

УДК 347.965

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.5.7>

ДОБІР НА ПОСАДУ СУДДІ МІСЦЕВОГО СУДУ: ПОНЯТТЯ, ПРИНЦИПИ, ОЗНАКИ ТА ЕТАПИ

Щербатий Р.Р.,
аспірант кафедри організації судових,
правоохоронних органів та адвокатури
Національного університету
«Одеська юридична академія», адвокат
e-mail: romanshcherbatyi22@gmail.com

Щербатий Р.Р. Добір на посаду судді місцевого суду: поняття, принципи, ознаки та етапи.

Вказується, ефективний процес добору та формування корпусу суддів є фундаментальною складовою демократичного правосуддя, що слугує гарантією охорони прав особи, дотримання принципу рівності всіх громадян перед законом і підвищення авторитету судової системи в очах громадськості. Водночас системне явище «кадрового дефіциту» у судах України дедалі глибше вкорінюється у судовій системі, набуваючи ознак стійкої негативної тенденції, що, у свою чергу, суттєво впливає на ефективність функціонування судової влади.

Стаття присвячена дослідженню процедури добору на посаду судді місцевого суду як складової організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу в умовах сучасної судової реформи та гострого кадрового дефіциту у судах.

Розкрито правову природу добору як самостійної, поетапної, комплексної та кваліфікаційно-оцінювальної процедури, яка завершується зарахуванням кандидатів до резерву для подальшої участі у конкурсі на зайняття вакантних посад.

Проаналізовано нормативно-правове регулювання процедури добору у світлі змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів», що набрали чинності 30 грудня 2023 року.

Визначено логічну структуру процедури через виокремлення восьми етапів, кожен з яких проаналізовано крізь призму його правового змісту, мети та функціонального призначення. Етапи добору на посаду судді систематизовано у три функціональні блоки: ініціативно-підготовчий, оцінювально-перевірковий та підсумково-результативний.

Окрему увагу приділено проблематиці реалізації окремих етапів, зокрема дискреційності Вищої кваліфікаційної комісії суддів України щодо проведення перевірки морально-психологічних якостей кандидатів та відсутності чітких строків проходження добору.

Запропоновано удосконалене визначення поняття добору, виокремлено його принципи, а також вперше сформульовано його характерні ознаки, серед яких етапність, системність та комплексність, спеціальне цільове призначення, конкурентність, процедурна автономність, невизначеність строків.

Підкреслено, що вдосконалення процедури добору має стратегічне значення для подолання кадрової кризи, забезпечення стабільності функціонування судової влади та виконання Україною міжнародних зобов'язань у сфері верховенства права.

Ключові слова: формування суддівського корпусу, добір на посаду судді, конкурс на зайняття вакантної посади судді, Вища кваліфікаційна комісія суддів України, кандидат на посаду судді, суддя, судовою влада, судовою реформа.

Shcherbatyi R.R. Selection for the position of local court judge: concept, principles, features, and stages.

It is indicated that an effective process of selection and formation of the judicial corps is a fundamental component of democratic justice, which serves as a guarantee of protection of individual rights, observance of the principle of equality of all citizens before the law and increasing the authority of the judicial system in the eyes of the public. At the same time, the systemic phenomenon of «personnel

shortage» in the courts of Ukraine is becoming more and more deeply rooted in the judicial system, acquiring signs of a stable negative trend, which, in turn, significantly affects the effectiveness of the functioning of the judiciary.

The article is devoted to the study of the selection procedure for the position of a local court judge as a component of the organizational and legal mechanism for forming the judiciary in the context of the current judicial reform and acute staffing shortage in Ukrainian courts.

The legal nature of selection is revealed as an independent, step-by-step, complex, and qualification-evaluative procedure, which ends with the inclusion of candidates in the reserve for further participation in the competition for vacant positions.

The article analyzes the legal framework for the selection procedure in light of amendments to the Law of Ukraine «On the Judiciary and the Status of Judges», which entered into force on December 30, 2023.

The logical structure of the procedure is defined through the identification of eight stages, each analyzed in terms of its legal content, purpose, and functional role. The stages of selection for the position of judge are systematized into three functional blocks: the initiative-preparatory stage, the evaluation-verification stage, and the final-result stage.

Special attention is paid to the problematic issues of implementation of certain stages, in particular the discretionary powers of the High Qualification Commission of Judges of Ukraine regarding the psychological and moral assessment of candidates, and the absence of clearly defined deadlines for passing the selection procedure.

An improved definition of selection is proposed, its principles are outlined, and for the first time its characteristic features are formulated, among which are: staged nature, systemic and complex character, specific target orientation, competitiveness, procedural autonomy, and absence of fixed timelines.

