

ЕСПЕРТНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

методики оцінювання

кандидатів на посаду судді Верховного Суду України

(післямова до результатів конкурсного відбору)

Експертне дослідження проведене з власної ініціативи автора і присвячено Методиці оцінювання результатів конкурсного відбору кандидатів на посаду суддів Верховного Суду протягом 2016-2017 років, яку розробила і застосувала в цих процедурах ВККС України на підставі Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

Підставою для аналізу слугують оприлюднені ВККС результати конкурсного відбору кандидатів на посаду Суддів Верховного Суду за певними показниками.

Зокрема, загальні результати кваліфікаційного оцінюваннями 120 кандидатів, які були рекомендовані ВККС для можливого призначення їх на посаду судді ВС, є такими:

I. Касаційний адміністративний суд:

- кандидат, який набрав найвищий сумарний бал (1 місце) = 820,5
- кандидат, який набрав найнижчий сумарний бал (30 місце) = 667,25
- Різниця між ними становить **153,25** бала.
- Різниця між **1 і 2** місцем становить – **17,5** балів.
- При цьому, **11 (майже 37%)** кандидатів набрали **цілу кількість** балів, а **19 (майже 63%)** - мають бали з десятими і сотими частинами цілого (від **0,25** до **0,75**).

II. Касаційний цивільний суд:

- кандидат, який набрав найвищий сумарний бал (1 місце) = 831,25
- кандидат, який набрав найнижчий сумарний бал (30 місце) = 720,5
- Різниця між ними становить **110,75** бала.
- Різниця між **1 і 2** місцем становить – **12,5** балів.
- При цьому, **5 (майже 17%)** кандидатів набрали **цілу кількість** балів, а **25 (майже 83%)** - мають бали з десятими і сотими частинами цілого (від **0,25** до **0,75**).

III. Касаційний господарський суд :

- кандидат, який набрав найвищий сумарний бал (1 місце) = 840,83
- кандидат, який набрав найнижчий сумарний бал (30 місце) = 737,00
- Різниця між ними становить **103,83** (?) бала.
- Різниця між **1 і 2** місцем становить – **18,17** (?) балів.
- При цьому, лише **4 (біля 13%)** кандидатів набрали **цілу кількість** балів, а **26 (майже 87%)** мають бали з десятими і сотими частинами цілого (від **0,08** до **0,91**).

IV. Касаційний кримінальний суд:

- кандидат, який набрав найвищий сумарний бал (1 місце) = 831,5
- кандидат, який набрав найнижчий сумарний бал (30 місце) = 740,0
- Різниця між ними становить **91,5** бала.
- Різниця між **1 і 2** місцем становить – **5,5** балів.
- При цьому, **8 (приблизно 27%)** кандидатів набрали **цілу кількість** балів, а **22 (73%)** мають бали з десятими і сотими частинами цілого (від **0,25** до **0,75**).

Аналіз цих статистичних даних свідчить, що в них наявні суттєві розбіжності в оцінюванні кандидатів на посаду судді як в середині кожного Касаційного суду, так і між судами. Простежити будь-який логічний чи кореляційний зв'язок між наведеними статистичними показниками не можливо, оскільки ВККС публічно не представило розгорнутих даних щодо проведеного кваліфікаційного оцінювання кожного кандидата по кожному заявленому в Положенні про конкурсний відбір критерію, що здійснювалось членами ВККС як індивідуально, так і колегіально.

Наведені результати підсумкового, а це означає - і проміжного - кваліфікаційного оцінювання кандидатів викликають запитання щодо коректності застосованої методики оцінювання та підрахунку балів в частині однакового розуміння і застосування кожним членом ВККС (і органом - в цілому) запропонованої ними самими методики оцінювання.

Аналіз законодавчих і нормативних актів, якими керувались члени ВККС при кваліфікаційному оцінюванні кандидатів на посаду судді Верховного Суду дозволяє дійти таких висновків:

З відкритих офіційних джерел публічної інформації відомо, що члени ВККС мали керуватись такими актами: Законом України «Про судоустрій і статус суддів» і Положенням «Про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та засоби їх встановлення», ухваленим Рішенням ВККС від 03.11.2016 № 143/зп-16.

