

ЗНАННЯ, ЗДІБНОСТІ, ВЛАСТИВОСТІ ТА ВИДИ ПОВЕДІНКИ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДУ СУДДІ

У статті проаналізовано знання, здібності, властивості та види поведінки кандидатів на посаду судді.

Ключові слова: Суддя, кандидат на посаду судді, знання, здібності, вид поведінки, адміністративний суд, кваліфікація, судова практика.

В статтє проанализированы знания, способности, свойства и виды поведения кандидатов на должность судьи.

Ключевые слова: судья, кандидат на должность судьи, знания, способности, вид поведения, административный суд, квалификация, судебная практика.

The paper explores the knowledge, skills, qualities and behaviors of judicial candidates.

Key words: judge, judicial candidates, knowledge, ability, type of behavior, Administrative Court, qualification and jurisprudence.

Постановка проблеми. І. Предметна і фахова компетенція судді адміністративного суду:

1. Фахова кваліфікація(володіє широкими фаховими правовими знаннями, а також спроможністю до їх відповідного практичного застосування; володіє юридичною методологією; самостійно може охопити нові правові галузі; може швидко увійти в обставини справи і відрізнити важливе від неважливого; працює структуровано і змістовно з урахуванням судової практики та літератури; може думати аналітично; володіє добрим здоровим глуздом та логічним мисленням; має розуміння в сфері позафахових контекстів – соціальних, економічних, технічних, політичних має більш ніж добру загальну освіту і володіє щоденною інформацією про події; застосовує знання в сучасній техніці; продовжує свою освіту по своєму фаху і в інших сферах; має досвід трудового життя, а також спілкування з людьми і життєвий досвід; має змістовні знання в галузі загального адміністративного, адміністративно-процедурного і процесуального права, а також в опрацьованих сферах особливого адміністративного права)

2. Розуміння посади(є неупередженим, незважаючи на особистості; турбується про дотримання дистанції і демонструє стриманість; перевіряє можливість наявності власної упередженості; чинить опір впливам і можливостям потрапляння під вплив; обмірковує наслідки приватних дій для займаної посади; має громадянську мужність; свідомий своєї внутрішньої і зовнішньої незалежності; готовий до тимчасового використання в органах загального внутрішнього або в органах комунального управління)

3. Спроможність до аргументування і переконання (формулює думки ясно і зрозуміло; також і складні обставини справи представляє зрозуміло і може "влучно" їх викласти; аргументує переконливо і коректно з методичної точки зору; обґрунтовує щільно, індивідуально справі і конкретно; уникає наукових перебільшень; точно підводить обставини під застосування відповідного закону; показує чітку позицію стосовно заперечень і аргументовано їх розглядає)

4. Вміння вести засідання і допит(серйозно готується; володіє надійним і точним знанням змісту справи; вміло структурує хід засідання; володіє достатнім рівнем реакції; визначає чіткі межі; володіє співчуттям, враховує особисті спроможності та слабкості; вміє заспокоїти, має розуміння, підтримує, показує гнучкість і є терплячим – може створити конструктивну та довірливу атмосферу, виступає в засіданні впевнено і з повагою; захищає учасників від невинуватих нападів; розпізнає можливості для врівноважених мирових угод і підтримує їх)

5. Компетенція до навчання(залучає практикантів до щоденної праці; принципово згодний приймати на себе керівництво семінарами для практикантів)

II. Особиста компетенція:

1. Загальні особисті ознаки(має – також і за межами професії – різноманітні інтереси; визнає діяльність інших; володіє природнім авторитетом; поводить себе впевнено і чемно з іншими особами, суверенно і спокійно; впевнено зустрічає важкі виклики і вимоги; контролює емоції, розсудливий і зберігає спокій; керує власною поведінкою також і в критичних ситуаціях; є здатним до самооцінки; свідомий власних сильних сторін і слабкостей і активно покращує помічені недоліки)