It is emphasized that improving the selection procedure has strategic importance for overcoming the staffing crisis, ensuring the stability of the judiciary, and fulfilling Ukraine's international obligations in the field of the rule of law.

Key words: formation of the judicial corps; judicial selection; competition for judicial vacancy; High Qualification Commission of Judges of Ukraine; judicial candidate; judge; judiciary; judicial reform.

Постановка проблеми. Належне формування суддівського корпусу є складовою будь-якої демократичної системи правосуддя, запорукою забезпечення захисту прав людей, рівності всіх перед законом та підвищення рівня довіри суспільства до судів та суддів. Водночас системне явище «кадрового дефіциту» у судах України дедалі глибше вкорінюється у судовій системі, набуваючи ознак стійкої негативної тенденції, що, у свою чергу, суттєво впливає на ефективність функціонування судової влади. Такий стан зумовлює надмірне навантаження на суддівський корпус і працівників апаратів судів, спричиняє затримки у розгляді справ, створює ризики порушення права громадян на доступ до правосуддя та негативно позначається на якості ухвалюваних судових рішень [1, с. 162].

Станом на 11 серпня 2025 року вакантними залишаються: 1303 посад – у місцевих судах (26,4% від загальної кількості посад), 783 – у апеляційних судах (57,7% від загальної кількості), 53 – у вищих спеціалізованих судах (57% від загальної кількості) та 45 – у Верховному Суді (23% від загальної кількості) [2].

Таким чином, судова влада стикається з серйозною кадровою недостатністю, що обумовлено наявністю 2184 вакантних посад суддів, кількість яких щодня збільшується через постійний кадровий рух у суддівському корпусі.

Організаційно-правовий механізм процесу формування суддівського корпусу є об'єктом як національної, так і міжнародної уваги. Важливим кроком стало внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів», які набрали чинності 30 грудня 2023 року та удосконалили процедури суддівської кар'єри. У міжнародному аспекті ці реформи узгоджуються з євроінтеграційними зобов'язаннями України. Відповідно до Дорожньої карти з питань верховенства права, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 травня 2025 року № 475-р, визначено ключові напрями реформування судової системи України у контексті переговорного процесу щодо набуття членства в ЄС. Одним із стратегічних результатів, строк виконання якого заплановано на IV квартал 2026 року, передбачено заповнення не менше ніж 70 % штатних посад суддів місцевих та апеляційних судів шляхом завершення конкурсних процедур, що має забезпечити

підвищення інституційної спроможності судової влади на основі удосконаленого законодавства та оновлених механізмів добору [3]. Аналогічні вимоги передбачені індикаторами Плану України Ukraine Facility, затвердженими розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 березня 2024 року № 244-р [4].

У зв'язку з цим, питання організації та проведення добору на посаду судді місцевого суду набуває особливої актуальності, як у контексті національних потреб, так і з огляду на міжнародні зобов'язання України.

Метою даної статті є комплексне дослідження добору на посаду судді місцевого суду, виокремлення його принципів, ознак та етапів, виявлення проблемних аспектів його правового регулювання та практичної реалізації.

Стан опрацювання проблематики. Проблематика функціонування інституту судової влади в Україні тривалий час перебуває у фокусі наукової уваги та була предметом ґрунтовних досліджень багатьох вітчизняних науковців, зокрема Н.М. Баканової, В.Д. Бринцева, В.В. Городовенка, В.В. Долежана, М.О. Кравченко, І.Є. Марочкіна, Л.М. Москвич, Ю.Є. Полянського, О.Г. Свиди, О.З. Хотинської-Нор. Водночас, окрему вагому нішу в науковому дискурсі посідає аналіз процесу формування суддівського корпусу, в тому числі процедури добору на посаду судді, що досліджували С.І. Дашкевич, А.В. Левенець, С.В. Прилуцький, М.М. Пищида, Б.О. Прокопенко та інші.

Виклад основного матеріалу. Професія судді є однією з найпривабливіших юридичних професій не тільки в Україні, але й у цілому світі. Суддя є гарантом прав і свобод людини та громадянина, носієм справедливості, покликаним забезпечувати неупереджене, об'єктивне та законне вирішення спорів. Порівнюючи професію судді із професією лікаря, А.А. Овсієнко зазначає: «Щоб стати суддею, треба пройти величезний шлях. Процедура, за якою в нашій країні приходять до цієї професії, вимагає значних зусиль та часу. В цю професію неможливо потрапити випадково, про неї треба мріяти, відчувати себе тим, хто несе справедливість» [5].

Ефективність процедур, метою яких є забезпечення судової системи високопрофесійними та доброчесними суддівськими кадрами, має визначальне значення для якості формування суддівського корпусу, що безпосередньо впливає на рівень довіри суспільства до судової влади.