Зазначений Закон в ст.ст. 78, 79, 83 і 85 визначив рамкові, базові положення кваліфікаційного оцінювання чинного судді і конкурсного відбору кандидата на посаду судді – незалежно від рівня судової гілки влади та юрисдикції суду, тобто - кожного судді і кожного кандидата в судді. Такий підхід, на моє переконання, є і логічним, і прозорим, і справедливим.

При цьому, слід зауважити, що у вище зазначеному Законі **не має окремих норм, які би регулювали особливості кваліфікаційного оцінювання кандидата, який вперше відбирається і призначається на посаду судді Верховного Суду.**

Разом з тим, вважаю, що законодавець надав ВККС певне достатньо широке коло дискреційних повноважень в частині визначення порядку проведення конкурсного відбору кандидата, який може бути призначеним вперше на посаду судді, та повноважень щодо розробки методики кваліфікаційного оцінювання як чинних суддів, так і кандидатів на суддівські посади. З одного боку таке рішення законодавця уявляється логічним і правильним у контексті довіри відповідальному органу судової влади, а з іншого – таке рішення створює певні передумови можливого «зловживання (не обов'язково – умисного чи корупційного) довірою» з боку ВККС або ж проявам не професіоналізму у реалізації таких повноважень.

Для мети дослідження є сенс навести зміст відповідних положень зазначеного Закону, а саме:

- «9. Вища кваліфікаційна комісія суддів України проводить конкурс на зайняття вакантних посад суддів апеляційного суду чи суддів Верховного Суду на основі рейтингу учасників за результатами **кваліфікаційного оцінювання** (виділено мною).
10. Конкурс на зайняття вакантної посади **судді Верховного Суду** (виділено мною) проводиться щодо вакантної посади у відповідному суді.»
(ст. 79 Закону)
- «2. *Критеріями кваліфікаційного оцінювання є:*
 - 1) Компетентність (професійна, особиста, соціальна тощо);
 - 2) Професійна етика;
 - 3) Добросовісність.3. Кваліфікаційне оцінювання за критерієм професійної компетентності проводиться з урахуванням принципів інстанційності та спеціалізації **(судової – В.С.)»**
(ст. 83 Закону)
- «1. *Кваліфікаційне оцінювання включає такі етапи:*
 - 1) Складання іспиту;
 - 2) Дослідження дос'є та проведення співбесіди.Рішення про черговість етапів проведення кваліфікаційного оцінювання ухвалює Вища кваліфікаційна комісія суддів України.
2. *Іспит є основним засобом встановлення відповідності судді (кандидата на посаду судді) критерію професійної компетентності та проводиться шляхом складання анонімного письмового тестування та виконання практичного завдання з метою*

виявлення рівня знань, практичних навичок та умінь у застосуванні закону, здатності здійснювати правосуддя у відповідному суді та з відповідною спеціалізацією. (виділено – мною)

Порядок проведення іспиту та методика встановлення його результатів затверджується Вищою кваліфікаційною комісією суддів України.

Тестові і практичні завдання іспиту складаються з урахуванням принципів інстанційності та спеціалізації.»

(ст.. 85 Закону)

- *«1. Кваліфікаційний іспит є атестуванням особи, яка пройшла спеціальну підготовку і виявила намір бути рекомендованою для призначення на посаду судді.*
- 2. Кваліфікаційний іспит полягає у виявленні належних теоретичних знань та рівня професійної підготовки кандидата на посаду судді, у тому числі отриманого за результатами спеціальної підготовки, а також ступеня його здатності здійснювати правосуддя.*
- 3. Кваліфікаційний іспит проводиться шляхом складення кандидатом на посаду судді письмового анонімного тестування та виконання анонімно письмового практичного завдання з метою виявлення рівня знань, практичних навичок та умінь у застосуванні закону та веденні судового засідання.*
- 5. Порядок складення кваліфікаційного іспиту, методика оцінювання кандидатів визначаються положенням, що затверджується Вищою кваліфікаційною комісією суддів України.*
- 7. Якщо особа набрала менше 75 відсотків максимально можливого балу кваліфікаційного іспиту, вона вважається такою, що не склала кваліфікаційний іспит. (виділено - мною)*
- 9. Вища кваліфікаційна комісія суддів України визначає рейтинг кандидатів на посаду судді відповідно до кількості набраних кандидатами балів за результатами кваліфікаційного іспиту. У рейтингу також окремо відображаються бали із завдань, якими перевіряють здатність кандидата бути суддею за відповідними спеціалізаціями. (виділено - мною)*
- 10. Вища кваліфікаційна комісія суддів України зараховує до резерву на заміщення вакантних посад суддів тих кандидатів, які набрали не менше 75 відсотків максимально можливого балу кваліфікаційного іспиту.*
- 11. Інформація про результати кваліфікаційного іспиту і місце кандидата на посаду судді за рейтингом є загальнодоступною та оприлюднюється на офіційному веб-сайті Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.»*

