в судебной системе влияет на состояние обеспечения качественного правосудия. В связи с проведенной реформой правосудия и судопроизводства в Украине, одним из направлений которой провозглашена оценка качества работы судьи как важная составляющая карьерного продвижения судьи и качественного правосудия, очень важную роль играют критерии оценки качества работы судьи, которые в дальнейшем станут критериями отбора кандидатов на должность судей.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, правосудие, оценка качества работы суда, профессиональная пригодность судьи, квалификационное оценивание судьи.

ASSESSMENT OF THE QUALITY OF JUDGES IN THE STAFF SYSTEM OF QUALITY JUSTICE IN UKRAINE

Kateryna INOZEMTSEVA,

Postgraduate Student of the Department of Administrative,
Commercial Law and Financial and Economic security
of Educational-Scientific Institute of Law
of Sumy State University

SUMMARY

The article is about the mechanism of evaluating the ability to work with the judiciary, as the element of administration to the court, and the element of work with personnel in the court system, which can be added to the camp for securing the ultimate justice. In connection with the reform of justice and justice in Ukraine, one of the directions of which is the assessment of the quality of the judge's work as an important component of the career advancement of the judge and high-quality justice, the criteria for evaluating the quality of the work of the judge, which will later become the criteria for selecting candidates for the position, are proclaimed judges.

Key words: staffing, justice, evaluation of the quality of court work, professional suitability of a judge, qualification evaluation of a judge.

Постановка проблемы. На сегодня в Украине признано, что система правосудия не выполняет поставленные перед ней задачи. Об этом свидетельствуют положения Стратегии реформирования судопроизводства, судопроизводства и смежных правовых институтов на 2015–2020 годы [11]. Влиятельными факторами такой ситуации является низкое качество правосудия, обусловленное проблемами в системе качества кадрового обеспечения судебной ветви власти. В системе администрирования судеб-

ной власти, с целью обеспечения справедливого, независимого, беспристрастного судопроизводства, особенно важную роль играет механизм оценки качества деятельности суда, который является абсолютной новацией в системе администрирования и неразрывно связан с непосредственными носителями судебной власти – судьями. Применение различных методологий оценки качества деятельности суда и судей позволит усовершенствовать механизм качественного кадрового обеспечения судебной вла-



сти, что обусловливает теоретическое и практическое значение данного исследования.

Актуальность темы исследования. Судебная власть находится в состоянии реформирования, целью которого является утверждение такого правопорядка, который основывается на высоком уровне правовой культуры в обществе, деятельности всех субъектов общественных отношений на принципах верховенства права и защиты прав и свобод человека, а в случае их нарушения – справедливое их восстановление в разумные сроки, повышение качества правосудия. Одним из самых эффективных показателей качества работы суда является профессионализм лиц, осуществляющих правосудие, лиц, осуществляющих организационное обеспечение деятельности суда (аппарат суда), а также лиц, осуществляющих отбор судей на должность. Поэтому в условиях обновленной судебной ветви власти особое значение приобретает вопрос ее качественного кадрового обеспечения.

Состояние исследования. Реформирование судебной системы, как правило, направлено на организационное ее строение и структуру. В научной среде тема кадрового обеспечения суда все чаще становится предметом исследования. Проблемные аспекты кадрового обеспечения местных судов исследованы в работах В.П. Бойко. Кадровому обеспечению судов общей юрисдикции посвящено исследование А.Н. Лагнюк. Кроме того, различные проблемные аспекты кадрового обеспечения судов были рассмотрены такими учеными, как А.М. Бандурка, М.И. Вильгушинский, Т.С. Кагановская, А.М. Клочко, Н.И. Логвиненко и другие. Однако отдельные исследования по этой проблематике не дают полного комплексного представления о проблеме и способах ее решения, поэтому требуют основательного научного ее исследования.

Цель и задачи. Целью этого исследования является теоретический анализ механизма оценки качества работы суда и судей в системе кадрового обеспечения судебной власти как основополагающий показатель качественно правосудия. В статье определены понятия, охарактеризованы проблемы правового регулирования и разработаны научно обоснованные предложения

по совершенствованию действующего законодательства Украины с учетом международного опыта.

Изложение основного материала. Основой функционирования всех демократических институтов в государстве является качественное правосудие. В условиях евроинтеграционных процессов, стремления нашего государства стать равноправным членом международного сообщества растет необходимость совершенствования института правосудия как основополагающего института правового государства, в котором провозглашено верховенство права и закона. «Судебная ветвь власти занимает особое место в системе органов государственной власти. Суды как непосредственные представители судебной власти совместно с органами законодательной и исполнительной власти обеспечивают функционирование государства в целом, выполняя основные ее функции и задачи» [7, с. 137]. Очень целесообразно связь правосудия и функций государства отразил С. Бегун. Он отмечает, что «правосудие представляет собой связь справедливости, права и суда. А суд и право выступают орудием достижения справедливости. Поэтому любое решение суда или иной результат судебной деятельности оценивается с позиции соответствия справедливости и ее критериев» [3, с. 21].