Досліджуючи основні закономірності побудови механізму формування суддівського корпусу, у своєму дисертаційному дослідженні С.В. Прилуцький наголошує, що формування корпусу професійних суддів слід розглядати як динамічне явище, позаяк кадровим циклом суддівського корпусу (від призначення до звільнення) створюється безперервний кадровий рух професійного судового складу [6].

Відтак, динамічність формування суддівського корпусу є проявом постійного пошуку балансу між незалежністю судової влади та її підзвітністю суспільству. Водночас вона виявляється і в поступовому оновленні, а також у нормативному вдосконаленні організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, однією зі складових якого є **добір на посаду судді місцевого суду** (далі – добір на посаду судді).

У науковій спільноті досить поширеною є практика використання термінів «добір» та «відбір» для позначення процедури, пов'язаної із формуванням суддівського корпусу, як взаємозамінних або синонімічних. Такий підхід зумовлений наближеністю їх лексичного значення. Разом з тим, у великому тлумачному словнику сучасної української мови «добір» визначається як дія за значенням добирати [7, с.307], тоді як «відбір» – дія за значенням відбирати [7, с.164].

На нашу думку, застосування цих понять у наукових дослідженнях як абсолютних синонімів не видається доцільним, оскільки кожне з них може мати власні смислові акценти. Термін «відбір» (відбирати) більшою мірою пов'язаний із методом селекції під час певного процесу, тобто відсіюванні кандидатів, які не пройшли той чи інший етап, і визначенні найкращих претендентів на вакантну посаду. У свою чергу, «добір» (добирати) у науці частіше розглядається як комплексна процедура, що охоплює не лише етап перевірки чи оцінювання, а й ширший спектр організаційних і процедурних заходів, спрямованих на формування професійного та доброчесного суддівського корпусу.

Таку позицію підтримує Б.О. Прокопенко, який підкреслює, що «добір» не є синонімом «відбору», «набору» чи «підбору», а виступає ширшим кадровим процесом, що поєднує елементи цих процедур і має визначену послідовність дій [8, с. 17-18].

Слід підкреслити, що зазначена процедура отримала свою нормативну визначеність у су-доустрійному законодавстві. Зокрема, главою 2 розділу IV Закону України «Про судоустрій і ста-

тус суддів» (далі – Закон) регламентовано процедуру «добору на посаду судді місцевого суду» [9]. Отже, дотримання наукової конкретності у розмежуванні термінів «добір» та «відбір» дозволяє більш чітко окреслити змістовне наповнення і структуру досліджуваної процедури.

Спершу зауважимо, що процедура добору на посаду судді має спеціальне цільове призначення, яке полягає у заповненні вакантних посад **виключно у судах першої інстанції** (місцеві загальні, адміністративні та господарські суди).

Добір на посаду судді є врегульованим нормативно-правовим процесом, що включає низку етапів, які реалізуються відповідно до Закону, локальних актів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України (далі – ВККСУ) та інших підзаконних нормативно-правових актів. З огляду на це, добір не може розглядатися як суто конкурсна процедура, а радше як системне явище, що забезпечує сталий притік нових фахівців до судової системи.

Досліджуючи проблемні питання порядку зайняття посади судді крізь призму адміністративно-правового аспекту, С.І. Дашкевич визначає добір «як процедуру заповнення вакантних посад суддів такими кандидатами, котрі успішно пройшли всі етапи відбору, перевірки, навчання і призначення, відповідають визначеним у законодавстві вимогам відповідно до норм законодавства і міжнародних стандартів» [10, с. 143].

Разом з тим, наведене визначення, на нашу думку, не повністю розкриває поняття добору як системи взаємопов'язаних дій, позаяк зведення його сутності лише до констатації факту проходження кандидатами етапів добору та посилення на їх відповідність визначеним у законодавстві вимогам не враховує комплексного характеру добору як процесу. Допуск кандидата до участі у процедурі добору на посаду судді є наслідком перевірки відповідності осіб, які виявили намір стати суддею, встановленим вимогам [9], що кореспондує із нормами Закону.

Таким чином, відповідність кандидата законодавчим вимогам, які передбачені Конституцією України та частиною першою статті 69 Закону, презюмується вже на момент його допуску до участі у процедурі добору.

На наш погляд, добір варто розглядати значно ширше, зокрема як систему процедурних та організаційних дій, спрямованих не тільки на перевірку відповідності формальним вимогам, а й на всебічне оцінювання компетентності, доброчесності та особистісних якостей кандидатів, що у своїй сукупності сприяють формуванню якісного суддівського корпусу.

