

## СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ ПОКАЗНИКІВ ДІЯЛЬНОСТІ СУДДІВ: ЧАС ДЛЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Куліков О. П.

В статті досліджуються окремі питання, пов'язані із формуванням суддівського корпусу в Україні. Зокрема, аналізуються два важливих показники, які використовуються членами Вищої кваліфікаційної комісії суддів України для оцінювання діяльності діючих суддів та визначення готовності кандидатів на посаду судді до вступу на цю посаду - це показник "ефективності здійснення правосуддя" та показник "діяльності щодо підвищення фахового рівня". Аналіз торкається як загальних питань, що вказують на важливість даних показників в системі критеріїв оцінювання, так і більш вузьких питань, що стосуються визначення правильної кількісної ваги цих показників. Автор статті схиляється до думки, що діюча вагова система показників містить певний дисбаланс і особливо це виявляється у вагових значеннях згаданих двох показників. У дослідженні аргументується необхідність перегляду вагових значень показників "ефективності здійснення правосуддя" та "діяльності щодо підвищення фахового рівня". Зокрема, здійснення змін у бік збільшення ваги кожного з цих показників у більшій мірі відповідатимуть їх фактичному значенню в оцінюванні діяльності діючих суддів та кандидатів на посаду судді.

Збільшення вагового значення для показника "діяльності щодо підвищення фахового рівня" пояснюється загальними трендами присутніми в організації процесів управління людськими ресурсами і значенням, яке відіграють заходи, спрямовані на системний розвиток професійних знань та вмінь фахівців судової галузі. Заходи, пов'язані з додатковим навчанням суддів, розглядаються як необхідна передумова для формування сучасного судді, обізнаного з останніми змінами в законодавстві, кращою судовою практикою, інноваційними елементами процесу здійснення правосуддя, сучасною управлінською практикою тощо.

Підвищення значення показника "ефективність здійснення правосуддя" розглядається як один із ключових показників, який дозволяє отримати найбільш об'єктивну інформацію про результати діяльності судді. Зокрема, в рамках даного показника аналізуються такі питання як своєчасність судового розгляду, правильність судових рішень, відсоток скасування судових рішень тощо. Проводяться відповідні паралелі щодо використання зазначених даних в оцінюванні суддів закордоном.

Автор статті послідовно підтримує точку зору щодо необхідності підвищення ваги зазначених показників у загальному значенні показників, що формують систему оцінювання суддів. Даний підхід дозволяє відобразити значимість даних показників у процесі формування професійного суддівського корпусу в Україні.

**Ключові слова:** оцінювання суддів, система показників оцінювання суддів, ефективність здійснення правосуддя, підвищення фахового рівня суддів, формування суддівського корпусу.

**Kulikov O. P. Judge performance indicator evaluation system: time for improvement**

The article examines certain issues related to the formation of the judicial corps in Ukraine. In particular, two important indicators are analyzed, which are used by members of the High Qualification Commission of Judges of Ukraine to evaluate the performance of current judges and determine the readiness of candidates for the position of judge before entering this position - the indicator of "effectiveness of administration of justice" and the indicator of "activities to increase the professional level". The analysis touches both general issues indicating the importance of these indicators in the system of evaluation criteria, and narrower issues related to determining the correct quantitative weight of these indicators. The author of the article is inclined to the opinion that the current weight system of indicators contains a certain imbalance, and this is especially evident in the weight values of the mentioned two indicators. The study argues for the need to revise the weighting values of the indicators of "effectiveness of administration of justice" and "activities to increase the professional level". In particular, the implementation of changes in the direction of increasing the weight of each of these indicators will correspond to a greater extent to their actual value in evaluating the performance of current judges and candidates for the position of judge.