2. Усвідомлення обов'язків і відповідальності(усвідомлює суспільну відповідальність та функцію власного прикладу; приймає на себе відповідальність також і в сфері внутрішньої організації; може оцінити наслідки рішень; виконує завдання сумлінно і відповідно вимогам справи; створює для співробітників суду та учасників проваджень

можливості для спілкування з ним; рівноправно залучає суддів на громадських засадах; ефективно використовує персонал і матеріальні ресурси; цікавиться інтересами інших співробітників юстиції)

3. Готовність до дій та витривалість(фізично і психічно витривалий і свідомий власних меж; готовий брати на себе додаткові завдання; не зважаючи на буденний тиск працює швидко і сконцентровано; витримує якісні стандарти також і за умов збільшення навантаження; витримує тиск обставин і залишається спокійним; проявляє ініціативу; показує готовність до надання допомоги)

4. Самоорганізація і організаційні здібності(планує власну працю і час; визначає пріоритети; працює самостійно і цілеспрямовано; структурує власну працю ефективно і оптимізує її; крок за кроком виконує план роботи; може мотивувати себе і оточення; делегує справи відповідно до потреб; враховує поетапність праці; враховує при плануванні інтереси і становище інших залучених осіб)

5. Рішучість і готовність до прийняття рішень(забезпечує прийнятно швидкий правовий захист; помічає готовність до остаточного рішення або створює для цього підстави; приймає рішення швидко і на власну відповідальність; не уникає необхідних дискусій)

6. Готовність до сприйняття інновацій та гнучкість(цікавиться новими техніками праці та методиками, а також модернізацією юстиції; сприймає новий досвід і висловлює нові ідеї та способи вирішення; реагує на зміни ситуації; готовий інтегруватись в різноманітні судові і відомчі структури)

III. Соціальна компетенція:

1. Спроможність працювати в команді(передає інформації, досвід, знання та способи рішень; підтримує і підсилює "ми-відчуття"; здатний до власної інтеграції і може інтегрувати інших; активно випрацьовує спільні рішення; шукає спілкування і є доступним до спілкування; встановлює контакти)

2. Спроможність до спілкування з іншими(не вагається звертатись до інших; активно прислуховується до інших і сам висловлюється; говорить ясно і зрозуміло; аргументує слушно справи і апелює до обставин справи; готовий рішення прозоро; говорить про проблеми і шукає шляхи їх вирішення; підтримує обмін досвідом)

3. Спроможність до владнання конфліктів та посередницькі здібності(обмірковує аргументи інших і готовий до компромісів; тримається чесно і колегіально і підтримує таку позицію по відношенню до інших; дискутує і критикує конструктивно; не уникає прийняття необхідних рішень; досліджує підстави конфлікту; займає чітку позицію; закликає до порозуміння і примирення)

4. Послугова орієнтація(враховує – також і під час призначення часу засідань – інтереси учасників провадження та свідків; ставиться дружньо і поважно; дотримується обіцянок і домовленостей; приділяє час)

IV. Керівна і управлінська компетенція:

(тримає зворотній зв'язок і повідомляє про результати праці; щось довіряє іншим; створює – особливо із сервісними службами – позитивну атмосферу співпраці; дає чіткі і ясні вказівки; підтримує співпрацю інших; є відкритим для врахування інтересів співробітників)

Аналіз останніх досліджень та публікацій. З питань, пов'язаних із удосконаленням добору кадрів на суддівські посади, останніми роками опубліковано низку ґрунтовних наукових праць. Це, насамперед, дисертаційні роботи С. Прилуцького та А. Тупицького, в яких досліджено проблеми формування корпусу професійних суддів і професійної підготовки суддів України, а також наукові праці В. Барка, В. Бринцева, В. Венедиктова, Л. Виноградової, Ю. Грошевого, І. Гетьман-Пятковської, В. Городовенка, О. Городецького, О. Гончаренка, С. Дубенко, А. Дубинського, А. Закалюка, М. Косюти, М. Корольчук, І. Марочкіна, О. Мироненка, Л. Москвич, Г. Мурашина, Т. Мірошніченко, М. Михеєнка, В. Погорілка, М. Савенка, Н. Сібильової, В. Тація, В. Тихого, Ю. Тодики, А. Токарської, С. Халюк, Ю. Хомутова, В. Хотенця, В. Шишкіна, Ю. Яновича та ін.