(ст.. 78 Закону)

Зауважу, що цитовані тексти розміщені мною в іншій послідовності, ніж вони викладені в Законі (маю на увазі послідовність цитування статей). Чому? Тому, що вважаю, що закон, як і будь-який інший документ - юридичний тим більше - повинен мати внутрішню логіку, розкриваючи суть явища поступово, що я й спробував зробити в цьому дослідженні. Мова і внутрішня логіка наших законодавчих і нормативно-правових актів – це тема для окремого дослідження.

Системно-логічний, семантичний та правовий аналіз представлених текстів Закону дозволяє дійти такого висновку:

1. Конкурсний відбір кандидатів на посаду судді Верховного Суду мав відбуватись на загальних (принципових засадах) процедури відбору суддів, викладених в Законі, без будь-яких специфічних особливостей його проведення.

2. Основним методом конкурсного відбору кандидатів є «Кваліфікаційне оцінювання кандидата», за результатами якого складається прозорий рейтинговий список претендентів на посаду судді.

Базовим комплексним критерієм кваліфікаційного оцінювання кандидата на посаду судді апеляційного суду і Верховного Суду є результати : складання ним а) кваліфікаційного іспиту, б) дослідження його досьє, в) проведеної співбесіди».

В цьому контексті *основною складовою* цього комплексного критерію законодавець визначив «кваліфікаційний іспит».

3. *Успішно склавши кваліфікаційний іспит* вважається той кандидат на посаду судді будь-якої судової інстанції (включно з Верховним Судом), який «*набрав не менше 75 відсотків* максимально можливого балу кваліфікаційного іспиту» . Запам'ятаймо цей показник для подальшого аналізу і висновків.

Інші дві складові – *дослідження матеріалів досьє і результатів співбесіди* - мають факультативний характер і повинні точно враховуватись при остаточному оцінюванні спроможності кандидата обіймати посаду судді, а за умови, коли кандидати набрали однакову кількість балів за кваліфікаційний іспит, *вони мають ставати вирішальними для остаточних результатів кваліфікаційного оцінювання* кожного кандидата.

4. *Законодавчо встановленими критеріями* кваліфікаційного оцінювання кандидата є: *Компетентність* (професійна, особиста, соціальна тощо); *Професійна етика*; *Доброчесність*.

Тобто ВККС позбавлена права встановлювати будь-які інші критерії такого оцінювання. Натомість, цей орган має повноваження наповнювати, на свій розсуд, ці критерії змістовними складовими, розкриваючи їх якісний зміст.

Ці зауваження, важливо також пам'ятати при подальшому аналізі ходу і результатів проведеного конкурсу.

Наступним документом, що був підданий аналізу, є **Положення «Про порядок і методологію кваліфікаційного оцінювання...»** аналіз цього документу викликав значні труднощі в його оцінці, оскільки частина його приписів виявилась ускладненими і, певною мірою, навіть - заплутаними ? (*Припускаю, що зміст цього «Положення» є проявом задуманої авторами стратегії і тактики проведення конкурсного відбору, або ж – проявом не професійного підходу до його створення...? Можливо й те, й інше – одночасно?»)*

По-перше, документ носить комплексний характер, тобто розрахований на всі процедури конкурсного відбору кандидатів на посаду суддів незалежно від судової інстанційності та юрисдикційної спеціалізації, що відповідає вимогам Закону. На загал – такий методичний підхід вважаю правильним.

