

ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕДУРИ ПЕРЕВЕДЕННЯ СУДДІ, ПРИЗНАЧЕНОГО НА ПОСАДУ ВПЕРШЕ

У статті аналізується процедура переведення суддів, призначених вперше, до іншого суду, відповідна практика Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, надаються рекомендації по вдосконаленню цієї процедури.

Ключові слова: Вища кваліфікаційна комісія суддів України, кар'єра судді, переведення судді, вакантна посада судді, добір кандидатів на посаду судді.

Проблема формування висококваліфікованого корпусу суддів є актуальною в контексті судової реформи, яка визначила низку нових засад добору суддів й побудови суддівської кар'єри. Вихідним принципом набуття статусу судді в нових умовах є участь у конкурсі на заміщення вакантної посади, який відбувається як при першому призначенні, так і під час переведенні судді в іншу судову установу.

Вказана проблематика досліджувалася такими вітчизняними фахівцями, як В. С. Єгорова [2], Л. М. Москвич [6], І. Л. Самсін [12]. Однак практика роботи Вищої кваліфікаційної комісії суддів України (далі – ВККС України) засвідчує, що існує низка проблем і законодавчих прогалин у регламентації процедури переведення судді, призначеного вперше, до іншого суду. Отже, метою даної роботи є виявлення проблемних аспектів даної процедури й надання рекомендацій з удосконалення законодавства, яке її вnormує.

Аналіз міжнародно-правових актів засвідчує, що існують певні критерії для переведення суддів з одного суду до іншого, серед яких можна виділити такі. По-перше, будь-яке переведення або переміщення судді розглядається як невід'ємна складова його кар'єри, і до цієї процедури застосовуються загальні засади просуванні судді по службі. По-друге, за загальним правилом переведення судді має відбуватися за його згодою. Із цього правила є такі

винятки: 1) коли переведення передбачено у відповідності з дисциплінарною санкцією; 2) у випадках змін у судовій системі на підставі закону; 3) у разі тимчасового переведення для зміцнення сусіднього суду. У цих трьох випадках максимальна тривалість такого переведення суворо обмежується законом, без упередженості й з можливістю для судді звернутися до неупередженого органу для виправлення ситуації, якщо він вважає свої права порушеними у зв'язку з цим переведенням; 4) унаслідок регулярної ротації кадрів, зокрема коли суддя на початку своєї кар'єри переводиться з однієї посади на іншу для збагачення свого досвіду (п. 15 Монреальської універсальної декларації про незалежність правосуддя, п. 3.4 Європейської хартії про закон «Про статус суддів») [1; 5, с. 22–27].

Вивчення законодавства про статус суддів інших країн засвідчує, що: а) у багатьох країнах інститут переведення судді до іншого суду відсутній (приміром, Російська Федерація); б) більш типовим для зарубіжних країн (США, Європи) є призначення суддів на конкретний строк. Після спливу цього терміну судді повинні пройти певну процедуру переатестації, у разі успішності якої строк їх повноважень подовжується. У США цей інститут має назву «retention», що в перекладі означає «утримання, збереження». Очевидно, йдеться про збереження посади. При цьому судді під час цієї процедури проходять досить жорстку і всебічну перевірку своєї діяльності [4, с. 15–18].

Процедура переведення судді до іншого суду в межах п'ятирічного строку регламентується ст. 73 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Для переведення до іншого місцевого суду суддя має подати письмову заяву до ВККС України. Переведення здійснюється за результатами *конкурсу на заміщення* вакантної посади судді. У разі участі в конкурсі на заміщення вакантної посади судді в іншому суді того ж рівня та юрисдикції за бажанням судді можуть бути враховані результати його попереднього кваліфікаційного іспиту.

За однакових результатів конкурсу перевага надається тому кандидату, який *має більший стаж роботи на посаді судді*.

Переведення судді у межах п'ятирічного строку на роботу на посаді судді до суду іншої юрисдикції здійснюється за результатами складення *суддею кваліфікаційного іспиту* відповідно до цього Закону.

Переведення судді у межах п'ятирічного строку здійснюється Президентом України [10].