Вивченню різних аспектів функціонування суддівського корпусу досліджено у наукових працях та публікаціях зарубіжних учених, зокрема таких як Р. Давід, Л. Антін, Д. Бахрах, М. Баглай, А. Бутов, І. Власов, К. Вінґет, К. ЖофFRE-Спінозі, Д. Іванцевич, С. Каплан, А. Лобанов, Ю. Лейбо, Ю. Старилов, Л. Халдєєв.

Водночас аналіз законодавства, наукового доробку вчених дає підстави стверджувати, що існує низка дискусійних і ґрунтовно не вивчених питань із вказаної проблеми, що пов'язано також із запровадженням нової процедури добору кандидатів на посаду суддів, передбаченої Законом України від 7 липня 2010 року № 2453-VI «Про судоустрій і статус суддів». Окрім цього, питання удосконалення добору кадрів на суддівські посади як один зі шляхів реформування судової системи України не були предметом комплексного дослідження. Отже, потреба наукового розроблення цього напряму зумовлена тим, що необхідно теоретично обґрунтувати вдосконалення добору кадрів на суддівські посади, визначення та усунення недоліків у правозастосовній практиці у цій сфері. З огляду на ці міркування наукове завдання дисертаційної роботи полягає у виробленні науково обґрунтованого підходу, доопрацюванні теоретичних засад і, насамперед, у наданні практичних рекомендацій щодо удосконалення добору кадрів на суддівські посади як одного зі шляхів реформування судової системи України. Все це й зумовило вибір теми статті.

Мета – встановити та проаналізувати знання, здібності, властивості та види поведінки кандидатів на посаду судді.

Виклад основного матеріалу. Головуючий суддя в адміністративному суді:

Наведені вище вимоги до суддів в адміністративному суді повинні дотримуватись в особливому обсязі.

Додатково є потрібним:

I. Предметна і фахова компетенція:

- має перехресний досвід в чисельних правових галузях особливого адміністративного права
- володіє особливим вмінням вести засідання і допит
- підтримує єдність судової практики палати та впливає на її чітку і послідовну структуру
- глибоко вивчає правову проблему і усвідомлює практичні наслідки правових рішень

IV. Керівна і управлінська компетенція:

(організовує роботу в палаті раціонально і ефективно; є прикладом завдяки активній діяльності та необхідній присутності; представляє інтереси палати та її членів у відносинах із президією та судовим управлінням і враховує при цьому інтереси суду; вводить в стан справ молодих спеціалістів, інтегрує та мотивує їх та інших членів палати; визнає сильні і слабкі сторони членів палати та враховує їх)

Суддя у вищому адміністративному суді:

Зазначені вище вимоги до судді адміністративного суду повинні дотримуватись в особливо високому обсязі. Додатково є потрібним:

I. Предметна і фахова компетенція:

- володіє перехресним досвідом у чисельних правових галузях особливого адміністративного права
- працює, там де це є потрібним, із поглибленим науковим обґрунтуванням

Головуючий суддя у вищому адміністративному суді

Зазначені вище вимоги до судді вищого адміністративного суду повинні бути дотриманими на особливо високому рівні. Додатково вимагається:

I. Предметна і фахова компетенція:

- як правило добре себе зарекомендував на кар'єрній посаді в сфері адміністративного судочинства, із особливою фаховою або науковою активністю
- має перехресний досвід в чисельних правових галузях особливого адміністративного права
- володіє особливим вмінням вести засідання і допит
- підтримує єдність судової практики сенату та впливає на її чітку і послідовну структуру
- глибоко вивчає правову проблему і усвідомлює практичні наслідки правових рішень