The increase in the weight value for the indicator "activities to increase the professional level" is explained by the general trends present in the organization of human resources management processes and the importance

*of measures aimed at the systematic development of professional knowledge and skills of judicial branch specialists. Measures related to the additional training of judges are considered a necessary prerequisite for the formation of a modern judge who is familiar with the latest changes in legislation, better judicial practice, innovative elements of the justice administration process, modern management practices, etc.*

*Increasing the value of the "effectiveness of administration of justice" indicator is considered as one of the key indicators that allows obtaining the most objective information about the results of the judge's activity. In particular, within the framework of this indicator, such issues as the timeliness of court proceedings, the correctness of court decisions, the percentage of cancellations of court decisions, etc., are analyzed. Corresponding parallels are made regarding the use of the specified data in the evaluation of judges abroad.*

*The author of the article consistently supports the point of view regarding the necessity of increasing the weight of the specified indicators in the general meaning of the indicators that form the system of judges evaluation. This approach allows us to reflect the significance of these indicators in the process of forming a professional judicial corps in Ukraine.*

**Key words:** *evaluation of judges, system of indicators for evaluation of judges, efficiency of administration of justice, improvement of the professional level of judges, formation of the judicial corps.*

Негативний досвід комплектування суддівського корпусу, який накопичувався в Україні впродовж останніх десятиліть, разом з низькою якістю українського правосуддя, яка також лишалася незмінною, формували у суспільства, бізнесу та держави вимоги у розробленні і запровадженні нових досконалих методик добору та оцінювання суддів. Нові методики повинні були включати в себе проведення комплексної оцінки претендентів на судові посади. Окрім загальних ділових та професійних рис, вони повинні були оцінювати й їх інтелектуальні, морально-етичні, психологічні та інші якості та властивості. Після затвердження Радою суддів України у 2016 році документу під назвою "Положення про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та засоби їх встановлення" (далі - Положення про методологію кваліфікаційного оцінювання суддів), відповідні методологічні засади добору та оцінювання суддів були розроблені, систематизовані та закріплені у вигляді положень згаданого нормативно-правового акту [1].

Разом з цим, з моменту прийняття Положення про методологію кваліфікаційного оцінювання суддів пройшло чимало часу. Даний факт провокує думку про необхідність проведення перегляду існуючої методології добору суддів на предмет її відповідності викликам часу та, можливо, потребу у її вдосконаленні.

Варто зазначити, що процедура добору та оцінювання діяльності суддів традиційно займала важливе місце в концепції створення ефективної судової системи саме тому цим питанням широко цікавилися багато українських вчених, у тому числі Л.М. Москвич, О.З. Хотинська-Нор, Р.О. Куйбіда, В.С. Бігун, С.В. Прилуцький та інші. В своїх працях вони аналізували різні аспекти даної процедури. Зокрема, досліджували організаційну складову процесу оцінювання, розмірковували про склад та види органів, яким доцільніше надавати повноваження щодо проведення добору та оцінювання суддів (О.З. Хотинська-Нор, Р.О. Куйбіда, В.С. Прилуцький), вивчали набори показників, за якими проводиться таке оцінювання (Л.М. Москвич) [2,3]. Для пошуку найбільш оптимальних моделей добору суддів в Україні - зверталися до міжнародної практики і досвіду (Л.М. Москвич, Р.О. Куйбіда) [3,4]. Питання добору суддів викликали інтерес і серед іноземних авторів. Зокрема, цими питаннями цікавилися В.Е. Рафтері (William E. Raftery), С.Д. О'Коннор (Sandra D. O'Connor), Р.М. Хардінг (Ray M. Harding) та інші.

І якщо загальні аспекти добору та оцінювання діяльності суддів вивчалися доволі широко, то такі специфічні питання як визначення важливості у кількісному вимірі окремого показника (так звана вага показника) у загальній системі критеріїв, досліджувалися в меншому обсязі. Саме це й спонукало автора статті розпочати серію дискусій щодо доцільності перегляду існуючої на сьогоднішній день в Україні системи показників, зокрема в частині уточнення важливості окремих показників для добору найбільш гідних кандидатів на посаду судді.