Отже, законодавство про судоустрій відзначає два види переведення судді в межах п'ятирічного строку: а) в межах судів однієї юрисдикції; б) до суду іншої юрисдикції. В обох випадках суттєвою умовою переведення є участь у конкурсі на заміщення вакантної посади судді, який відбувається у загальному порядку, визначеному ст. 71 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [Там само]. Суттєвою відмінністю переведення судді до суду іншої юрисдикції є необхідність складення *кваліфікаційного іспиту*, що зумовлене специфікою діяльності судів різних юрисдикцій, яка врегульована різним галузевим законодавством. Це положення є обґрунтованим, оскільки робота в судах різних юрисдикцій вимагає більш поглибленого вивчення відповідних галузей законодавства, які регламентують питання, що підпадають під юрисдикцію спеціалізованого суду.

Для визначення шляхів удосконалення інституту переведення судді в межах п'ятирічного строку варто проаналізувати загальні умови переведення працівника за трудовим законодавством, адже у питаннях, які не врегульовані Законом України «Про судоустрій і статус суддів», на суддів поширюється Кодекс законів України про працю (далі – КЗпП) [3]. Відповідно до п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9, *переведенням* на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором [9]. Зі змісту ч. 1 ст. 32 КЗпП вбачається, що до обсягу вказаного поняття входить також переведення працівника для подальшої його роботи на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, навіть за тією самою посадою, професією.

Переведення на іншу роботу можна класифікувати за різними ознаками. Так, залежно від *строку*, переведення поділяються на: а) постійне; б) тимчасове. За *місцем виконання роботи* виокремлюють переведення: а) у межах одного підприємства, установи, організації для виконання іншої роботи, не обумовленої трудовим договором; б) на інше підприємство, в установу, організацію в тій самій місцевості; в) в іншу місцевість, у т. ч. разом з підприємством, установою, організацією.

Ініціатором переведення за трудовим законодавством може бути: а) роботодавець; б) працівник. У Законі України «Про судоустрій і статус суддів» не визначено, хто має бути ініціатором переведення, однак у практиці ВККС України переведення відбуваються переважно за ініціативою самих суддів. У той же час під час реорганізації судів ініціатива переведення виходить від роботодавця (держави) (приміром, у липні 2012 р. було ліквідовано три районних суди м. Вінниці; всіх працюючих у ньому суддів переведено до новоствореного Вінницького міського суду [8]). В такому разі необхідною умовою переведення є *згода судді*. На відміну від загальних положень КЗпП України, законодавство про судоустрій не містить підстав передання судді до іншого суду без його згоди [Див. ч. 2 ст. 33 КЗпП України].

За трудовим законодавством переведення працівника на іншу роботу може здійснюватися з певною *метою*. Наприклад, задля заохочення сумлінного працівника його переводять на вищу посаду (більш оплачувану) або, навпаки, на нижчу – з метою покарання (при спеціальній дисциплінарній відповідальності) [13, с. 25]. Серед дисциплінарних стягнень, передбачених законодавством про судоустрій, не має переведення суддів. У той же час переведення судді в межах п'ятирічного строку до суду того ж рівня не можна розглядати як заохочення, оскільки воно не має ознак кар'єрного зростання.

Важливою передумовою переведення працівника на іншу роботу за трудовим законодавством є наявність вагомої *причини*, як-от: перерозподіл кадрів; скорочення чисельності або штату працівників, виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, поновлення на роботі

працівника, який раніше виконував цю роботу, тощо; виробнича аварія, стихійне лихо, епідемія, епізоотія, інші обставини, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей; заміна відсутнього працівника; простій; погіршення стану здоров'я працівника (переведення на легшу роботу) та інша виробнича необхідність [13, с. 123]. Виявлення *причини* переведення судді до іншого суду за його ініціативою є важливим завданням ВККС України, оскільки саме від цих обставин залежатиме ухвалення відповідного рішення. Ці причини мають бути чітко виписані в актах ВККС України, адже слід уникати випадків безпідставного подання заяв суддями, які бажають працювати у «більш престижному суді». У практиці ВККС України трапляється випадки, коли особа, вперше призначена на посаду судді, через декілька місяців роботи подає заяву на переведення до іншого суду (як правило, з віддалених регіонів до обласних центрів або м. Києва) [12, с. 35].

Отже, необхідно створити низку бар'єрів для того, щоб уникнути подання безпричинних заяв про переведення судді. З іншого боку, слід також і враховувати інтереси суддів, у яких в житті можуть виникати сімейні, особисті обставини, які перешкоджатимуть роботі у тій місцевості, де його призначено не посаду судді. Для досягнення цієї мети пропонуємо наступне.