IV. Керівна і управлінська компетенція:

(організовує роботу, раціонально і ефективно; є прикладом завдяки активній діяльності та необхідній присутності; представляє інтереси сенату та його членів у відносинах із президією та судовим управлінням і враховує при цьому інтереси суду; вводить в стан справ молодих спеціалістів, інтегрує та мотивує їх та інших членів складу суду; визнає сильні і слабкі сторони членів сенату та враховує їх)

Голова вищого адміністративного суду та його заступники

Вимоги базисного профілю повинні бути виконані у зазначеному визначенні. Поряд з цим діє:

I. Предметна і фахова компетенція:

Займаючий посаду:

- володіє попереднім досвідом в опрацюванні управлінських справ в сфері діяльності юстиції, по-можливості на різних рівнях
- повинен відповідати вимогам, які висувуються перед головуючим складу суду в суді.

IV. Керівна і управлінська компетенція:

1. Спроможність до висновків і критики. ГНУЧКІСТЬ(активно сприймає зворотні повідомлення інших, оцінює їх і впроваджує конструктивні пропозиції; є готовим до імпровізації та розвиває нові ідеї і рішення)

2. Спілкування і орієнтація на командну працю(узгоджує оцінки і рішення з іншими носіями права на прийняття рішень і співпрацює на основах довірливості із органами представництва персоналу; залучає співробітників до процесів прийняття рішень і враховує їх позицію; працює із орієнтацією на командну роботу; інформує на відповідному рівні, своєчасно і в зрозумілій формі)

3. Спроможність делегувати справи(передає завдання і відповідальність до співробітників і при цьому враховує здібності, схильність, спроможності та навантаження співробітників; звертає увагу на конкретне визначення сфери делегування – цілі, завдання, повноваження тощо – і визначає конкретні домовленості схиляє співробітників до несення власної відповідальності в їх сфер делегування і надає різноманітну інформацію; своєчасно дає необхідні коригуючі вказівки і уникає зайвого втручання в сфері делегувань співробітників; здійснює контроль предметно та справедливо, завдяки чому співробітники відчувають себе у виконанні ними завдань підтриманими і мотивованими; готовий відповісти на запитання і надає необхідну допомогу)

4. Підтримка співробітників суду(сприймає обов'язки піклування за співробітниками суду серйозно виконує їх надійно; приділяє час для підготовки оцінок і бесід з метою підтримки; цілеспрямовано використовує співробітників у власній керівній сфері з метою подальшого розвитку їх сильних якостей і усунення слабких сторін; переконує співробітників до праці на власну відповідальність і до активної співучасті в робочому процесі; активно сприяє рівноправ'ю жінок і чоловіків)

5. Мотиваційні здібності(сприймається мотивованим завдяки вартості прикладу діяльності; усвідомлює і враховує фактори, які впливають на працю і поведінку; своєчасно помічає зміни у праці та поведінці і реагує на них; підкреслює позитивне і помічає заслуги; підтримує ініціативність працівників)

6. Спроможність до владнання конфліктів і посередницькі здібності(заздалегідь помічає можливість виникнення потенційного конфлікту стримуюче впливає на потенційних учасників; може витримувати конфлікти, схиляє учасників до врегулювання конфлікту на їх власну відповідальність і, за потребою, виступає в якості посередника; відкрите обговорює конфлікти і шукає прийняттого вирішення)

7. Спроможність до структурування(діє з орієнтацією на відповідні процеси і може представити відповіді завдання крок за кроком; може розподіляти складні обставини справи на окремі частини і зрозуміло пояснювати співвідношення між ними; може організувати послідовність дій відповідно із можливостями виконання і пріоритетами)

8. Цілеспрямованість(приймає участь в процесах із наданням відповідних імпульсів та цілеспрямовано; може визначати чіткі цілі, конструктивно їх пояснювати залучати до них інших; працює з ясними цільовими домовленостями, контролює їх дотримання і у разі відхилень активно втручається у виправлення ситуації; може розрізняти стратегічні і оперативні цілі і відповідно з цим діяти)

