

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.4.1.33>

КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУДОВИХ СИСТЕМ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ТА УКРАЇНИ

Катерина Іноземцева

аспірант кафедри адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки

Навчально-наукового інституту права

Сумського державного університету (Суми, Україна)

ORCID ID: 0000-0003-3606-3575

Анотація. Глобалізаційні світові процеси, стратегії професій і тенденції до зростання ролі штучного інтелекту, в т. ч. його впровадження в судову систему, дедалі більше привертають увагу до кадрового потенціалу судової гілки влади. Кваліфікаційні вимоги є основоположною системою допуску осіб-кандидатів до зайняття посади судді. Практика країн ЄС різниться у питанні кваліфікаційних вимог до кандидатів на посаду судді, від загальних (громадянства, віку, вищої юридичної освіти, досвіду роботи в галузі права) до спеціальних (вимог щодо спеціалізованої освіти, проходження стажування). Україна як країна, що розвивається, має систему загальних вимог до кандидатів на посаду суддів, за винятком новоствореного Вищого суду з питань інтелектуальної власності, до кандидатів на посаду до якого висуваються спеціальні вимоги.

Ключові слова: кваліфікаційні вимоги, суддя, кандидат на посаду судді, добросовісність, етика судді, професійність, кадрове забезпечення.

QUALIFICATION REQUIREMENTS FOR THE PERSONNEL POTENTIAL OF THE EUROPEAN UNION AND UKRAINE JUDICIAL SYSTEMS

Kateryna Inozemtseva

Postgraduate Student at the Department of Administrative,

Economic Law and Financial and Economic Security

Educational and Scientific Institute of Law

of Sumy State University (Sumy, Ukraine)

ORCID ID: 0000-0003-3606-3575

Abstract. Globalization processes, strategies of professions and tendencies to increase the role of artificial intelligence, including its introduction into the judiciary, are increasingly drawing attention to the human resources of the judiciary. Qualification requirements are a fundamental system of admission of candidates to the position of a judge. The practice of EU countries varies in terms of qualification requirements for candidates for the position of judge, from general (citizenship, age, higher legal education, experience in the field of law) to special (requirements for specialized education, internship). Ukraine, as a developing country, contains a system of general requirements for candidates for the position of judges, with the exception of the newly created High Court of Intellectual Property, for which candidates for the position contain special requirements.

Key words: qualification requirements, judge, candidate for the position of a judge, integrity, ethics of a judge, professionalism, staffing.

WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE DOTYCZĄCE POTENCJAŁU KADROWEGO SYSTEMÓW SĄDOWYCH UE I UKRAINY

Kateryna Inozemtseva

aspirant Katedry Prawa Administracyjnego,

Gospodarczego i Bezpieczeństwa Finansowego i Gospodarczego

Dydaktyczno-Naukowego Instytutu Prawa

Sumskiego Uniwersytetu Państwowego (Sumy, Ukraina)

ORCID ID: 0000-0003-3606-3575

Adnotacja. Globalizacyjne procesy światowe, strategie zawodowe i tendencje do wzrostu roli sztucznej inteligencji, w tym jej wprowadzenie do sądownictwa, coraz bardziej zwracają uwagę na potencjał kadrowy sądownictwa. Wymagania kwalifikacyjne są podstawowym systemem dopuszczenia kandydatów do pełnienia funkcji sędziego. Praktyka krajów UE różni się w kwestii wymagań kwalifikacyjnych dla kandydatów na stanowisko sędziego, od ogólnych (obywatelstwo, wiek, wyższe wykształcenie prawnicze, doświadczenie w prawie) do specjalnych (wymagania dotyczące kształcenia specjalnego, odbycia stażu). Ukraina, jako kraj rozwijający się, ma system ogólnych wymagań dla kandydatów na stanowiska sędziów, z wyjątkiem nowoutworzonego Wyższego Sądu ds. Własności Intelektualnej, do kandydatów na którego stanowiska stawiono specjalne wymagania.

Słowa kluczowe: wymagania kwalifikacyjne, sędzia, kandydat na sędziego, czystość, etyka sędziego, profesjonalizm, kadra.