По-перше, детальна процедура переведення судді має бути визначена в актах ВККС України (регламенті та спеціальному положенні). Так, п. 12.1.2 Регламенту Комісії визначено, що приймання, розгляд Комісією заяви судді та підготовка матеріалів щодо переведення судді до іншого суду в межах п'ятирічного строку, проведення конкурсу та кваліфікаційного іспиту здійснюються відповідно до Положення про порядок переведення судді до іншого суду в межах п'ятирічного строку, затвердженого Комісією [11]. Відповідне Положення схвалене ВККС України 03.02.2011 р. (далі – Положення).

По-друге, слід враховувати сімейні та особисті обставини, які можуть виникнути в житті судді. Так, з урахуванням загальних положень трудового законодавства поважними причинами для переведення судді можна вважати: а) тяжку хворобу одного із членів сім'ї судді або близького родича; б) переведення

чоловіка (дружини) судді на роботу в іншу місцевість; в) реорганізація суду; г) незабезпечення судді житлом у місцевості, в якій його призначено на посаду у строки, визначені законодавством; д) існування загрози життю і здоров'ю судді у зв'язку із виконанням ним своїх службових обов'язків. Відповідно до ст. 11 Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» від 23.12.1993 р. [7] до спеціальних заходів забезпечення безпеки судді належить переведення на іншу роботу. За клопотанням або за згодою осіб, взятих під захист, якщо їх безпека не може бути забезпечена іншими заходами, вони тимчасово або постійно переводяться на іншу роботу. У такому разі ці відомості мають бути підтверджені даними правоохоронних органів; д) інші обставини, які ВККС України оцінить як поважні. Ці обставини мають бути чітко визначені у нормативних актах ВККС України.

По-третє, видається доцільним передбачити формальну заборону переведення вперше призначеного судді до іншого суду протягом одного чи двох років з моменту призначення. Вважаємо, що за цей час можливо оцінити діяльність судді як професіонала з різних кутів зору. Так, раз на рік у судах підбиваються підсумки діяльності по розгляду і вирішенню справ, а відтак, можна буде простежити кількість скасованих вищими інстанціями щодо цього судді рішень і вироків за цей період. Окрім того, за два роки роботи голова суду зможе адекватно оцінити моральні й ділові якості судді як працівника, його сумлінність, акуратність, пунктуальність тощо. Аналіз роботи судді за вказаний термін також дозволить виявити, чи не допускає суддя в своїй роботі фактів тяганини і безпідставного порушення строків судового розгляду. Водночас встановлення мінімального строку роботи судді, який надає йому право на переведення до іншого суду, дозволить уникнути випадків переведення суддів до більш «престижних» судів відразу після призначення їх на посаду. Кандидат на посаду судді, який знаходиться в резерві, буде більш виважено підходити до ухвалення рішення про участь у конкурсі на заміщення вакантної посади, якщо така посада відкривається у місцевості, яку він не вважає прийнятною для постійного проживання.

На нашу думку, ситуація, коли вперше призначений на посаду суддя через півроку роботи переводиться до іншого суду створює перешкоди для нормального функціонування цього суду, адже він залишає нерозглянутими низку справ (або передає їх іншим суддям), наспіх завершує справи, вже призначені до розгляду й вирішує низку організаційних питань, пов'язаних із переведенням, що займає певний час. Відтак, у суді відкривається вакантна посада, збільшується навантаження на інших суддів цього суду, що в результаті негативно позначається на стані захисту прав і свобод людини. А в нинішніх умовах, коли процедура призначення судді за Законом України «Про судоустрій і статус суддів» займає тривалий час і вимагає значних організаційних й фінансових витрат, необґрунтовані безпідставні переведення суддів створюватимуть проблеми для функціонування органів судової влади.