Однак, перед початком аналізу важливості окремих показників, уточнення та визначення їх справедливої ваги доцільно було б зрозуміти для себе наскільки все ж таки є правильним підхід, який передбачає проведення глибокого, детального аналізу профілю особи в рамках відповідних процедур оцінювання. Можливо більш раціональним буде використання традиційних загальноділових показників, які дозволяють сформувати загальний професійний портрет людини, на підставі найбільш важливих ділових рис? В той час як

модель використання розширеного набору показників вважатиметься необґрунтованим і складним процесом?

Так, з одного боку, вибір невеликої кількості ключових показників, може суттєво полегшити завдання для органу, який здійснюватиме перевірку компетентностей судді. Для прикладу можна зупинитися на таких показниках як рівень знань законодавства та інтелектуальний рівень - який визначається на підставі аналізу здібностей учасника оцінювання до абстрактного, числового та вербального мислення - як це здійснюється під час проведення конкурсів на посади державної служби [5]. Проте, чи дає змогу, такий укрупнений або ж узагальнений підхід, виявити та ідентифікувати всі негативні риси особи, встановити чи спрогнозувати випадки, коли кандидат на посаду судді або ж суддя демонстрували або могли б продемонструвати якості, які не можуть бути сумісними з тими вимогами, які ставляться суспільством, мораллю та законом до суддів. Швидше за все відповідь буде негативною.

У свою чергу, другий варіант, який передбачає використання широкого переліку показників, в такому разі матиме відповідні переваги. Так, значна деталізація критеріїв, за якими може оцінюватися суддя допомагатиме скласти більш повну і різносторонню картину - по-перше, про професійні компетентності та здатності судді як фахівця, по-друге, про його морально-етичний профіль. Мінусом такої скуппульозності може бути прихований ризик невинувато тривалого оцінювання, що в очах пересічної людини шкодитиме процедурі оцінювання та навіть певною мірою може дискредитувати таку процедуру. Адже зрозуміло, що для збору великого масиву даних та відомостей (до яких можуть відноситися інформація про кількість розглянутих судових справ, середній час, який витрачається на розгляд судових справ, навантаження порівняно з іншими суддями, кількість скарг, кількість скасованих рішень, інформація щодо стресостійкості, комунікативності, урівноваженості, здатності до навчання та підвищення професійного рівня, дотримання правил орфографії та пунктуації, тощо) необхідно витратити незрівнянно більше часу та провести більшу кількість організаційних етапів процедури добору і оцінювання, аніж у випадку, коли данні аналізуються за кількома ключовими критеріями, для прикладу - рівнем знання законодавства та вмінням розв'язувати логічні та арифметичні завдання. В українських реаліях тривалі процедури оцінювання поряд

з тивалими процедурами призначення суддів залишають суддівський корпус роками у стані хронічного кадрового дефіциту. Про критичність ситуації із комплектуванням штату суддів свідчить й нещодавнє відкрите звернення Вищої ради правосуддя до Президента України з даного приводу [6]. Проте, не зважаючи на даний бік проблеми, підхід, який передбачає використання широкого набору показників для визначення знань, навичок, умінь та характеру претендента на судову посаду, є більш виправданий з точки зору забезпеченості судової системи кваліфікованими та добросовісними професіоналами. Саме такий підхід наразі реалізовано в законодавстві.

Статтею 83 Закону України "Про судоустрій і статус суддів" та Положенням про методологію кваліфікаційного оцінювання суддів визначаються три базові інтегральні (складаються з кількох підкритеріїв або показників) критерії, за якими проводиться кваліфікаційне оцінювання діючих суддів або кандидатів на посаду судді [7]. До них, зокрема, відносяться:

- 1) критерій компетентності (який складається з підкритеріїв або показників професійної, особистої, соціальної компетентності, а також інших показників);
- 2) критерій професійної етики;
- 3) критерій добросовісності [7].

Кожен з перелічених основних інтегральних критеріїв містить свою систему показників, які в різних аспектах дозволяють більш глибоко та ретельніше проаналізувати різні сторони особистості відповідного учасника оцінювання і на підставі оцінки яких формується висновок про відповідність або невідповідність судді або кандидата на посаду судді тому чи іншому критерію та посаду в цілому [1].