9. Здатність приймати рішення(охоплює і враховує взаємозв'язки і зважає на вплив наслідків, пов'язаних із прийняттям рішень; приймає і відповідає за рішення також і в тому випадку, якщо вони не подобаються зачепленим цими рішеннями особам)

10. Ціпове мислення та діяльність в сфері управління(враховує при плануванні і прийнятті рішень потребу у заощадженні всіх ресурсів – часу, матеріалів, грошей та персоналу -; прозора формує і керує бюджетом; враховує зорієнтований на якість контроль; шукає слабкі місця та переваги і ініціює покращення; ініціює і підтримує розвиток організації та персоналу)

11. Лояльність(співучасть у виконанні і виконання обов'язкових рішень; у разі необхідності спілкується із працівниками із важких проблем)

12. Здатність до репрезентації(представляє суд активно і переконливо всередині і назовні)

Висновки. В цілому профілі вимог виходять із цілісної картини посади судді в основному, також і посади прокурора; тому вони, в основному, майже однакові. Одночасно, з метою кращого їх використання, вони наведені окремо для кожного виду посади. Якщо в профілях вимог для окремих видів судочинства або служби в прокуратурі в якості виключення містяться відмінні форми окремих критеріїв, то такі диференції є проявом особливостей відповідних окремих службових посад.

Профілі вимог описують ідеально-типові кваліфікації. Тому вони, відповідно із досвідом, можуть бути досягнутими в цілому тільки приблизно та із різноманітним їх вираженням. При цьому зрозуміло, що менш розвинені або взагалі відсутні критерії можуть бути компенсовані іншими більш вираженими критеріями. Все це, за можливістю, повинно проявлятися у диференційованих, близьких до особистості оцінках спроможностей та діяльності з одного боку і придатності з іншого боку. У випадку прийняття рішень при відборі кандидатів йдеться про визначення тієї особи, яка із узагальненого погляду найбільше відповідає визначеним вимогам.

Для посад, які посідають в рамках кар'єрного росту, принципово діє те, що вимоги рівень за рівнем збільшуються із зростанням правового статусу, тобто також і із збільшенням оплати виконуваних функцій. Відповідно з цим повинні бути більш високими вимоги до здібностей, виконання обов'язків та придатності відповідної особи. Іншими словами: вимоги повинні виконуватись в тим більшому обсязі, чим більш вищий ступінь має бажана або вже зайнята посада.

В першу чергу це стосується різноманітних посад керівників відповідних органів. Хоча основні передумови для кожного із завдань керівника органу можуть бути приблизно однаковими, тим більш відмінними за своїм рівнем можуть бути вимоги із зростаючим значенням відповідної посади і пов'язаної з нею відповідальності. Але все це не можна визначати за допомогою жорстких оціночних чисел у формі градування, повинні залишатись рамки для врахування відмінностей кожного окремого випадку. Нарешті є вирішальним, чи/та – в конкретному випадку – наскільки достатніми є вимоги, які відповідають цій посаді. Тільки в такому комплексі вважається наявною гарантія, що рішення стосовно персоналу відповідатимуть принципу вибору найкращого кандидата.

Література

1. Марочкін І.Є. Добір кандидатів на посади суддів / І.Є.Марочкін // Інформаційний вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. – 2007. – №: 1(2). – С. 12– 34.

2. Основні принципи незалежності судових органів. Схвалені резолюціями 40/32 та 40/146 Генеральної Асамблеї від 29 листопада та 13 грудня 1985 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_201.

3. Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного відбору / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 536 с.