По-четверте, при ухваленні рішення про переведення судді на іншу посаду, ВККС України має оцінити репутацію судді, а саме з'ясувати, чи не розглядається щодо цього судді дисциплінарної справи, чи не здійснюється щодо нього кримінальне провадження, чи не вчинив суддя адміністративного правопорушення. Очевидно, що вказані обставини є перешкодою для переведення судді. З цією метою ВККС України доцільно провести спеціальну перевірку відомостей, наданих суддею, в порядку ч. 2 ст. 68 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Для цього суддя, який переводиться, надає до ВККС України письмову згоду на збирання, зберігання та використання інформації про нього з метою оцінки його готовності до роботи на посаді судді (пп. 8 п. 1.2.2 Положення). Незважаючи на об'єктивну необхідність проведення спеціальної перевірки при переведенні судді, вона не передбачена Законом України «Про судоустрій і статус суддів». Предметом спеціальної перевірки у таких випадках є причини переведення судді й відсутність обставин, які перешкоджають його подальшому перебуванню на посаді судді.

По-п'яте, у чинному законодавстві відсутні «об'єктивні критерії», які визначали б можливість подальшого просування судді по службі, у тому числі його переведення з одного суду до іншого.

Очевидно, що формулювання ст. 73 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо надання переваги *кандидату, який має більший стаж роботи на посаді судді* не відповідає положенням вище згаданих міжнародних документів. Так, у п. 4.1. Європейської хартії про Закон «Про статус суддів» зазначено, що у випадках, коли системи підвищення судді по службі ґрунтується не на вислuzі років, вона має ґрунтуватися виключно на якостях та заслугах, що були помічені під час виконання суддею його обов'язків шляхом *об'єктивної* оцінки його діяльності або кількома судьями та бесіди з суддею, що оцінюється [1]. Отже, вказане положення ст. 73 Закону доцільно переглянути, оскільки воно обмежує можливості різносторонньої оцінки досягнень судді, пропонуючи виходити лише зі строку його /її перебування на посаді. Крім того, порівняння стажу роботи суддів в межах п'ятирічного строку не є репрезентативним (наскільки краще можна оцінити діяльність роботи судді, який працює на посаді два роки і судді зі стажем три роки – питання риторичне).

На підставі аналізу чинного законодавства та практики діяльності ВККС України можна зробити висновок, що до *об'єктивних критеріїв* оцінки роботи судді на посаді можна віднести:

а) *репутацію судді в колективі*, в якому він працює, засвідчену характеристикою голови цього суду;

б) *статистичні показники роботи судді* протягом строку його роботи: кількість скасованих і змінених вищими інстанціями рішень, постановлених суддею у відсотковому відношенні до загальної кількості ухвалених рішень;

в) *дотримання суддею процесуальних строків* розгляду справ, відсутність значної кількості справ, що розгляд яких не завершено в строки, встановлені законодавством;

г) *відсутність дисциплінарних стягнень*;

д) *відсутність фактів притягнення судді до адміністративної відповідальності й вчинення ним злочинів*;

е) *дотримання суддею вимог антикорупційного законодавства і положень ст. 53 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо несумісності посади судді з іншими видами діяльності;*

є) *відсутність медичних протипоказань для виконання роботи судді, підтверджений відповідною медичною довідкою;*

ж) *дотримання суддею правил суддівської етики в службовий і позаслужбовий час.*

Наведені критерії оцінки роботи судді мають бути викладені в Положенні «Про порядок переведення судді до іншого суду в межах п'ятирічного строку» ВККС України, а рішення про переведення судді має ухвалюватися на основі оцінки всіх вказаних обставин у сукупності. ВККС України може здійснювати це на підставі вивчення наданих документів і під час особистої співбесіди із суддею.

По-шосте, слід проаналізувати проблему проведення *конкурсу серед осіб, які переводяться до іншого суду*. Статтею 73 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» встановлено, що переведення здійснюється *за результатами конкурсу на заміщення вакантної посади судді*. Варто з'ясувати, про який конкурс йдеться. Якщо мова йде про загальний порядок заміщення вакантних посад суддів, то його визначено статтею 71 вказаного Закону. Вказано, що кандидати на посаду судді, *які перебувають у резерві* та виявили бажання взяти участь у конкурсі на заміщення вакантних посад судді, у встановлений строк подають до ВККС України письмові заяви. Аналогічне положення відтворюється і в п. 7.16. Регламенту ВККС України: «Проведення Комісією конкурсу на заміщення вакантної посади судді полягає в здійсненні *добору кандидата із тих, які перебувають у резерві на заміщення вакантних посад суддів*, подали відповідні заяви про участь у конкурсі та відповідають умовам конкурсу, визначеним Комісією». Отже, в цих нормах не йдеться про суддів, які вже працюють на посадах і бажають перевестися в інший суд. А відповідно, у ст. 73 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» йдеться про інший конкурс, природу та зміст якого в ньому не визначено. Окрім того, згідно ч. 3 ст. 73 Закону в разі участі в конкурсі на заміщення вакантної посади судді в іншому суді того ж рівня і