У своїй кандидатській дисертації Б.О. Прокопенко пропонує два підходи до розуміння процедури добору на посаду судді. Так, автор зазначає, що «у вузькому значенні процедура добору кандидатів на посаду судді є процесом забезпечення судів загальної юрисдикції підготовленими висококваліфікованими кадрами. У широкому ж розумінні процедура добору кандидатів на посаду судді – це складний, поетапний, довготривалий процес відбору, підготовки та призначення високопрофесійних та високоморальних, кваліфікованих кандидатів на посади суддів судів загальної юрисдикції відповідно до законодавства України та встановлених міжнародних стандартів» [11, с. 29].

Поділяючи запропонований підхід, вважаємо, що добір на посаду судді за своєю правовою природою є самостійною процедурою, метою якої є визначення найбільш компетентних, доброчесних і професійно підготовлених кандидатів, здатних забезпечити належне здійснення правосуддя та зміцнення авторитету судової влади, та зарахування їх до резерву на зайняття вакантних посад суддів.

Відповідно до статті 70 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», процедура добору на посаду судді налічує 8 етапів, серед них деякі носять організаційний характер, тобто потребують ухвалення рішень тим чи іншим органом, а деякі – часозатратний характер, адже потребують значних витрат часу та ресурсів, як людських, так і матеріальних [12, с. 175].

Водночас, слід зазначити, що усім етапам добору притаманний організаційний характер, оскільки на кожному з них передбачається здійснення уповноваженим суб'єктом процесуальних дій, спрямованих на управління процедурою та ухвалення рішень. Навіть ті етапи, що передбачають пасивну участь кандидата або обмежені за обсягом дій (наприклад, оголошення про добір, зарахування кандидатів до резерву), неминуче вимагають організаційного забезпечення: від технічного адміністрування до ухвалення рішень. Крім того, на кожному з етапів ухвалюється процесуальне рішення, яке, по суті, є формою індивідуального адміністративного акта, що стосується усіх учасників добору та впливає на їхні права.

З огляду на сукупність управлінських, координаційних та правозастосовних дій у процесі добору на посаду судді, доцільним видається встановлення логічної послідовності етапів добору на

посаду судді, що дозволяє глибше осмислити функціональне призначення кожного етапу у межах цілісного організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, а також виокремити специфічні ознаки добору, що проявляються у процесі його реалізації.

1 етап – **оголошення добору на посаду судді** полягає в ухваленні ВККСУ рішення про оголошення добору, в якому обов'язково зазначається кінцевий строк подання заяви та документів для участі у доборі, а також прогнозовану кількість вакантних посад суддів, стосовно яких оголошено добір [9]. На нашу думку, це стартовий організаційний крок, що відкриває можливість усім охочим, які відповідають встановленим законодавчим вимогам, а також володіють достатнім рівнем професійної мотивації взяти участь у процедурі добору. Цей етап створює інформаційний орієнтир для учасників, надаючи їм чітке розуміння порядку проходження процедури, а також виконує комунікативну функцію, забезпечуючи належний рівень інформованості потенційних кандидатів, формування у них обґрунтованих очікувань щодо участі у процедурі, а також стимулювання усвідомленої та відповідальної мотивації стати голосом правосуддя.

2 етап – **подача заяви та документів особами, які виявили намір стати суддею**, передбачає добровільне звернення особи, що виявила намір стати суддею, до ВККСУ із пакетом документів, передбачених статтею 72 Закону. Він відіграє важливу процесуальну роль у процедурі добору, оскільки саме через нього забезпечується офіційна фіксація наміру кандидата брати участь у процедурі формування суддівського корпусу. Крім того, на цьому етапі закладається нормативна основа для подальшої участі в доборі, яка відкриває можливість для проведення подальших процедурних дій. Таким чином, цей етап, як засіб запуску всього подальшого процесу, поєднує в собі процедурну значущість та юридичну визначеність.

3 етап – **допуск до участі у доборі** виконує функцію попереднього фільтрування учасників, адже являє собою сукупність дій, пов'язаних із здійсненням ВККСУ перевірки поданих особами документів на відповідність вимогам, визначеним Законом, з метою ухвалення вмотивованого рішення про допуск або відмову в допуску до подальшої участі в доборі [9].

Змістове навантаження цього етапу полягає у юридичній оцінці відповідності особи формальним кваліфікаційним вимогам, що встановлені законом: громадянство, віковий ценз, освіта, стаж, володіння державною мовою, відсутність обмежень, передбачених законодавством.

Таким чином, етап допуску до участі у доборі носить верифікаційний характер, забезпечуючи правову чистоту складу осіб, допущених до наступних етапів, та зміцнюючи довіру до процедури добору як складової організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу.

4 етап – **складання кваліфікаційного іспиту** – це контрольний бар'єр у процедурі добору, що включає такі показники: 1) тестування щодо когнітивних здібностей, 2) тестування з історії української державності, 3) тестування загальних знань у сфері права та 4) відповідної спеціалізації суду; 5) виконання практичного завдання з відповідної спеціалізації суду [13].