Вступ. Незважаючи на сучасну концепцію розвитку та тотального впровадження «штучного інтелекту», автоматизації безлічі процесів, незамінним безцінним ресурсом залишається людина, результати її інтелектуальної діяльності. Безсумнівно, головним джерелом, показником ефективності здійснення правосуддя залишаються особи, котрі його здійснюють – судді. Основоположним фактором, який впливає на систему добору суддів на посаду, є кваліфікаційні вимоги, що ставляться до кандидатів. Сьогодні на національному рівні проблематика кадрового забезпечення в загальному вигляді порушена Стратегією державної кадрової політики на 2012–2020 рр., в якій визначено, що метою державної кадрової політики є забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою (Указ Президента, 2012). Європейською комісією з ефективності правосуддя визнано, що саме людський ресурс, а саме «компетентність і підвищення кваліфікації суддів і працівників апарату суду є важливою гарантією якісного правосуддя в державі» (European Commission, 2008). Практичне та теоретичне значення порушеної проблематики для нашої держави полягає у вирішенні питань кадрової кризи в судовій системі України.

Основна частина. Саме через невідповідність кваліфікації суддів наша держава зіштовхнулася з кадровою кризою в судовій системі. Відповідно до Рішення Ради суддів України № 25 від 05 липня 2019 р. (Рішення, 2019) «Щодо виконання рішень з'їздів суддів України з питань визначення потреб кадрового забезпечення» встановлено, що на сучасному етапі судової реформи, за оцінками та даними різних офіційних державних інституцій, у судовій системі для нормального її функціонування не вистачає близько 2 тис. суддів. Крім того, після закінчення п'ятирічного строку повноважень понад 2 тис. суддів не призначені на посади безстроково з різних причин, у т. ч. й незалежних від них. Ситуація ускладнена тим, що в окремих судах України (таких близько двох десятків) взагалі немає суддів або працює лише один суддя. Як наголошує Рада суддів України, постала загроза припинення роботи судів у зв'язку з відсутністю суддів, котрі мають право здійснювати правосуддя, оскільки у тисячі суддів сплинув п'ятирічний строк перебування на посаді судді, і досі питання щодо подальшої їхньої роботи не вирішено.

За результатами співпраці голів Верховного Суду, Вищої ради правосуддя, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Ради суддів України, Державної судової адміністрації України, ректора Національної школи суддів України у 2016 р. в Україні розпочалася процедура кваліфікаційного оцінювання чинних суддів. Станом на 1 січня 2019 р. успішно склав кваліфікаційне оцінювання 2 151 діючий суддя, що становить понад 35% усього суддівського корпусу України. Триває кваліфікаційне оцінювання щодо 2 586 суддів. За вказаний період було звільнено понад 2 тис. суддів, що створює кадровий голод судової системи, негативно впливає на стан укомплектованості судів, а відповідно, порушує основоположні принципи та засади правосуддя – доступності правосуддя, своєчасного розгляду справ у розумні строки.

Сьогодні у країні 14 судів не здійснюють правосуддя у зв'язку з відсутністю суддів або повноважень у суддів, у 154 судах кількість суддів, що здійснюють правосуддя, становить менше 60% від штатної чисельності (Рішення, 2019). За результатами Пленуму Верховного Суду у травні 2019 р. було порушено гострі проблеми кадрового дефіциту в судах України. Так, станом на початок 2019 р. за штатної чисельності у 7 200 суддів кваліфікаційне оцінювання успішно пройшов 2 151 діючий суддя, не завершено процедури кваліфікаційного на відповідність займаній посаді щодо 3 192 суддів. На 1 квітня 2019 р. із 5 285 суддів лише 4 128 мають повноваження на здійснення правосуддя. Однією із причин такої ситуації є механізм кваліфікованого оцінювання суддів, який став одним із елементів судової реформи в Україні та був запроваджений Законом «Про забезпечення права на справедливий суд» у 2015 р. (Закон України, 2015). Такий результат кваліфікаційного оцінювання доводить проблему у відборі суддів на посаду.