Показники мають свою власну вагу у загальній кількості балів. Вага кожного показника коливається в межах від 10 (мінімальна кількість) до 150 (максимальна кількість) балів за один показник. Загальна максимальна кількість балів, яку можна отримати за результатами проходження кандидатом на посаду судді або суддею оцінювання, становить 1000 балів [1].

На сьогоднішній день система критеріїв та показників оцінювання суддів в кількісному вимірі (з урахуванням значення ваги окремого показника) виглядає наступним чином (зауважимо, що система критеріїв оцінювання кандидатів на посаду судді дещо відрізняється переліком показників) (табл. 1).

Таблиця 1

№	Назва критерію	Назва показника	Кількість балів
1	Критерій компетентності:		500 балів, у т.ч.:
1.1		Професійна компетентність (за показниками, отриманими під час іспиту)	300 балів, у т.ч.:
а)		Рівень знань у сфері права, у тому числі рівень практичних навичок та умінь у правозастосуванні	90 балів
б)		Уміння та навички проведення судових засідань та ухвалення судових рішень	120 балів
в)		Ефективність здійснення суддею правосуддя (для кандидата на посаду судді вивчається його фахова діяльність)	80 балів
г)		Діяльність щодо підвищення фахового рівня	10 балів
1.2		Особиста компетентність	100 балів
1.3		Соціальна компетентність	100 балів
2	Критерій професійної етики		250 балів
2.1		Морально-психологічні якості	100 балів
2.2		Інші показники	150 балів
3	Критерій доброчесності		250 балів
3.1		Інтегративність	100 балів
3.2		Інші показники	150 балів

Важливим аспектом, на який автор статті пропонує звернути увагу під час аналізу системи оцінювання показників - це величина значення, яка присвоюється тому чи іншому показникові. У даній роботі будуть проаналізовані два показника. Перший показник - це показник "діяльність щодо підвищення фахового рівня", що оцінюється в рамках підкритерію "професійної компетентності". Другий показник - показник "ефективності здійснення суддею правосуддя", що також оцінюється в рамках підкритерію "професійна компетентність". У подальшому аналіз значення (ваги) інших показників буде продовжено в наступних дослідженнях.

Так, відповідно до Положення про методологію кваліфікаційного оцінювання суддів (п. 5.1.1.4, глава 6) вага показника "діяльність щодо підвищення фахового рівня" підкритерію "професійної компетентності" складає 10 балів [1]. Враховуючи, що максимальна кількість балів, які можна набрати за результатами проходження кваліфікаційного оцінювання становить 1000 балів, величина показника у 10 балів складатиме лише 1 відсоток від загальної ваги показників. Ця величина є настільки несуттєвою, що її можна вважати "похибкою вимірювання", якою можна знехтувати під час оцінювання результатів, оскільки вона фактично не впливатиме на істинність рішення про позитивну чи негативну оцінку судді чи

кандидата на посаду судді. Від так її роль в системі показників та критеріїв оцінювання є вкрай низькою. У такому випадку виникає обгрунтований сумнів про доцільність впровадження даного показника в систему критеріїв оцінювання і про можливість його вилучення через незначущість із даної системи взагалі.

На нашу думку, подібний підхід є помилковим. Поряд з цим, для формулювання обгрунтованої думки про більшу значимість показника, що характеризує діяльність із підвищення фахового рівня, в системі критеріїв оцінювання варто додатково проаналізувати, які переваги отримуватиме, з одного боку, суддя (кандидат на посаду судді), а з іншого - суспільство, якщо під час оцінювання суддів (кандидатів на посаду судді) цей показник все ж таки буде використовуватися, його вага буде вищою ніж є зараз, а учасники оцінювання заохочуватимуться до покращення значення цього показника.