Кадровый потенциал суда, как и для любого учреждения, организации, является наиболее ценным ресурсом, от высокого профессионализма которого зависит эффективное использование других имеющихся у суда ресурсов. Поэтому оценка качества работы суда неразрывно связана с судьями. Кадровая политика судебной системы обязательно должна содержать положения об оценке качества работы судей как целенаправленный процесс определения соответствия качественных характеристик (способностей, навыков, умений, мотивов) требованиям должности судьи. Н.А. Григорьева называет характеристики, которые влияют на оценку работы персонала, а мы считаем целесообразным применить их и для оценки работы судей, в частности, речь идет о таких характеристиках, как: «профессионально-квалификационный уровень, деловые качества, результаты труда с соответствующими параметрами, тре-

бованиями, эталонами. Оценка персонала заключается в определении того, насколько каждый работник достигает ожидаемых результатов в работе и отвечает тем требованиям, которые вытекают из его профессиональных задач. Оценка персонала является процедурой, проводимой с целью выявления степени соответствия личных качеств работника, количественных и качественных результатов труда нормативным требованиям, поставленным целям» [4].

Сердюк А.В. отмечает, что оценка качества работы суда является управленческим инструментом, который должен не только зафиксировать определенный профиль текущей ситуации конкретного суда (для этого существует статистическая отчетность), но и установить уровень достижения определенных целей, степень решения задач, которые являются ключевыми для суда как специфического учреждения. Определение таких целей и инструментов оценки происходит на основе рекомендательных норм Европейского Союза, основанных на стандартах справедливости судебного разбирательства, разработанных Европейским Судом по правам человека. Спецификой этих стандартов является то, что они в определенной степени также имеют и «внепроцессуальный» характер, поскольку касаются администрирования работы суда и доступа в суд [14, с. 234].

Доктор Пим Альберс отмечает, что оценку качества работы суда и судей можно проводить на разных уровнях: на национальном (общегосударственном) уровне, в отдельных звеньях судебной системы, на уровне отдельного суда и индивидуально относительно конкретного судьи. От того, на каком уровне осуществляется оценка качества работы суда и судьи, зависит субъект, который ее осуществляет. В некоторых странах это может быть задачей Министерства юстиции (когда речь идет об общенациональном уровне), в то время как в других странах оценку проводит Высший совет судебной власти, Верховный Суд или другой высший инстанционный суд. Преимущественно оценка на национальном уровне может быть ограничена мониторингом деятельности судов. Благодаря законным мерам, связанным с защитой независимости должности судьи, органы исполнительной власти,



как правило, не вмешиваются на уровне отдельной оценки качества работы конкретного судьи (однако это может касаться Высшего совета судебной власти или Высшего совета правосудия). Оценка эффективности работы отдельных судей первична, ответственность за совершение которой, как правило, может быть возложена на председателя суда или руководителя аппарата [1]. Противоположное мнение выражает коллектив авторов, Драгана Болевич, Омер Хаджомерович, Горан Савич (и др.), которые отмечают, что в таких странах, как США и Канада, не проводится ни одной оценки эффективности и качества работы конкретного судьи. Данные о нагрузке судьи используются только для вычисления потребности в дополнительных судьях и другого персонала суда (аппарата суда), а не для оценки скорости и качества работы судей. Для надлежащего функционирования суда главной задачей в данном случае выступает обеспечение необходимого количества судей, помощников и другого персонала суда. Количество рассмотренных дел указывает на объем работы, которую выполняют судьи, которые сейчас осуществляют правосудие, но увеличение этой цифры не показывает автоматически большую производительность по объему, ведь это может также быть следствием большего участия помощников судей, адвоката и вспомогательного персонала (работников аппарата суда), или сочетание этих факторов в совокупности. Отсюда следует, что количество нерешенных дел не свидетельствует о плохой работе судьи, поскольку некоторые дела являются более сложными, чем другие и требуют больше времени на обработку. Именно по этим причинам не менее 18 штатов США отказались от использования количества рассмотренных дел на одного судьи как того критерия расчета, который характеризует потребность в судьях. Однако для надлежащего расчета потребности в судьях этот критерий используется в сочетании с другими показателями [2].