Складання кваліфікаційного іспиту має ознаки комплексності, адже поєднує предметну оцінку професійної підготовки (тестування й практичне завдання) із оцінкою загальної здатності кандидата до аналітичного мислення, логічного аналізу, стресостійкості та розуміння національного контексту правозастосування (тест когнітивних здібностей та історія української державності). Серед іншого, кваліфікаційний іспит забезпечує рівні умови оцінювання для всіх кандидатів, незалежно від їхнього попереднього професійного досвіду, виду юридичної діяльності або місця проживання. Формалізація структури іспиту та єдині критерії оцінювання дозволяють ВККСУ здійснювати об'єктивне ранжування учасників добору, що, у свою чергу, слугує підставою для формування рейтингу кандидатів та надає цьому етапу ознаки конкурентності.

5 етап – **проведення спеціальної перевірки, передбаченої Законом** є одним із способів забезпечення правової визначеності, прозорості та легітимності процесу формування суддівського корпусу. Цей етап передбачає перевірку відомостей, поданих кандидатом, на предмет їх достовірності, а також відповідності особи встановленим законом вимогам [9].

Слід зазначити, що етап спеціальної перевірки, хоча і не передбачає безпосередньої взаємодії з кандидатами, однак є основою нормативної сумлінності та бездоганності кандидатів, що дає змогу виявити приховані ризики або обставини, які самостійно не могли бути встановлені під час перевірки документів або складання іспиту. Крім того, саме результати спеціальної перевірки можуть стати підставою для недопуску особи до подальших етапів добору, навіть за умови високих результатів кваліфікаційного іспиту, що підкреслює важливість етапу як елементу загальної процедури.

Таким чином, етап спеціальної перевірки виконує функцію інституційно-правового забезпечення достовірності процедур добору та є важливою запорукою відповідності кандидатів вимогам, що висуваються до судді як носія судової влади в демократичній правовій державі.

6 етап – **проведення перевірки особистих морально-психологічних якостей кандидатів на посаду судді (у разі визначення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України такої необхідності)**, який хоч і не є обов'язковим для учасників добору, однак відіграє важливу роль у забезпеченні комплексної оцінки особистості кандидата на посаду судді. Його правове підґрунтя закріплено в частині шостій статті 79 Закону, згідно з якою ВККСУ має право за власною ініціативою призначити додаткову перевірку морально-психологічних якостей кандидата, а також його загальних здібностей до здійснення правосуддя [9]. Характерною ознакою цього етапу є його орієнтованість не стільки на об'єктивні кваліфікаційні характеристики (освіта, досвід, знання), скільки на внутрішній психологічний потенціал особи, її цінності, комунікативну культуру та схильність до етичної поведінки в судовій сфері.

Водночас, на нашу думку, в умовах гострої нестачі суддівських кадрів у судах першої інстанції та з огляду на нагальну потребу в оперативному укомплектуванні вакантних суддівських посад, доцільність реалізації зазначеного етапу викликає обґрунтовані сумніви.

Відповідно до чинного законодавства, на ВККСУ покладено дискреційні повноваження щодо визначення необхідності у проведенні перевірки особистих морально-психологічних якостей кандидатів. Разом з тим, відсутність імперативного припису щодо обов'язковості цього етапу, створює правову невизначеність що позначається як на передбачуваності процедури добору, так і на рівності її учасників.

Проте вказаний етап не є єдиним інструментом перевірки відповідності особи вимогам до посади судді. Вміння дотримуватись етичних стандартів, критично мислити, демонструвати самоконтроль, а також володіти високим рівнем професійної культури, вже підлягають опосередкованій оцінці в межах інших етапів добору. Крім того, особа, яка виявила намір стати суддею, серед іншого, подає до ВККСУ документи встановленої форми з медичних установ про проходження психіатричних та наркологічних оглядів [9]. На нашу думку, надання кандидатами на посаду судді офіційних медичних документів, виданих уповноваженими закладами охорони здоров'я, слугує достатнім та достовірним підтвердженням їх психічних якостей.

Таким чином, потреба та ефективність реалізації цього етапу безпосередньо залежить від рівня регламентації підстав і порядку його застосування, а за наявності комплексної та якісної оцінки кандидатів в межах інших етапів його значення може бути частково компенсовано без шкоди для якості формування суддівського корпусу.

Одним із завершальних етапів процедури добору на посаду судді є **формування та затвердження рейтингу кандидатів**, природа якого полягає у впорядкуванні кандидатів за балами, отриманими в результаті складання кваліфікаційного іспиту. Затвердження рейтингу виконує не лише інформаційно-підсумкову функцію, а й слугує процедурною основою для подальших дій у межах механізму формування суддівського корпусу, зокрема зарахування кандидатів на посаду судді до резерву на зайняття вакантних посад суддів – останнього етапу процедури добору на посаду судді.