Окрім практичних проблем, підтверджених статистичними даними та щорічними звітами, теоретичною основою порушеної проблеми є Стратегія реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 рр. (Указ Президента, 2012). Так, Стратегією заявлено абсолютно новий рівень забезпечення функціонування системи кадрового відбору суддів на конкурсній основі за новою системою управління ефективністю кадрів, яка забезпечить оцінювання суддів за однаковими прозорими критеріями. У рамках запровадженої системи кваліфікаційного оцінювання та регулярної оцінки суддів названо такі категорії, як: компетентність (професійна, особиста, соціальна); професійна етика; добросовісність. Характеристика зазначених критеріїв дасть певне уявлення про систему оцінки якості роботи судді (Положення ВККСУ, 2016) закріплення у законодавстві принципу підвищення професійного рівня суддів як основного критерію для просування судді у професійній кар'єрі.

Центральною характеристикою, якою має бути наділений кандидат на посаду судді, є професійність. М.Г. Мельник (Мельник, 2011: 10), досліджуючи зміст категорії «кадрове забезпечення» щодо діяльності суддів, звертає увагу на таку ціннісну категорію, як «професійність» і називає її головною якісною характеристикою персоналу органу державного управління, зокрема суду. Необхідність забезпечення цієї характеристики ґрунтується на особливих завданнях, що покладаються на конкретний орган державного управління. З огляду на вказане та враховуючи особливе державне завдання щодо здійснення правосуддя, на виконання якого спрямована діяльність судів, доцільно передбачити спрямування діяльності щодо кадрового забезпечення судів саме високопрофесійними кадрами. Науковець звертає увагу на високопрофесійний рівень забезпечення тих структур, діяльність яких спрямована на забезпечення законності функціонування судової системи загалом і діяльності суддів зокрема, а також на підготовку суддів. Так, якщо чинне законодавство цілком однозначно визначає систему заходів щодо гарантування професійності суддів (відповідний

рівень кваліфікації кандидата на посаду судді, ретельні процедури добору на посаду, підстави та порядок застосування заходів дисциплінарної відповідальності тощо), то такі заходи щодо працівників апарату суду та інших категорій персоналу визначені лише узагальнено або побічно.

Щодо такої категорії оцінювання та добору суддів, як «професійна етика», то варто звернути увагу на те, що в Україні розроблений і діє Кодекс суддівської етики, затверджений XI черговим з'їздом суддів України 22 лютого 2013 р. Кодекс суддівської етики відповідає міжнародним стандартам суддівської поведінки, забезпечує більшу підзвітність судді, а його прийняття стало важливим кроком для підвищення довіри громадян до судової гілки влади в Україні. У Кодексі увага приділяється таким важливим питанням, як врегулювання поведінки судді під час здійснення правосуддя, заборона позапроцесуального спілкування судді зі сторонами у справі, декларування фінансових інтересів судді та членів його сім'ї, відвід судді, відносини зі ЗМІ й поведінка судді в неробочий час. Етичні положення, зазначені у Кодексі, відіграють двояку роль: по-перше, вони дають змогу суддям оцінювати свої дії в повсякденному житті та під час здійснення правосуддя, зв'язати їх із вимогами високого престижу своєї професії, а по-друге, вони повинні служити єдиною системою критеріїв для оцінки різних аспектів поведінки судді з боку уповноважених органів у разі оскарження дій судді як таких, що порушують Присягу (Рішення З'їзду суддів України, 2013).

Не менш важливою категорією оцінювання та відбору суддів є «добросесність» як одна з найбільш суперечливих категорій не лише щодо суддів. А. Кладченко називає добросесністю «сильне і дієве бажання чинити відповідно до принципів правильності, людяності. Люди, які мають таку якість, обирають або радять іншим лише правильний вихід із ситуації, ознайомившись і обдумавши всі пріоритети відповідного питання. В основі такої філософії лежить здатність до самопожертви, тобто людина може як пожертвувати своїми інтересами перед іншою особою, так і порекомендувати вчинити так, як би вчинила вона. У цьому ланцюжку не простежується корисливий мотив, зрада чи будь-яке інше негативне явище» (Кладченко, 2016: 9).

Крім того, законодавець звертає увагу на спеціальну підготовку кандидатів на посаду судді, у т. ч. посилення зв'язку між системами початкової підготовки та призначенням суддів. На етапі призначення судді на посаду слід посилити систему та механізми дослідження інформації про кандидата на посаду судді з погляду добросесності та інших якостей і перегляд вимог щодо віку та професійного стажу для кандидатів на посаду судді.