Решением Совета судей Украины от 2 апреля 2015 № 28 была утверждена Система оценивания работы суда, согласно которой стандарты качества работы суда определены как «количественные и качественные характеристики работы суда как специализиро-

ванного государственного учреждения, которые формируются в соответствии с базовыми ценностями судебной системы и демократического общества и могут быть зафиксированы в виде процессуальных требований, нормативов, общественных ожиданий и так далее» [13, с. 7]. Кроме того, в Стратегии реформирования системы судостроительства, правосудия и других смежных правовых институтов [11] предусмотрено одним из направлений решения вопросов кадрового обеспечения является «внедрение системы квалификационной и регулярной оценки судей, закрепление в законодательстве принципа повышения профессионального уровня судей в качестве основного критерия для продвижения судьи в профессиональной карьере». Из этого следует, что Украина все же выбрала модель, согласно которой в рамках оценки качества работы суда все же будет оцениваться качество работы конкретного судьи. Более того, одной из мер, направленных на решение проблем кадрового обеспечения в современной судебной системе, определено нормативное закрепление прозрачных механизмов пересмотра «профессиональной пригодности» с использованием объективных критериев и применением справедливых процедур. Из этого следует необходимость определения понятия «профессиональная пригодность судьи», которая неразрывно связана с оценкой качества работы судьи. В своем исследовании А.Н. Марцинкевич предлагает понимать «профессиональную пригодность как наличие у кандидата комплекса знаний, умений и личностных качеств, необходимых для выполнения профессиональной деятельности в соответствии с требованиями по ее эффективности. Профессиональная пригодность определяется взаимодействием комплекса индивидуальных характеристик личности и самой деятельности, которая приводит к успеху или неудаче в профессиональной деятельности и отражается в показателях эффективности деятельности и удовлетворенности ею. Профессиональная пригодность не дается человеку с его рождением, она формируется в процессе обучения и последующей профессиональной деятельности при наличии положительной мотивации. Профессиональная пригодность

человека определяется соотношением требований профессии к индивидуальным особенностям человека. Она также отражает состояние, степень развития совокупности индивидуальных качеств человека (черт личности), способностей, мотивации, физического состояния, профессиональной подготовленности и так далее [8, с. 68].

Из этого следует, что оценка качества работы должна быть неотъемлемым атрибутом работы с кадрами. В основе любой работы с кадрами лежит кадровая политика. А.В. Крушельницкая и Д.П. Мельничук под кадровой политикой предлагают понимать «совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по формированию, воспроизводству, развитию и использованию персонала, созданию оптимальных условий труда, его мотивации и стимулирования» [5]. А.Н. Лагнюк на примере судов общей юрисдикции приводит такое понимание кадрового обеспечения суда – «это нормативно урегулированная деятельность всех ветвей государственной власти по комплектованию судов необходимым количеством профессиональных работников, которые отвечают установленным требованиям, осуществление их эффективного отбора назначения, обучения, воспитания, использования, высвобождения и решения других вопросов прохождения государственной службы» [6, с. 127]. Роль кадрового обеспечения в общем виде предусмотрена в Стратегии государственной кадровой политики на 2012–2020 годы, в которой определено, что целью государственной кадровой политики является «обеспечение всех сфер жизнедеятельности государства квалифицированными кадрами, необходимыми для реализации национальных интересов в контексте развития Украины как демократического, социального государства с развитой рыночной экономикой» [10].

Кроме понятия «профессиональной пригодности» судей, Закон Украины «О судостроительстве и статусе судей оперирует понятием «регулярного оценивания» и «квалификационного оценивания», суть которого заключается в обязанности судьи не реже одного раза в три года проходить подготовку для поддержания его квалификации в Национальной школе



судей. Регулярное оценивание судьи в течение пребывания на должности проводится с целью выявления индивидуальных потребностей судьи по совершенствованию, стимулированию его к поддержанию квалификации на должном уровне и профессионального роста [12]. Квалификационное тестирование – это установленные законом и Положением о порядке и методологии квалификационного оценивания показатели соответствия критериям квалификационного оценивания и средства их установления, утвержденные Высшей квалификационной комиссией судей Украины 03.11.2016 № 143 / зп-16 (в редакции решения Высшей квалификационной комиссии судей Украины 13.02.2018 № 20 / зп-18), процедура определения Высшей квалификационной комиссией судей Украины способности судьи (кандидата на должность судьи) осуществлять правосудие в соответствующем суде или оценка соответствия судьи занимаемой должности по определенным законом критериям. Критериями квалификационной оценки являются: 1) компетентность (профессиональная, личная, социальная); 2) профессиональная этика; 3) добродетель [9].