По-друге, документ достатньо об'ємний за змістом, має окремі внутрішньо суперечливі та бланкетні положення, а також містить дискреційні оціночні категорії, що з одного боку – є начебто зрозумілими, а з іншого – ускладнюють **ОДНАКОВІСТЬ** їх розуміння і застосування.

По-третє, достатньо детально і в цілому зрозуміло виписані положення лише Другої глави, присвячені *показникам відповідності судді* критеріям кваліфікаційного оцінювання, передбачених Законом.

Автори Положення визначили, за моїми підрахунками, на загал **11** таких показників. Вони виписані достатньо деталізовано і не суперечливо.

Лише звертає на себе увагу повторюваність одного того ж слова в завершенні опису більшості показників, а саме : «Інші...», - що надає абсолютно не визначену дискрецію щодо застосування якихось даних, не відомих суспільному загалу і учасникам відбору, на розсуд ТОГО, Хто здійснює кваліфікаційне оцінювання... що на мій, погляд, апріорі знижує рівень прозорості і довіри до процедури і результатів такого оцінювання.

По-четверте, положення глави Третьої цього документу, присвяченої *показникам відповідності кандидата на посаду судді* критеріям кваліфікаційного оцінювання, передбачених Законом – виписані значно менш детально і з посиланням на застосування положень глави Другої (бланкетні норми) щодо оцінювання кандидата на посаду судді. Такий зміст цієї глави не додає чіткості в розумінні та однозначності у застосуванні цих показників.

Крім того, цей розділ містить практично єдиний показник, який має назву - «досвід», який є суто оціночною і не чітко визначеною категорією як за своєю якісною, так і за кількісною характеристиками...?!

Не остаточно зрозумілим для застосування є такий показник, як «наявність чогось (відзнак, нагород, стипендій, публікацій тощо)»...яка кількість чи якість таких «наявностей» є вагомим показником, а яка – ні...? Крім того, достатньо «розмитими», не чітко визначеними є показники, присвячені оцінці критеріїв «професійної етики і доброчесності» кандидата. Теж саме зауваження стосується вживання терміну «інші», який є абсолютно дискреційним.

По-н'яте, абсолютно не прозорою і не зрозумілою за змістом, з точки зору розуміння і використання закладених в ній положень, на мій погляд, є глава Четверта, присвячена тестуванню особистих морально-психологічних якостей та загальних здібностей як судді так і кандидата на посаду судді.

Ще більш складними для точного розуміння та застосування є положення щодо «застосування інших засобів встановлення відповідності судді (кандидата на посаду судді) критеріям кваліфікаційного оцінювання», викладені у главі П'ятій.

При цьому, зазначається, що ці - «інші засоби» - є лише додатковими джерелами і **можуть застосовуватись** (а можуть і - *Не застосовуватись?*) : **або ВККС як органом в цілому; або членом ВККС, який готує доповідь (?!); або інспектором ВККС (?!).** Як на мене, то це – абсолютно не зрозуміла і не виправдана альтернативність та дискреція в повноваженнях органу державної судової влади, який має діяти лише в межах і в спосіб, визначений Конституцією і законами України !

Перейду до аналізу найбільш важливої частини цього Положення, а саме - глави Шостої - «**Визначення результатів кваліфікаційного оцінювання**». Звертають на себе увагу такі положення цієї глави документу:

1. Встановлення відповідності судді (кандидата на посаду судді) критеріям кваліфікаційного оцінювання здійснюється членами Комісії за їх **(увага!) внутрішнім переконанням відповідно до результатів кваліфікаційного оцінювання.**

Так на підставі чого: внутрішнього переконання, чи - результатів оцінювання ? Занадто заплутано і не прозоро!

Навмисно, чи не професійно - так сформульовано?