З цього приводу доцільною є думка Т.В. Пустовойт, за якою важливим фактором, що сприяє забезпеченню незалежності суддів, є існування оптимальної моделі формування корпусу професійних суддів. Власне, спосіб добору та призначення суддів, особливості здійснення судової функції суттєво впливають на незалежність судівництва. У цьому аспекті дослідниця цілком справедливо зауважує, що «процес відкритості та колегалності у розгляді майбутніх кандидатів на посаду судді – єдиний шлях до демократизації та самостійності судової влади». Ключовими завданнями суддів дослідниця визначає недопуск до здійснення судочинства недобросесних осіб і підтримку компетентних фахівців із фундаментальними чеснотами. Безперечно, у цьому контексті вбачається ціннісно-етичний компонент побудови ефективної системи судоустрою у державі, яка відповідатиме критеріям ст. 1 Конституції України (Пустовойт, 2016: 12).

В Україні на посаду судді може бути призначений громадянин України, не молодший тридцяти та не старший шістдесяти п'яти років, який має вищу юридичну освіту і стаж професійної діяльності у сфері права щонайменше п'ять років, є компетентним, добросесним і володіє державною мовою. Однак, якщо йдеться про Вищий суд з питань інтелектуальної власності як суд першої інстанції, то суддею може бути особа, котра відповідає вимогам до кандидатів на посаду судді, за результатами кваліфікаційного оцінювання підтвердила здатність здійснювати правосуддя у Вищому суді з питань інтелектуальної власності (Дігтяр, 2017: 297), а також відповідає одній із таких вимог:

- 1) має стаж роботи на посаді судді не менше ніж 3 роки;
- 2) має досвід професійної діяльності представника у справах інтелектуальної власності (патентного повіреного) щонайменше 5 років;
- 3) має досвід професійної діяльності адвоката щодо здійснення представництва в суді у справах щодо захисту прав інтелектуальної власності щонайменше 5 років;
- 4) має сукупний стаж (досвід) роботи (професійної діяльності) відповідно до вимог, визначених пп. 1–3, щонайменше 5 років (ст. 33 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).

Відповідно до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» (Закон України, 2016) кожна особа, яка вважає, що вона відповідає встановленим вимогам кандидатського цензу на посаду судді, має право звернутися до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України (ВККСУ) із заявою про участь у доборі кандидатів на посаду судді. Тобто кожен має право самостійно ініціювати процедуру добору на суддівську посаду. Заява претендента на посаду судді повинна бути адресована на ім'я Президента України, а в разі процедури обрання – Верховній Раді України, і містити прохання призначити чи обрати на посаду судді відповідного суду. Далі стосовно кожної особи ВККСУ на основі поданих кандидатами на посаду судді документів здійснюються перевірки відповідності осіб вимогам, установленим до кандидата, організовується стосовно них спеціальна перевірка в порядку, визначеному законом. Після їх проведення особі офіційно повідомляється, чи відповідає вона вимогам кандидата на посаду судді та чи допускається до складання кваліфікаційного іспиту. Очевидно, якщо особа не відповідає загальноствановленим вимогам кандидатського цензу, вона не може бути кандидатом на посаду судді й не набуває становища активного учасника процесу призначення (обрання) на суддівську посаду. Далі стосовно кандидатів на основі рівності розпочинається робота з перевірки їх придатності

до суддівської діяльності, зокрема з визначення наявності у них необхідних для цієї діяльності професійних здібностей і моральних якостей (Юревич, 2012: 427). Ця перевірка на основі об'єктивних критеріїв є першим компонентом професійного відбору, під час якого враховуються обсяг і зміст спеціальної підготовки, як навчальної, так і практичної, оцінюються рівень потрібної професійної кваліфікації кандидатів на посаду судді. Добір кандидатів на посаду судді полягає у проходженні ними анонімного тестування (іспиту) з метою виявлення рівня їхніх загальних теоретичних знань у галузі права та проведенні щодо них спеціальної перевірки відповідності їх установленим вимогам до кандидата на посаду судді (ст. 68 Закону) (Закон України, 2016).