Выводы. На основании проведенного исследования можно сделать вывод, что оценка качества работы судьи является неотъемлемой составляющей работы с кадрами и инновационным инструментом в системе администрирования в судах. Высокий уровень профессионализма судей является залогом качественного правосудия в государстве. Работа с кадрами, их качественный отбор, профессиональное развитие является одним из самых эффективных средств повышения результатов функционирования судебной ветви власти как института государства, который призван обеспечить охрану прав и свобод, законных интересов человека и гражданина. На данном этапе развития судебной системы в Украине, существенного реформирования ее структуры очень важную роль играет поиск реально действующего механизма, модели оценки качества работы судей. Стратегически провозглашенное направление реформы судопроизводства, правосудия гласит об абсолютно новом подходе при наборе судей на должность, механизме их

набора и критериях. Соответственно, при таком абсолютно новом подходе очень важными являются критерии оценки качества работы судей для установления реальных критериев к кандидату на должность судьи, что в последствии обеспечит качество правосудия в Украине.

Список использованной литературы:

1. Dr. Pim Albers Performance indicators and evaluation for judges and courts. URL: <https://rm.coe.int/performance-indicators-and-evaluation-for-judges-and-courts-dr-pim-alb/16807907b0>.
2. Dragana Boljević Upgrading the effectiveness (efficacy and quality) and independence of judges through evaluation of their performance. Evaluation of judicial performance. December 2005 - October 2007 62 г. URL: <https://www.medelnet.eu/images/stories/docs/Evaluation%20of%20Judicial%20Performance-07%20eng.pdf>.
3. Бегун В. Философско-правовое осмысление правосудия (относительно разграничения понятий «судопроизводство» и «правосудие». *Вестник Львовского университета им. И. Франко*. Вып. 48. 2009. С. 21–27.
4. Григорьева Н.А. Оценка качества персонала в системе эффективного управления. URL: <http://intkonf.org/grigoreva-no-otsinka-yakosti-personaluv-sistemi-efektivnogo-upravlinnya/>.
5. Крушельницкая О.В., Мельничук Д.П. Управление персоналом : учеб. пособие. Киев : Кондор, 2003. 296 с.
6. Лагнюк А.Н. К вопросу кадрового обеспечения судов общей юрисдикции в Украине. *Научный вестник Международного гуманитарного университета*. № 10-2. 2014. С. 126–128.
7. Логвиненко М.И. Влияние и полномочия других ветвей власти на кадровое обеспечение судов: теоретический аспект разделения властей. *Научный вестник Международного гуманитарного университета*. № 6–3. 2013. С. 137–139.
8. Марцинкевич А.М. Концептуальный подход к разработке методики профессионально-психологического отбора кандидатов на должности судей в Украине. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv.PDF/Nzlubp_2012_9_19.pdf.

irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv.PDF/Nzlubp_2012_9_19.pdf.

9. О порядке и методологии квалификационного оценивания, показатели соответствия критериям квалификационной оценки и средства их установления. Положение утверждено Высшей квалификационной комиссией судей Украины 03.11.2016 № 143 / зп-16 (в редакции решения Высшей квалификационной комиссии судей Украины 13.02.2018 № 20 / зп-18). URL: <https://vkksu.gov.ua/ua/ociniuwannia-suddiw/dokumentu/>.

10. О Стратегии государственной кадровой политики на 2012–2020 годы: Указ Президента Украины от 01.02.2012 № 45/2012. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/45/2012>.

11. О Стратегии реформирования судопроизводства, судопроизводства и смежных правовых институтов на 2015–2020 гг. : Указ Президента Украины от 20.05.2015 года № 276/2015. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/276/2015>.

12. О судопроизводстве и статусе судей: Закон Украины от 02.06.2016 г. № 1402-VIII. *Сведения Верховной Рады (BBP)*. 2016. № 31, ст.545.

13. Применение системы оценки работы суда : методическое пособие. Разработано и рекомендовано экспертами проекта USAID. Киев. 2016. 182 с.

14. Сердюк А.В. Европейские стандарты как фактор формирования национальных моделей оценки качества деятельности суда. *Юридический научный электронный журнал*. № 6. 2015. с. 232–235.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Иноземцева Екатерина Александровна – аспирант кафедры административного, хозяйственного права и финансово-экономической безопасности Учебно-научного института права Сумского государственного университета;

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Inozemtseva Kateryna Aleksandrovna – Postgraduate Student of the Department of Administrative, Commercial Law and Financial and Economic security of Educational-Scientific Institute of Law of Sumy State University;

inozemceva_ekaterina@ukr.net