2. Показники відповідності... **досліджуються** окремо один від одного та у сукупності. *А як вони оцінюються: також окремо та у сукупності? Не зрозуміло.*
3. **Усі** статистичні дані є допоміжними показниками у процесі кваліфікаційного оцінювання та мають бути **досліджені у сукупності з якісними показниками.** *А як вони мають бути оцінені ? І які з них є первинними(основними), а які – допоміжними?*

4. Рішення про підтвердження здатності здійснювати правосуддя ...ухвалюється у випадку отримання **...мінімально допустимих і більших балів за результатами іспиту та оцінювання критеріїв..**, а також бала, **більшого за 0** за результатами оцінювання критерію професійної етики чи доброчесності. Тут наявна не відповідність цього положення в частині застосування частки «чи», оскільки відповідно до припису ст.. 83 Закону - **професійна етика і доброчесність** - це окремі та **самостійні критерії** кваліфікаційного оцінювання . ВККС на свій розсуд змінила вичерпний перелік таких критеріїв! **Чому і для Чого... ?**

До того ж, в цьому ж самому пункті (в частині першій якого йдеться як про суддю, так і про кандидата на посаду судді), у його другій частині, яка стосується оцінювання лише *СУДДІ*, знов таки підтверджується чинність положення першої частини пункту, але - вводиться **мінімальна кількість у 125 балів** для оцінювання критерію професійної етики чи критерію доброчесності саме *судді*. *Знову таки ж – заплутано, не прозоро, альтернативно дискреційно!*

Чому і для чого?

Автори Положення вирішили максимально формалізувати кількісними оцінками майже всі показники критеріїв кваліфікаційного оцінювання судді/кандидата на посаду судді і запровадили для цього бальну систему з максимально можливою сумою балів – **1000**.

Вважаю таку ініціативу абсолютно слушною і необхідною для максимальної можливості підвищення об'єктивності та неупередженості підведення підсумків результатів такого важливого конкурсного відбору (як, до речі, і для всіх інших конкурсів). Тим більше, що саме бальна система оцінювання конкурсних змагань визнана в усьому світі і широко застосовується.

1000 максимально можливих балів розподілена в цій главі Положення між **ТРЬОМА** законодавчо встановленими групами критеріїв таким чином:

«5.1. **Критерій компетентності = 500 балів.** При цьому, ці критерії розкладені на **3** складових, кожна з яких має свою кількісну оцінку в балах: *Професійна компетентність - 300 балів, яка у свою чергу розбита на 4 показники з відповідною кількістю балів; Особиста компетентність – 100 балів і Соціальна компетентність – 100 балів також, але вже без внутрішніх складових цих двох компетентностей...(?)*

5.2. **Критерій професійної етики = 250 балів.** При цьому, він має 2 визначені складові з розподілом балів між ними. *Не зрозумілим в цих складових є сутнісний зміст «морально-психологічних якостей», якому віддано 100 балів. І ще більш не зрозумілою є складова «Інші показники», якому чомусь віддано 150 балів.*

5.3. **Критерій доброчесності = 250 балів.** Він має також 2 визначені складові з розподілом балів між ними. Перший – «інтегративність» має **100** балів, а другий «Інші показники» (?) має **150** балів.

При цьому, цікаво, що зміст складової «інтегративність (морально-психологічні якості)» виписана в п.11.5 глави Другої цього Положення, який взагалі-то присвячений критерію «професійна етика»(!), а в цьому розділі цей показник опинився в структурі критерію «доброчесність», хоча зазначений також і в критерії «професійна етика», але без назви «інтегративність». Показник – «інтегративність» у свою чергу налічує ще 4 складові, які ніяким чином не оцінюються в балах окремо...? **Чому і для Чого потрібна така плутанина і не визначеність у такому важливому документі?**

Конкурсний відбір кандидатів на посаду судді Верховного Суду мав визначити найбільш достойних на цю найвищу посаду у системі правосуддя держави.

На підставі вище викладеного і, якщо виходити з презумпції того, що достойних має визначати рейтинг набраних балів, одним з вагоміших показників якого (як зазначено в цитованому Законі) мають бути набрані не менше 75% від максимально можливих балів, отриманих кандидатом за складання кваліфікаційного іспиту, тобто - за «критерій професійної компетентності», то в мене виникають такі запитання щодо змісту Методики оцінювання та організаторів конкурсного відбору, які цю Методику застосовували:

1. *Чому на цей критерій було відведено набрання лише 300 максимально можливих балів, адже це - менше ТРЕТИНИ від загальної кількості у 1000 балів ?*

За логікою оцінювання це мало би бути також 75%, тобто – 750 балів, або, принаймні, 50% (500 балів). А виявляється, що 500 балів віддали на ВСІ ТРИ компетентності. При цьому, якщо професійна компетентність встановлювалась шляхом тестування і письмового практичного завдання, то дві інші - за не відомими для мене показниками і підрахунками...?!