Сьогодні в роботі Вищої кваліфікаційної комісії суддів спостерігається висока завантаженість. За підрахунками із сайту ВККС, із березня по грудень 2018 р. Комісія провела 2 353 співбесіди із суддями у межах кваліфікаційного оцінювання (з деякими суддями співбесіди відбувалися кілька разів). З урахуванням того, що у серпні та листопаді-грудні 2018 р. співбесіди майже не відбувалися, у середньому під час кваліфікаційного оцінювання відбувалося 320 співбесід на місяць. У середньому під час кваліфікаційного оцінювання відбувалося 320 співбесід на місяць. Причиною, якою ВККС обґрунтовує форсування кваліфікаційним оцінювання, є незадоволення суддів нерівністю в оплаті праці. Відповідно, необхідно зменшити темп проведення кваліфікаційного оцінювання до такого, який дозволить повністю та всебічно збирати й опрацювати усю інформацію про кандидатів і суддів.

Порівняно з нашою державою вимоги, що висуваються до суддів у зарубіжних країнах, є досить високими. Наприклад, у Польщі на посаду судді може бути призначена лише особа, котра має польське громадянство і повною мірою користується громадянськими правами, гарантує належне виконання обов'язків судді, володіє бездоганним характером, закінчила юридичний вищий навчальний заклад і пройшла судове або прокурорське стажування, а також здала судовий або прокурорський іспит і не менше року пропрацювала судовим чи прокурорським стажером, досягла 26-річного віку (ст. 53 Закону про устрій загальних судів Польської Республіки) (Марцинкевич, 2011: 352). Законодавець більшості держав ставить в один ряд і професійні якості кандидата, і його морально-етичні характеристики. Так, у Великій Британії на посаду судді може бути призначена особа, яка володіє бездоганними моральними якостями і не менше 7 років (для судів графств) або 3–5 років (для магістрату) працює баристером. В окремих країнах вимагається зразкова поведінка в повсякденному житті (п. 4 Канонів судової етики США) та бездоганна репутація (ст. 6 Закону про судоустрій Республіки Румунія). Тим самим підкреслюється особливе значення авторитету суду для ефективного здійснення правосуддя. Загалом дослідження особливостей формування корпусу професійних суддів у Франції, Німеччині, Польщі, Швейцарії, Грузії, Італії, Нідерландах, Хорватії, Японії, США та Великій Британії виявило, що якоїсь типової або стандартної процедури щодо формування корпусу професійних суддів не існує. Способи добору та призначення суддів на посади різняться залежно від правових традицій і типів правових систем. Так само вони можуть бути різними у межах однієї правової сім'ї. У зарубіжних державах формування корпусу професійних суддів здійснюється переважно шляхом призначення на посади, однак у деяких країнах судді обираються (до прикладу, в окремих штатах США та деяких кантонах Швейцарії).

Висновки. Загальна характеристика кваліфікаційних вимог до посади судді в Україні характеризує її як країну, що розвивається. Кваліфікаційні вимоги до кандидатів на посаду суддів є системою вимог та умов допуску до зайняття посади судді та своєрідним гарантом якісного правосуддя, високого морального та професійного рівня носіїв судової влади. Зазвичай система загальних вимог до кандидатів представлена критеріями громадянства, вищої юридичної освіти, мінімальними чи максимальними вимогами щодо віку, практичним досвідом роботи, високими діловими та професійними якостями. Система спеціальних вимог різняться аспектами спеціалізованої судової підготовки чи проходженням необхідного стажування. Сьогодні необхідно вдосконалити систему добору суддівських кадрів, оскільки результат кваліфікаційного оцінювання суддів довів недоліки чинної системи добору кадрів.