Етап зарахування кандидатів на посаду судді до резерву на зайняття вакантних посад суддів фіксує успішне проходження кандидатом всієї процедури добору, а його функціональне призначення полягає у формуванні якісного кадрового потенціалу для судової системи, з якого у майбутньому будуть черпатись ресурси для укомплектування судів. Зарахування до резерву, попри завершальність у межах процедури добору, відкриває перспективу продовження кар'єри кандидата.

На думку С.І. Дашкевича, етапам (стадіям) добору як адміністративної процедури, характерні такі ознаки: по-перше, вони утворюють сукупність логічно пов'язаних дій певного органу; по-друге, вони завершуються досягненням певної поточної мети і є своєрідними «кроками» в досягненні кінцевої мети процедури в цілому; по-третє, вони не є однаковими і рівнозначними, відрізняються і за кількістю та переліком учасників адміністративної процедури [10, с. 116].

Таким чином, процедура добору на посаду судді виступає як системно впорядкована послідовність етапів, кожен з яких має чітке функціональне навантаження, нормативне обґрунтування та процесуальне значення.

Як слушно зауважує А.В. Левенець, проходження етапів, передбачених ст. 70 Закону, не призводить до автоматичного призначення кандидата на посаду судді [14, с. 32]. Тим самим, розумі-

емо, що проходження законодавчо визначених етапів добору лише створює правові передумови для подальшого залучення кандидата до процесу формування суддівського корпусу та розгляду його кандидатури у процедурі зайняття вакантної посади судді місцевого суду.

Відповідно до Положення про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді, затвердженого рішенням ВККСУ від 02 листопада 2016 року № 141/зп-16 (у редакції рішення ВККСУ від 29 лютого 2024 року № 72/зп-24) (далі – Положення про конкурс), конкурс на зайняття вакантної посади судді місцевого суду проводиться на основі рейтингу кандидатів на посаду судді та суддів, які виявили намір бути переведеними до іншого місцевого суду, визначеного за результатами кваліфікаційних іспитів у межах процедури добору на посаду судді. Конкурс на зайняття вакантної посади судді місцевого суду проводиться для кандидатів на посаду судді та суддів, зарахованих до резерву на зайняття вакантних посад суддів [15].

Звідси вбачаємо, що добір на посаду судді є **передумовою подальшої участі кандидата у конкурсі на зайняття вакантної посади судді**, який проводиться ВККСУ відповідно до Закону [9]. Без успішного проходження добору на посаду судді, як первинної процедури, та відповідного зарахування у резерв, кандидат позбавлений можливості подаватися на конкурс у конкретний місцевий суд на конкретну вакантну посаду.

Таким чином, добір на посаду судді є невід’ємною складовою організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, яка забезпечує його внутрішню узгодженість та логічну послідовність.

У свою чергу, конкурс на зайняття вакантної посади судді місцевого суду виконує функцію забезпечення безперервності кадрового процесу та проводиться за дещо спрощеною системою, на відміну від конкурсу в апеляційні суди, вищі спеціалізовані суди та Верховний Суд, оскільки участь у ньому можуть взяти виключно кандидати з числа осіб, які успішно пройшли процедуру добору та зараховані до резерву. Такий характер конкурсу зумовлений тим, що рейтингування кандидатів за набраними балами під час кваліфікаційного іспиту відбулось в рамках первинної процедури – добору на посаду судді.

Разом з тим, пунктом 1.8. Положення про конкурс передбачено, що під час проведення кожного конкурсу Комісією формується окремий рейтинг [15].

Звідси слідуює, що процедура конкурсу передбачає інший рейтинг кандидатів: на конкретну посаду у конкретний суд, на відміну від добору, проведення якого обумовлено на основі прогнозованої (абстрактної) кількості таких посад (частина друга статті 71 Закону) [9].

З огляду на те, що конкурс проводиться після завершення процедури добору та формування резерву кандидатів, він є наступною логічною ланкою у системі заходів, спрямованих на укомплектування судів першої інстанції. Таким чином, добір і конкурс варто розглядати як взаємопов’язані та послідовні процедури, кожна з яких має самостійне правове значення, однак разом утворюють цілісний організаційно-правовий механізм реалізації державної кадрової політики у сфері судоустрою.