2. *Кандидат, який мав подолати прохідний бар'єр у 75% від 300 балів за критерій професійної компетентності, повинен був, за моїми розрахунками, набрати щонайменше 225 балів за цим критерієм незалежно від того на посаду судді до складу якого Касаційного суду ВС він претендує.*

Крім того, Методикою кваліфікаційного оцінювання(п.5.1.1.) встановлено, що за рівень знань у сфері права (тестування) кандидат міг набрати максимально 90 балів, а за уміння і навички ухвалення судових рішень(письмове завдання) – 120 балів, тобто всього – 210, що менше контрольної цифри на 15 балів. Але він міг добрати недостаючі бали за рахунок двох інших показників(ефективність правосуддя або фахова діяльність -???) – на загал 80 балів і 10 балів за підвищення фахового рівня(?).

Натомість, ВККС визначає, на свій розсуд, такі цікаві мінімально допустимі показники для цього загального критерію в залежності від юрисдикції суду, які становлять:

а) для касаційного адміністративного суду:

- **Тестування = 60 балів (67% від 90 балів) + Письмове завдання = 127 балів (105% від 120 балів). Разом кандидат мав набрати мінімум 187 балів**, що значно менше 225 балів, тобто менше 75%. Але ні кандидатам, ні суспільству не відомо - скільки балів кандидат набрав з додаткових 90 балів, які були закладені в інших ДВОХ складових цього критерію...! Можливо він набрав разом значно більше 225 балів? Де це можна побачити чи прочитати? **Не відомо також як нараховувались бали ще за ДВІ компетентності з максимальної суми у 200 балів за них..?**

б) для касаційного цивільного суду:

- **Тестування = 60 балів (67% від 90 балів) + Письмове завдання = 125 балів (104% від 120 балів). Разом кандидат мав набрати мінімум 185 балів**, що значно менше 225 балів, тобто менше 75%. Але ні кандидатам, ні суспільству не відомо - скільки балів кандидат набрав з додаткових 90 балів, які були закладені в інших ДВОХ складових цього критерію...! Можливо він набрав разом значно більше 225 балів? Де це можна побачити чи прочитати? **Не відомо також як нараховувались бали ще за ДВІ компетентності з максимальної суми у 200 балів за них..?**

в) для касаційного господарського суду:

- **Тестування = 60 балів (67% від 90 балів) + Письмове завдання = 130 балів (108% від 120 балів). Разом кандидат мав набрати мінімум 190 балів**, що значно менше 225 балів, тобто менше 75%. Але ні кандидатам, ні суспільству не відомо - скільки балів кандидат набрав з додаткових 90 балів, які були закладені в інших ДВОХ складових цього критерію...! Можливо він набрав разом значно більше 225 балів? Де це можна побачити чи прочитати? **Не відомо також як нараховувались бали ще за ДВІ компетентності з максимальної суми у 200 балів за них..?**

г) для касаційного кримінального суду:

- **Тестування = 54 бали (60% від 90 балів) + Письмове завдання = 119 балів (99% від 120 балів). Разом кандидат мав набрати мінімум 173 бали**, що значно менше 225 балів, тобто менше 75%. Але ні кандидатам, ні суспільству не відомо - скільки балів кандидат набрав з додаткових 90 балів, які були закладені в інших ДВОХ складових цього критерію...! Можливо він набрав разом значно більше 225 балів? Де це можна побачити чи прочитати?

Не відомо також як нараховувались бали ще за ДВІ компетентності з максимальної суми у 200 балів за них..?