Список використаних джерел:

1. European Commission for the efficiency of justice, Checklist for promoting the quality of justice and the courts. Strasbourg. 2008. URL: <https://rm.coe.int/european-commission-for-the-efficiency-of-justice-cepej-checklist-for-promo/16807476cf>.
2. Дігтяр А.О. Правовий статус судді Вищого суду з питань інтелектуальної власності. *Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 3 листопада 2017 р.) «Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення»*. Харків. 2017. С. 296–298.
3. Кладченко А. Правові засади впровадження інституту доброчесності в Україні. *Національний юридичний журнал: Теорія і практика*. № 6. Ч. 2. 2016. С. 9–11.
4. Марцинкевич А.М. Вимоги до кандидата на посаду судді: зарубіжний досвід. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2011. Вип. 7. С. 349–354.
5. Мельник М.Г. Зміст категорії «кадрове забезпечення» щодо діяльності судів: теоретичні підходи до визначення. *Вісник Вищої Ради юстиції*. № 2. 2011. С. 6–13.
6. Пленум ВС має висловитися щодо нестачі суддівських кадрів у судах та проблем, що пов'язані з кваліфікаційним оцінюванням : Рада суддів України. URL: <http://rsu.gov.ua/ua/news/oleg-tkacuk-plenum-vs-mae-vislovitisa-sodo-nestacisuddivskih-kadriv-u-sudah-ta-problem-so-povazani-iz-kvalifocinuvannam>.
7. Про забезпечення права на справедливий суд : Закон України від 12 лютого 2015 р. № 192-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2015. № 18 № 19–20. Ст. 132.
8. Про затвердження Кодексу професійної етики суддів : Рішення XI З'їзду суддів України від 22 лютого 2013 р. n0001415-13. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001415-13#Text>.

9. Про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та засоби їх встановлення. Положення затверджене Вищою кваліфікаційною комісією суддів України 03 листопада 2016 р. № 143/зп-16 (у редакції рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України 13 лютого 2018 р. № 20/зп-18). URL: <https://vkksu.gov.ua/ua/ociniuwannia-suddiw/dokumenty/>.
10. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 рр. : Указ Президента України від 01 лютого 2012 р. № 45/2012. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/45/2012>.
11. Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 рр. : Указ Президента України від 20.05.2015 № 276/2015.
12. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02 червня 2016 р. № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 31. Ст. 545.
13. Пустовойт Т.В. Конституційно-правові основи єдності судової влади України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Харків, 2016. 19 с.
14. Рішення ради Суддів України Щодо виконання рішень з'їздів суддів України з питань визначення потреб кадрового забезпечення від 05 липня 2019 р. № 25. URL: <http://rsu.gov.ua/uploads/article/risenna-rsu-no-35-vid-05072019-s-0b2a5d2dd6.pdf>.
15. Юревич І.В. Добір кандидатів на посаду судді: їх рівність при проходженні відбору та єдність критеріїв оцінювання. *Вісник ХНУВС*. № 2. 2012. С. 424–431.

Reference:

1. European Commission for the efficiency of justice, Checklist for promoting the quality of justice and the courts. Strasbourg. 2008. URL: <https://rm.coe.int/european-commission-for-the-efficiency-of-justice-cepej-checklist-for-promo / 16807476cf>.
2. Dihtiar A.O. Pravovyi status suddi Vyschoho sudu z pytan intelektualnoi vlasnosti [Legal status of a judge of the High Court of Intellectual Property] Materialy VI Vseukrainskoi naukovopraktychnoi konferentsii (m. Kharkiv, 3 lystopada 2017 roku) "Napriamy rozvytku nauky trudovoho prava ta prava sotsialnoho zabezpechennia". Kharkiv. 2017. S. 296–298. [in Ukrainian].
3. Kladchenko A. Pravovi zasady vprovadzhennia instytutu dobrochesnosti v Ukraini [Legal basis for the introduction of the institution of integrity in Ukraine] Natsionalnyi yurydychnyi zhurnal: Teoriia i praktyka. № 6. Ch. 2. 2016. S. 9–11. [in Ukrainian].
4. Martsynkevych A.M. Vymohy do kandydata na posadu suddi: zarubizhnyi dosvid [Requirements for a candidate for the position of a judge: foreign experience] Naukovi zapysky Lvivskoho universytetu biznesu ta prava. 2011. Vyp. 7. S. 349–354. [in Ukrainian].
5. Melnyk M.H. Zmist katehorii «kadrove zabezpechennia» shchodo diialnosti sudiv: teoretychni pidkhody do vyznachennia [The content of the category "staffing" in relation to the activities of courts: theoretical approaches to the definition] Visnyk Vyschoi Rady yustytysii. № 2. 2011. s. 6–13. [in Ukrainian].
6. Plenum VS maie vyslovytysia shchodo nestachi suddivskykh kadrov u sudakh ta problem, shcho poviazani z kvalifikatsiinym otsiniuvanniam [The Plenum of the Supreme Court should comment on the lack of judicial staff in the courts and problems related to qualification assessment] Rada suddiv Ukrainy. URL: <http://rsu.gov.ua/ua/news/oleg-tkacuk-plenum-vs-mae-vislovitisa-sodo-nestaci-suddivskih-kadrov-u-sudah-ta-problem-so-povazani-iz-kvalifocinuvannam>. [in Ukrainian].
7. Pro zabezpechennia prava na spravedyvnyi sud [On ensuring the right to a fair trial] Zakon Ukrainy vid 12.02.2015 roku № 192-VIII. Vidomosti Verkhovnoi Rady (VVR), 2015, № 18, № 19–20, st.132. [in Ukrainian].
8. Pro zatverdzhennia Kodeksu profesiinoy etyki suddiv [On approval of the Code of Professional Ethics of Judges] Rishennia KhI Zizdu suddiv Ukrainy vid 22.02.2013 r. n0001415-13. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001415-13#Text>. [in Ukrainian].
9. Pro poriadok ta metodolohiiu kvalifikatsiinoho otsiniuvannia, pokaznyky vidpovidnosti kryteriiam kvalifikatsiinoho otsiniuvannia ta zasoby yikh vstanovlennia [On the procedure and methodology of qualification assessment, indicators of compliance with the criteria of qualification assessment and means of their establishment] Polozhennia zatverdzhene Vyschoiu kvalifikatsiinoiu komisieiu suddiv Ukrainy 03.11.2016 № 143/zp-16 (u redaktsii rishennia Vyschoi kvalifikatsiinoi komisii suddiv Ukrainy 13.02.2018 № 20/zp-18). URL: <https://vkksu.gov.ua/ua/ociniuwannia-suddiw/dokumenty/>. [in Ukrainian].
10. Pro Stratehiu derzhavnoi kadrovoy polityky na 2012–2020 roky [On the Strategy of the state personnel policy for 2012–2020] Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 01.02.2012 № 45/2012. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/45/2012>. [in Ukrainian].
11. Pro Stratehiu reformuvannia sudoustroiu, sudochynstva ta sumizhnykh pravovykh instytutiv na 2015-2020 roky [On the Strategy for Reforming the Justice, Judiciary and Related Legal Institutions for 2015-2020] Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 20.05.2015 № 276/2015. [in Ukrainian].
12. Pro sudoustrii i status suddiv [On the Judiciary and the Status of Judges] Zakon Ukrainy vid 02.06.2016 № 1402-VIII. Vidomosti Verkhovnoi Rady (VVR). 2016. № 31. st.545. [in Ukrainian].
13. Pustovoyt T.V. Konstytutsiino-pravovi osnovy yednosti sudovoi vlady Ukrainy [Constitutional and legal bases of unity of judicial power of Ukraine] dys. ... kand. yuryd. nauk. 12.00.02. Kharkiv. 2016. 19 s. [in Ukrainian].
14. Rishennia rady Suddiv Ukrainy Shchodo vykonannia rishen zizdiv suddiv Ukrainy z pytan vyznachennia potreb kadrovoho zabezpechennia [Decision of the Council of Judges of Ukraine Regarding the implementation of the decisions of the Congresses of Judges of Ukraine on determining the needs of staffing] vid 05.07.2019 roku № 25. URL: <http://rsu.gov.ua/uploads/article/risenna-rsu-no-35-vid-05072019-s-0b2a5d2dd6.pdf>. [in Ukrainian].
15. Iurevych I.V. Dobir kandydativ na posadu suddi: yikh rivnist pry prokhdzhenni vidboru ta yednist kryteriiv otsiniuvannia [Selection of candidates for the position of judge: their equality in the selection process and the unity of evaluation criteria] Visnyk KhNUVS. № 2. 2012. S. 424–431. [in Ukrainian].