У ретроспективному аспекті зауважимо, що виокремлення добору та конкурсу на посаду судді місцевого суду як двох взаємопов’язаних, але функціонально автономних складових організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу є відносно новим підходом у судоустрійному законодавстві. Така модель була закріплена змінами, запровадженими Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та деяких законодавчих актів України щодо удосконалення процедур суддівської кар’єри» від 09 грудня 2023 року [16], та вперше фактично застосована під час завершення добору 2017 року щодо частини кандидатів, котрі не встигли пройти всі передбачені етапи процедури у зв’язку з припиненням повноважень ВККСУ у 2019 році.

До внесення зазначених змін чинна на той час редакція Закону передбачала інтегровану модель процедури, яка включала п’ятнадцять послідовних стадій добору на посаду судді. У межах такої структури конкурс на зайняття вакантних посад трактувався лише як одна зі стадій добору, а не як окрема самостійна процедура. Відтак, оголошення конкурсу поза рамками добору законодавством не передбачалося, що зумовлювало послідовність проходження всіх етапів у межах єдиного процесу – добору на посаду судді.

Розмежування добору та конкурсу як окремих процедур стало важливим кроком у напрямі удосконалення механізму формування суддівського корпусу, що, на нашу думку, є виправданим та продиктованим часом з огляду на необхідність підвищення ефективності та темпу укомплектування суддівських посад.

Важливою характеристикою кожної процедури є чіткість її темпоральних меж, що дозволяє забезпечити належну динаміку, прогнозованість і контрольованість проходження процедури. У цьому контексті вважаємо за необхідне звернути увагу на відсутність законодавчо визначених строків як всієї процедури добору на посаду судді, так і окремо етапів цієї конкурсної процедури.

З одного боку, це створює гнучкість у плануванні та проведенні відповідної процедури, дозволяючи уповноваженим органам суддівського врядування адаптувати строки до реального кадрового навантаження, технічних можливостей та реалій сьогодення. А з іншого – породжує ризики затягування процесу, що негативно впливає на оперативність укомплектування вакантних посад та знижує загальний рівень довіри до механізму добору.

З цього приводу не можемо не погодитись із пропозицією С.І. Дашкевича, який вважає доцільним закріпити на законодавчому рівні чіткі граничні строки проведення як окремих етапів добору, так і процедури добору в цілому [10, с.144].

Таким чином, законодавче визначення граничних строків проведення процедури добору на посаду судді сприятиме усуненню наявних проблем, пов'язаних із тривалістю конкурсного процесу (добір оголошений у 2017 році тривав понад сім років, а деякі кандидати до тепер не призначені на посаду), і стане важливим орієнтиром у плануванні та організації діяльності органів суддівського врядування.

Враховуючи наведене, можемо виокремити низку характерних ознак добору на посаду судді, що відображають його правову природу, змістовне наповнення, функціональне призначення та місце в організаційно-правовому механізмі формування суддівського корпусу. До ознак добору слід віднести: *етапність* (включає послідовність взаємопов'язаних етапів: від оголошення добору та подачі документів до формування рейтингу кандидатів та зарахування їх в резерв); *системність та комплексність* (передбачає всебічну перевірку кандидатів, що охоплює як професійні, так і особистісні характеристики (мотивація, морально-психологічні якості, доброчесність тощо); *спеціальне цільове призначення* (спрямований виключно на заповнення вакантних посад у судах першої інстанції, що зумовлює його спеціальний статус серед інших процедур); *конкурентність* (передбачає ранжування кандидатів на основі результатів кваліфікаційного іспиту); *процедурна автономність* (є самостійною процедурою, що виконує функцію формування рейтингу та резерву кандидатів, які у подальшому можуть брати участь в конкурсі на зайняття конкретної вакантної посади судді); *невизначеність строків* (не має законодавчо визначених строків, що надає йому гнучкості, але водночас створює ризики затягування).

Висновки. Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що добір на посаду судді місцевого суду є самостійною процедурою в межах організаційно-правового механізму формування суддівського корпусу, що має нормативну визначеність, цільове призначення, чітку структурну побудову, яка охоплює вісім взаємопов'язаних етапів.

Добір на посаду судді є поетапною та нормативно врегульованою процедурою, що поєднує як елементи перевірки формальних вимог до кандидатів, так і механізми комплексного оцінювання їхнього професійного рівня, доброчесності, морально-психологічних якостей та аналітичного мислення.

Структурний аналіз дозволяє об'єднати етапи добору у три функціональні блоки: ініціативно-підготовчий (оголошення, подача документів, допуск); оцінювально-перевірковий (кваліфікаційний іспит, спеціальна перевірка, перевірка морально-психологічних якостей); підсумково-результативний (формування рейтингу, зарахування до резерву).

Розмежування добору та конкурсу як двох послідовних, але функціонально автономних процедур є закономірним кроком удосконалення складових механізму процесу формування суддівського корпусу, що підвищує гнучкість кадрових процесів та дозволяє оперативніше реагувати на виклики кадрового дефіциту.