Звертає на себе увагу той факт, що ВККСУ в порушення власного Положення взагалі не встановила і не оприлюднила мінімальні допустимі бали за ДВА інших критерія, передбачених законом: Професійна етика і Доброчесність, що мали бути оцінені з максимальної суми балів 250 – кожний. При цьому кожен з цих критеріїв мав по дві складові:

1. **Критерій «Професійна етика» - 250 балів = «морально-психологічних якості» – 100 балів + «Інші показники» - 150 балів.**
2. **Критерій «Доброчесність» - 250 балів = «інтегративність» має 100 балів + «Інші показники» - 150 балів.**

Якщо ж врахувати, що відповідно Закону до оцінювання цих двох критеріїв кваліфікаційного оцінювання кандидатів була долучена Громадська рада доброчесності, яка фактично і здійснювала первинний аналіз цих критеріїв по кожному кандидату і робили власні висновки, яка розглядалась ВККСУ, то мала бути зроблена оцінка цих критеріїв у балах та мала бути встановлена мінімальна сума прохідного бала, за яким ВККСУ повинна була робити висновок про те, чи відповідає/ не відповідає кандидат на посаду критеріям:

а) професійної етики і б) доброчесності.

ГРД, наскільки я зміг переконатись за інформацією з відкритих публічних джерел, бальною системою оцінювання цих двох критеріїв також не користувалась, хоча за законом і не повинна була користуватись, але, на мій погляд – мала право в якості попередньої оцінки!

В той же час слід підкреслити, що остаточне оцінювання кандидатів в балах – це виключна компетенція ВККСУ.

Аналіз оприлюднених матеріалів конкурсу не дозволяє зробити висновок про те, що ця умова конкурсу була виконана прозоро і публічно.

Таким чином є підстави зробити висновок, що оцінювання і нарахування балів за ТРИ основні критерії кваліфікаційного оцінювання здійснювались ВККСУ НЕ достатньо прозоро і публічно, а результати оцінювання двох критеріїв – професійної етики і добросовісності – взагалі нікому не відомі.

Крім того, зовсім не зрозуміло: Як у підсумкових результатах кваліфікаційного оцінювання (рейтингових списках) кандидатів з'явилися десяти і соті долі цілого балу – мені також виявити не вдалося, адже запропонована Методика не надає відповіді на це запитання! Можна лише припустити, що вони з'явилися в результаті розподілу, показники для нарахування відповідних балів за які - Методикою не були встановлені...?

Залишаються не зрозумілими запропоновані ВККС відмінності в рейтинговому оцінюванні кандидатів на посаду судді в різних касаційних судах ВС, які апріорі - і де-юре і де-факто є суддями з однаковим організаційно-правовим статусом, однаковими повноваженнями і однаковим грошовим винагородженням за свою роботу!

Слід зазначити, що презентований 28 вересня 2017 року проект «Звіту про результати моніторингу діяльності Громадської ради добросовісності в контексті стандартів та рекомендацій Ради Європи» не зважаючи на всю ґрунтовність, на жаль, не містить аналізу умов діяльності ГРД, а також причин допущених нею помилок і недоречностей.

Експерти зосередили свою увагу в основному на виявленні помилок і недоречностей, не аналізуючи ґрунтовно Положення про кваліфікаційне оцінювання кандидатів на посаду судді і не звертаючи увагу на те, що його приписи щодо оцінювання : а)Професійної етики і б)Добросовісності кандидатів, - було здійснено **без урахування системи бальних оцінок цих критеріїв.**

Виявлені помилки і неточності чи недоречності, на мій погляд, ніяким чином не піддані порівняльному аналізу щодо діяльності ГРД в контексті загального обсягу виконаної Радою роботи - за відсутності належного методичного забезпечення її діяльності з боку ВККСУ та відсутності будь-яких додаткових людських і матеріальних ресурсів для забезпечення ефективної роботи ГРД.

При цьому, висловлені мною зауваження не знімають з ГРД рівень її відповідальності за якість своїх рішень що потребує додаткового аналізу і суттєвого покращення.

Будь-який конкурс – це завжди прояв уваги і поваги до ПРАВ людини на самореалізацію та зацікавлене ставлення державних інституцій до створення відповідних умов для повної їх реалізації.

Проведене ініціативне експертне дослідження та його висновки не претендують на всебічність всіх умов проведення конкурсного відбору кандидатів на посаду судді і спрямоване, в першу чергу, на покращення таких умов.

В.М.Сущенко, кандидат юридичних наук, заслужений юрист України,
Голова Правління ГО «Експертний центр з прав людини»

5 лютого 2018 року