Відповідно до Положення про методологію кваліфікаційного оцінювання суддів під час оцінювання показника "діяльність щодо підвищення фахового рівня" аналізується інформація про:

- дані про проходження підвищення кваліфікації;
- участь у професійних заходах (дискусіях, круглих столах, конференціях тощо) в якості доповідача;

- проходження стажування у наукових установах чи навчальних закладах;
- для адвокатів - здійснення адвокатом наукової та викладацької діяльності, наявність публікацій у галузі права, наукового ступеня, вченого звання [1].

Дана інформація представляє собою набір фактичних даних про заходи, в яких взяв участь суддя, кандидат на посаду судді з метою розвитку і вдосконалення своїх вмінь та навичок, подальшого особистого та професійного зростання. Ця інформація є об'єктивним і прямим підтвердженням існування у судді, кандидата на посаду судді бажання продовжувати подальшу капіталізацію власного інтелектуального і професійного ресурсу.

Показники, які використовуються для оцінювання професійного та особистісного профілю судді, кандидата на посаду судді та які спираються на фактичні реальні дані (такі як кількість конференцій, круглих столів, наукових публікацій, заходів з підвищення кваліфікації), на думку автора статті, мають перевагу над показниками, які визначаються за результатами виконання тестових завдань. Це пояснюється наступними причинами. Так, об'єктивна фактомістка інформація з більшою долею достовірності дозволяє репрезентувати як особисті так і професійні якості особи, аніж відповідна інформація отримана за результатами тестування. Для прикладу зазначимо, що регулярна робота, спрямована на підвищення свого професійного рівня, вимагає постійної внутрішньої дисципліни, самоконтролю та гарних навичок організації свого робочого часу. Враховуючи систематичну перевантаженість суддів та адвокатів робочими завданнями, уміння планувати цією категорією осіб додаткового часу для заняття науковою діяльністю, для участі в освітніх, наукових інших професійних заходах, є безумовно позитивною рисою. Вона може вказувати на фактичну, а не гіпотетичну, наявність у судді або кандидата на посаду судді таких особистих та професійних якостей та властивостей як дисциплінованість, цілеспрямованість, гарні організаційні навички тощо. Відмітимо, що ці самі якості (дисциплінованість, цілеспрямованість) відповідно до Положення про методологію кваліфікаційного оцінювання суддів також визначаються за результатами тестування. Але у випадку тестування ми отримуємо в більшій мірі теоретичний профіль особи - таке собі уявлення про наявність у неї певного набору рис в штучних умовах, які у реальному житті можуть бути істотно

“скориговані” під впливом безлічі зовнішніх факторів.

Аналізуючи важливість показника “діяльність щодо підвищення фахового рівня”, необхідно враховувати й те, що законодавством у сфері судоустрою передбачено також функціонування окремої, спеціалізованої інституції - Національної школи суддів України, до компетенції якої віднесено проведення заходів, спрямованих на професійний розвиток суддів [7]. Тобто питання щодо удосконалення професійних навичок суддів було визначено законодавцем настільки важливим, що для цього було утворено окрему інституцію, що утримується за рахунок коштів платників податів. Варто відмітити й те, що в рамках системи професійного навчання відбувається також поточний моніторинг за темпами засвоєння нової інформації та зріз знань суддів. Це є також підтвердженням усвідомлення важливості концепції безперервного навчання та професійного розвитку особи та свідченням важливості даного показника у загальній системі критеріїв оцінювання.

Відмітимо й те, що увага до питання щодо підвищення кваліфікації спеціалістів як невід'ємної складової їх особистого і професійного розвитку приділяється не лише у законодавстві з питань функціонування судової системи, але й у нормативно-правових актах, які регулюють діяльність в інших професійних сферах.

Для прикладу, вимоги щодо підвищення кваліфікації передбачені: 1) законодавством про державну службу; 2) законодавством про адвокатську діяльність; 3) законодавством про освіту; 4) законодавством про охорону здоров'я та іншими нормативно-правовими актами, що встановлюють фахові вимоги до спеціалістів в інших сферах професійної діяльності.