4. *Пейсиков В.В. Правові і організаційні аспекти відбору, підготовки і підвищення кваліфікації суддів / В.В.Пейсиков. – Автореф. дис. . д.ю.наук. – М.: Російська академія адвокатури, 2006. – 26 с.*
5. *Про порядок підготовки суддів та працівників апаратів судів у Національній школі суддів України : Наказ Ректора Національної школи суддів України від 2011 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://nsj.gov.ua/about/regulations/674/show/674/show/>.*
6. *Марцинкевич А.М. «УДОСКОНАЛЕННЯ ДОБОРУ КАДРІВ НА СУДДІВСЬКІ ПОСАДИ – один із шляхів реформування судової системи України» дис.канд.юр.наук : 12.00.10 / А.М.Мусієвський . – Л.,2012. – с.209.*
7. *Суховій М.М. «ПРАВОВИЙ СТАТУС ІНСТИТУТУ СУДОВОЇ ВЛАДИ У КОНТЕКСТІ СУДОВО-ПРАВОВОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ» дис.канд.юр.наук : 12.00.10 / М.М.Суховій. – Л.,2012. – с.223.*
8. *Мусієвський В.Є. «СУДОВА ПРАКТИКА У НАЦІОНАЛЬНІЙ ПРАВОВІЙ СИСТЕМІ В КОНТЕКСТІ СУДОВО-ПРАВОВОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ» дис.канд.юр.наук : 12.00.10 / В.Є.Мусієвський. – Л.,2013. – с.210.*

УДК 343.133(477)

Ю. Семчук
викладач

Львівського університету бізнесу та права

ПРОКУРАТУРА КРИЗЬ ПРИЗМУ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Окреслено вимоги до реформування прокуратури відповідно до євроінтеграційної парадигми. Охарактеризовано функції прокуратури в контексті євроінтеграційних процесів. Запропоновано шляхи трансформування функцій прокуратури відповідно до вимог євростандартів. Акцентується увага на тому, що головною функцією прокуратури є правозахист.

Ключові слова: *прокуратура, функції прокуратури, євроінтеграція, євроінтеграційна парадигма.*

Очерчены требования к реформированию прокуратуры соответственно евроинтеграционной парадигмы. Охарактеризованы функции прокуратуры в контексте евроинтеграционных процессов. Предложено пути трансформации функций прокуратуры в соответствии с требованиями евростандартов. Акцентируется на правозащитной функции прокуратуры.

Ключевые слова: *прокуратура, функции прокуратуры, евроинтеграция, евроинтеграционные процессы.*

Outlines the requirements for prosecution reform according to European integration paradigm. The characteristic functions of prosecutor in the context of European integration processes. The ways of transformation functions prosecution in accordance with European standards. The attention that the main function of the prosecution is advocacy.

Key words: *prosecutor functions of prosecution, European integration, European integration paradigm.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах впровадження верховенства права та посилення євроінтеграційних процесів, у контексті яких Україні необхідно виконати зобов'язання щодо зміни ролі та функцій прокуратури шляхом перетворення цього інституту в орган, який відповідатиме європейським стандартам, актуальним стає дослідження діяльності прокуратури як інституту правової демократичної держави. З огляду на це, у статті піднімається проблема трансформації функцій прокуратури у євроінтеграційному вимірі.

Аналіз останніх наукових досліджень. Функціональній складовій прокурорської діяльності присвячено праці В. Бринцева, М. Бурбика, Л. Грицаєнка [6], В. Долежана, О. Драгана [8], С. Калижка [9], М. Косюти [10; 11], В. Кравчука [12], О. Литвака [13], І. Марочкіна [14], Ю. Полянського, В. Пшонки [15], П. Шумського [16], М. Якимчука [17] та ін. Однак у науковій літературі недостатньо уваги приділено реформуванню функцій прокуратури відповідно до європейських стандартів.

Мета статті полягає у виявленні специфіки реформування функціональної складової прокуратури в контексті євроінтеграційної парадигми.

Виклад основного матеріалу дослідження. Парламентська Асамблея Ради Європи, наголошуючи на важливій ролі органів прокуратури у справі забезпечення безпеки та свободи країн європейської співдружності шляхом забезпечення верховенства права, захисту громадян від кримінальних посягань на їхні права і свободи, у своїх резолюціях та рекомендаціях неодноразово нагадувала українській владі щодо зобов'язань змінити роль та функції прокуратури [1; 4]. Це питання стало одним з найбільш актуальних у