Водночас відсутність законодавчо визначених строків проведення добору та його окремих етапів породжує ризики затягування процедури та негативно впливає на своєчасне укомплектування суддівських посад. Запровадження чітких граничних строків та уніфікація організаційних аспектів є важливими напрямками удосконалення процедури добору.

Добір на посаду судді місцевого суду – це самостійна, законодавчо визначена, поетапна, комплексна процедура, що являє собою систему послідовних організаційних і кваліфікаційно-оцінювальних дій та має на меті зарахування кандидатів до резерву для подальшої участі у конкурсі на зайняття вакантних посад суддів першої інстанції.

В основу процедури добору на посаду судді закладені фундаментальні принципи (засади), дотримання яких є запорукою не лише якісного кадрового добору, а й легітимності судової системи загалом. До принципів добору на посаду судді належать: правова визначеність, транспарентність, публічність, неупередженість, рівність та змагальність.

Ознаками добору на посаду судді є етапність, системність та комплексність, спеціальне цільове призначення, конкурентність, процедурна автономність та невизначеність строків.

Разом із тим, проведене дослідження не вичерпує всіх проблемних аспектів, пов'язаних із процедурою добору на посаду судді, що підкреслює збереження її актуальності та необхідність подальших наукових розвідок у цьому напрямі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Щербатий Р.Р. Щодо проблеми кадрового дефіциту в системі судоустрою України. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 трав. 2023 р.) / за заг. редакцією С.В. Ківалова. Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. С. 162–164.
2. Офіційний вебсайт Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. URL: <https://vkksu.gov.ua> (дата звернення: 02.08.2025).
3. Деякі питання забезпечення переговорного процесу про вступ України до Європейського Союзу за кластером 1 «Основи процесу вступу до ЄС». Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/475-2025-p#Text> (дата звернення: 04.08.2025).
4. Про схвалення Плану України. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-2024-p#Text> (дата звернення: 04.08.2025).
5. Професію судді можна порівняти з професією лікаря: це ті, від чийх рішень прямо залежать людські долі. Офіційний Вебсайт Вищої ради правосуддя. URL: <https://hcj.gov.ua/news/profesiyu-suddi-mozhna-porivnyaty-z-profesiyeyu-likarya-ce-ti-vid-chyuyih-rishen-priamo-zalezhat> (дата звернення: 04.08.2025).
6. Прилуцький С.В. Формування корпусу професійних суддів України : дис. канд. юрид. наук: 12.00.10. К.: Київський національний університет ім. Т.Г. Шевченка, 2003. 223 с.
7. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с. URL: <https://archive.org/details/velykyslovnyk/page/560/mode/2up>.
8. Прокопенко Б.О. Добір кандидатів на посаду судді: монографія. Харків, 2016. 208 с.
9. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII: станом на 14 трав. 2025 р.. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19/ed20250604#Text> (дата звернення 02.08.2025).
10. Дашкевич С.І. Порядок зайняття посади судді: адміністративно-правові аспекти: дис. ... док. філ. в галузі права: 081 «Право». Тернопіль, 2024. 234 с.
11. Прокопенко Б.О. Добір кандидатів на посаду судді: дис. ... канд. юр. наук: 12.00.10. Харків, 2014. 232 с.
12. Щербатий Р.Р. Окремі питання процедури добору суддів на посади в Україні. *Сучасні виклики та актуальні проблеми судової реформи в Україні* матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернівці, 27 жовтня 2023 р.) / редкол. О.В. Щербанюк та ін. Чернівці: 2023. С. 174–180.
13. Положення про порядок складання кваліфікаційного іспиту та методику оцінювання кандидатів, затверджене рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 19 червня 2024 року №185/зп-24 (зі змінами). URL: https://www.vkksu.gov.ua/sites/default/files/field/file/polozhennya_pro_poryadok_skladannya_kvalifikaciynogo_ispytu_ta_metodyky_ocinyuvannya_kandydativ_11.06.2025.pdf.
14. Левенець А.В. Процедура добору та призначення кандидатів на суддівські посади: український та зарубіжний досвід. *Вісник Одеського національного університету*. Серія: Правознавство. Том 26. Випуск 1 (38). 2024. С. 29–34.
15. Положення про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді, затверджене рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 02 листопада 2016 року № 141/

зп-16 (у редакції рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 29 лютого 2024 року № 72/зп-24) URL: https://www.vkksu.gov.ua/sites/default/files/polozhennya_pro_provedennya_konkursu_na_zaynyattya_vakantnoyi_posady_suddi.2.2024.pdf (дата звернення 02.08.2025).

16. Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та деяких законодавчих актів України щодо удосконалення процедур суддівської кар'єри: Закон України від 09.12.2023 № 3511-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3511-20#Text> (дата звернення 02.08.2025).