Так, відповідно до статті 4 Закону України “Про державну службу” розкриття змісту принципу професіоналізму державного службовця передбачає серед іншого постійне підвищення рівня своєї професійної компетентності [8]. Згідно статті 48 зазначеного закону “підвищення рівня професійної компетентності державних службовців проводиться протягом проходження служби, а підвищення кваліфікації - не рідше одного разу на три роки” [8].

У свою чергу, Закон України “Про адвокатуру та адвокатську діяльність” (стаття 21) відносить до професійних обов'язків адвоката завдання щодо підвищення його професійного рівня [9]. Постійне професійне вдосконалення адвокатської майстерності, яке відбувається на спеціалізованих

тренінгах, навчаннях, інших спільних професійних та наукових заходах, є невід'ємною частиною сучасного адвоката.

Аналогічні підходи містяться і в законодавстві, що регулює діяльність педагогічних працівників. Так, Законом України “Про освіту” (стаття 54) передбачено, що “педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники зобов’язані: постійно підвищувати свій професійний і загальнокультурний рівні та педагогічну майстерність” [10].

В медичній галузі вимоги щодо підвищення кваліфікації також є обов’язковою складовою професії. Зокрема, Законом України “Основи законодавства України про охорону здоров’я” (стаття 75) передбачено, що “підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації здійснюються відповідними закладами фахової передвищої та вищої освіти, а також через інтернатуру, лікарську резидентуру, клінічну ординатуру, аспірантуру і докторантуру згідно із законодавством про освіту.” [11].

Таким чином, постійний професійний розвиток є невід’ємною складовою кар’єрного шляху сучасного фахівця, не залежно від сфери його професійної діяльності.

З огляду на викладені аргументи, автору дослідження вбачається недостатнім оцінювання показника, що характеризує діяльність судді або кандидата на посаду судді, пов’язану з підвищенням фахового рівня, на рівні 10 балів. Натомість мінімально прийнятним варіантом може бути збільшення вагової величини даного показника щонайменше до позначки у 50 балів. Оптимальним же варіантом, на нашу думку, буде встановлення величини цього показника на рівні 100 балів. Такий підхід буде належним чином відображати важливість постійного особистого та професійного розвитку для суддів або кандидатів на посаду судді. Необхідно додати й те, що підвищення ваги даного показника також неодмінно буде виступати додатковим стимулом до продовження постійного вдосконалення майстерності суддів (кандидатів на посади суддів), розширюватиме їх світогляд, сприятиме розвитку організаційних, аналітичних, комунікативних та інших навичок.

Наступний важливий показник, який на думку автора дослідження, також має занижену вагу (а від так і значення в загальному рейтингу показників) та потребує перегляду для підвищення ролі об’єктивних фактичних даних в оцінці діяльності суддів це показник “ефективності здійснення суддею правосуддя”. Необхідно відмітити, що даний

показник, вивчається лише під час оцінювання діяльності діючих суддів. Поза тим його оцінка може бути необхідною й у випадку, коли діючий суддя проходить конкурс на посади у вищій судовій інстанції чи у суди іншої спеціалізації.

Виключна важливість показника “ефективності здійснення суддею правосуддя” пояснюється тим, що він, по суті, є єдиним найбільш об’єктивним показником, який може всебічно характеризувати практичну сторону діяльності судді. Щоб детальніше пояснити цю думку, наведемо такий приклад. Суддя, який проходить кваліфікаційне оцінювання гіпотетично може продемонструвати високі результати за підсумками виконання практичних і тестових завдань за показниками “рівень знань у сфері права” та “уміння та навички проведення судових засідань та ухвалення судових рішень”. Адаже доволі часто в українській практиці зразки як і практичних так і тестових завдань є доступними для широкого загалу [12]. В той же час, за результатами вивчення суддівського досьє може бути встановлено велику кількість скасованих рішень цього судді судами апеляційної або касаційної інстанцій, а також він матиме низькі показники розгляду справ. Крім того, рішення такого судді також можуть бути успішно оскаржені до Європейського суду з прав людини або ж в його роботі буде виявлено систематичне порушення статті 6 Європейської конвенції про права людини щодо розгляду спору у розумний строк [13]. Подібна ситуація буде вказувати на те, що високий теоретичний рівень знань і навичок судді не підтверджуватиметься його досягненнями у практичній діяльності. І не дивлячись на такий дисбаланс між теорією та практикою (високі показники теоретичних знань та низькі практичні показники) за результатами підрахунку кількісної ваги показників судді зберігатимуть свої посади. Це свідчитиме про істотні недоліки в системі оцінювання. Наслідками подібних недоліків, буде як і раніше високе невдоволення суспільства судовою владою та низький рівень захищеності в країні прав і свобод фізичних та юридичних осіб, адже якість судових рішень лишатиметься незадовільною.

Враховуючи зазначені аргументи, автор дослідження вважає, що показник ефективності здійснення суддею правосуддя повинен мати більшу кількісну вагу аніж такі показники як “рівень знань у сфері права (у тому числі його складова “рівень знань та умінь у правозастосуванні”) та “уміння і навички проведення судових засідань та ухвалення судових рішень”.

Дані твердження підтверджуються також і результатами вивчення закордонного досвіту. Якщо проаналізувати набір показників, за якими оцінюється діяльність суддів в Європі або Сполучених Штатах Америки, то ми знов таки побачимо, яка увага приділяється статистичній інформації. Так, збір аналітичних даних щодо кількості справ, що розглядаються суддею, кількості скасування суддівських рішень, своєчасність розгляду судових справ, відсутність або наявність дисциплінарних проваджень є невід'ємною складовою показників, за якими оцінюється діяльність суддів в європейських країнах [14][15].

У США для аналізу діяльності суддів також використовуються такі показники як кількість справ, що розглядаються суддею, кількість оскаржень суддівських рішень, своєчасність розгляду судових справ тощо [16].

Наступним доводом, який також може посилити аргументованість позиції щодо необхідності збільшення вагового значення показника “ефективності здійснення правосуддя” є поширена нині в Україні (зокрема у державному секторі) практика використання системи KPI (*Key Performance Indicator*) ключових показників результативності (ефективності) [17].

По суті, система ключових показників результативності може бути визначена як один з найбільш об'єктивних і дієвих інструментів, який дає достатньо повну характеристику і оцінку діяльності працівників [18]. Цікавою особливістю нових підходів до оцінювання діяльності державних службовців в Україні впродовж їх професійної кар'єри є використання саме системи ключових показників. У даному разі увага суб'єкту моніторингу концентрується виключно на фактичних результатах роботи державного службовця. При цьому, дана система поточного моніторингу не передбачає проведення періодичної перевірки рівня знань державним службовцем законодавства. Хоча очевидно, що гарні показники роботи державного службовця на пряму залежать від високого рівня його теоретичної підготовки.

З огляду на об'єктивність та неупередженість статистичних даних, які характеризують саме практичний бік діяльності судді, автор дослідження вважає, що під час проведення кваліфікаційного оцінювання суддів показник ефективності здійснення правосуддя повинен мати більшу величину, аніж та величина, яка наразі встановлена в українському законодавстві. На нашу думку, вона повинна вимірюватися в діапазоні від 150 балів і вище.

## Висновки

Таким чином, існуюча система показників вцілому може бути охарактеризована як ефективна, оскільки вона надає змогу проаналізувати значну кількість професійних рис та особистих якостей судді або кандидата на посаду судді. Безумовно подібний рівень інформативності дозволяє зробити обґрунтований вибір на користь одного або іншого претендента на суддівське крісло. В той же час, вагові значення окремих показників, на думку автора, можуть бути уточнені. Зокрема, такі два важливих показника як “діяльність щодо підвищення фахового рівня” та “ефективність здійснення правосуддя” потребують збільшення значення їх ваги з огляду на їх беззаперечно важливу роль у формуванні майбутніх професіоналів у суддівському корпусі.

## Література

1. Положення про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та засоби їх встановлення : рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 03.11.2016 № 143/зп-16 / Вища кваліфікаційна комісія суддів України. URL: [https://new.vkksu.gov.ua/sites/default/files/field/file/143\\_zp\\_03.11.2016.pdf](https://new.vkksu.gov.ua/sites/default/files/field/file/143_zp_03.11.2016.pdf) (Дата звернення: 15.05.2023).
2. Хотинська-Нор О. З. Принципи кваліфікаційного оцінювання суддів у світлі реалізації судової реформи в Україні : матер. кругл. столу: Творчий шлях вченого: до 80-річчя професора В. В. Долежана. Одеса : Юридична література, 2018, С. 109-111. URL: <http://dSPACE.onua.edu.ua/handle/11300/9876> дата звернення: 10.05.2023).
3. Р. Куйбіда, М. Серєда. Кваліфікаційне оцінювання суддів: короткий огляд проміжних результатів (станом на 1 квітня 2019 року) URL: <https://pravo.org.ua/en/books/kvalifikatsijne-otsinyuvannya-suddiv-korotkij-oglyad-promizhnih-rezultativ-standom-na-1-kvitnya-2019-roku/> (дата звернення: 15.05.2023).
4. Москвич Л. М. Ефективність судової системи: концептуальний аналіз: монографія. Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. 384 с. ISBN 978-966-8030-88-8.
5. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. № 246 / Кабінет Міністрів України. *Офіційний вісник України*. 2016. № 28. С. 179. Ст. 1116.
6. Публічне звернення до Президента України Володимира Зеленського щодо призначення суддів. URL: <https://konstruktiv-news.com/vrp-spilno-z-profesijnimi-organizacijami-zvernulis-do-prezidenta->

shhodo-priznachenja-suddiv/ (дата звернення: 25.04.2023).

7. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02 червня 2016 р. № 1402-VIII / *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31. Ст. 545. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення: 15.05.2023).

8. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради* (ВВР). 2016. № 4. Ст.43. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 15.05.2023).

9. Про адвокатуру та авдокатську діяльність : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5076-VI / *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 27. Ст.282 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5076-17> (дата звернення: 15.05.2023).

10. Про освіту : Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VII / *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради*. 2017. № 38-39. Ст.380 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 15.05.2023).

11. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19 листопада 1992 р. № 2801-XII / *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 4. Ст.19 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 15.05.2023).

12. Відповіді до тестів на посаду судді. URL: <https://test.gudsweb.org/justice/> (дата звернення: 20.03.2023).

13. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: міжнар. док. від 04 листопада 1950 р./

Рада Європи. *Урядовий кур'єр*. 2010. № 215. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text) (дата звернення: 20.03.2023).

14. Questionnaire for 2008 CCJE Opinion concerning the quality of judicial decisions: reply submitted by the delegation of Germany Strasbourg, 21 February 2008 CCJE/REP(2008)35 URL: <https://rm.coe.int/1680747b9e> (дата звернення: 20.03.2023).

15. Performance indicators and evaluation for judges and courts. Pim Albers Special advisor of the CEPEJ. URL: <https://rm.coe.int/performance-indicators-and-evaluation-for-judges-and-courts-dr-pim-alb/16807907b0> (дата звернення: 20.03.2023).

16. U.S. Court of Appeals - Judicial Caseload Profile. URL: [https://www.uscourts.gov/sites/default/files/data\\_tables/fcms\\_na\\_appprofile1231.2022.pdf](https://www.uscourts.gov/sites/default/files/data_tables/fcms_na_appprofile1231.2022.pdf) (дата звернення: 20.03.2023).

17. Порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців : постанова Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 р. № 640. Кабінет Міністрів України. *Офіційний вісник України*. 2017. № 70. Ст. 2124.

18. Самойленко А.А. Особливості застосування КПЕ в системі мотивації персоналу на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2014. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3030> (дата звернення: 20.04.2023).

**Куліков О. П.**,  
*orcid.org/0000-0002-9856-4431*  
аспірант  
Академії адвокатури України