юрисдикції за бажанням судді можуть бути враховані результати його попереднього кваліфікаційного іспиту. Однак у Регламенті й Положенні ВККС України не визначено порядок використання відповідних результатів іспиту. І на сьогодні в судовій системі ще є судді, призначені на посаду в межах 5-ти річного терміну за старою процедурою (до набуття чинності Законом України «Про судоустрій і статус суддів» від 07.07.2010 р.). Можливо, результати цього іспиту можна буде врахувати, якщо буде два претенденти серед суддів, які бажають зайняти одну вакантну посаду. Тоді це впливатиме на визначення переможця конкурсу.

З аналізу законодавства, яке регламентує процедурні аспекти ухвалення рішень ВККС України, можна зробити висновок, що цей конкурс на заміщення вакантних посад в порядку переведення суддів фактично проводиться серед осіб, які виявили бажання бути переведеними до відповідного суду, однак як цей порядок узгоджується із загальною процедурою заміщення вакантних посад суддів при первинному їх доборі, ніде не визначено. Вважаємо, що участь суддів, призначених на п'ятирічний строк, у конкурсі на заміщення вакантних посад суддів на загальних засадах не є доречною, оскільки у такому разі порушується принцип рівності кандидатів. З урахуванням відповідної практики ВККС України для них мають бути розроблені спеціальні конкурсні процедури.

Окрім того, відповідно до п. 1 ст. 80 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» переведення судді, обраного безстроково, з одного суду до іншого того самого рівня і спеціалізації здійснюється Президентом України за письмовою заявою судді. До заяви додається довідка ВККС України про наявність вакантних посад у суді, до якого переводиться такий суддя. Отже, Закон встановлює різні процедури переведення для діючих суддів в залежності від строку їх призначення, що порушує принцип рівності статусу суддів, закріплений Законом України «Про судоустрій і статус суддів». Окрім того, ані Законом, ані актами ВККС України не передбачено випадку, коли на вакантну посаду судді в разі її оголошення у встановленому Законом порядку претендує суддя, обраний безстроково (розд. XI Регламенту ВККС України «Переведення судді до іншого суду» лише відтворює

відповідні положення Закону України «Про судоустрій і статус суддів»). За логікою п. 1 ст. 80 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» у таких випадках конкурсний добір Комісією, а подання відповідних документів Президенту України відбувається після ВККС України вирішення питання про рекомендацію судді для переведення.

На нашу думку, логічним і справедливим є встановлення єдиної процедури переведення суддів до інших судів (як протягом терміну першого призначення, так і обраних безстроково). І саме серед них має проводитися конкурс на заміщення вакантної посади судді в іншому суді з урахуванням причин ініціювання процедури переведення.

Іншим проблемним аспектом є те, що в Законі України «Про судоустрій і статус суддів» не передбачено чіткої процедури моніторингу посад, що вивільняються в судовій системі. Статтею 91 вказаного Закону до повноважень ВККС України віднесено ведення обліку даних про кількість посад судді у судах загальної юрисдикції, в тому числі вакантних. У Регламенті ВККС України роз'яснено порядок реалізації цього повноваження (пп. 6.1-6.4 Регламенту).

Аналіз положень Регламенту засвідчує, що в ньому не виписано чіткої процедури заповнення конкретної вакантної посади: це питання вирішується на розсуд Комісії. Так, з урахуванням процедурних норм Закону України «Про судоустрій і статус суддів» після утворення вакантної посади на неї може бути призначено: а) кандидата на посаду судді, який стоїть в резерві після оголошення відповідного конкурсу; б) суддю, призначеного на посаду в межах п'ятирічного строку в порядку переведення (в порядку конкурсу, визначеного ст. 73 Закону); в) суддю, обраного на посаду судді безстроково (без конкурсу).

Спосіб заповнення вакантних посад із означених трьох категорій претендентів на них – виключна прерогатива ВККС України за відсутності будь-яких чітко встановлених критеріїв. Ця непрозорість створює передумови для зловживань при заповненні вакантних посад.

Для вирішення цієї проблеми в Регламенті Комісії доцільно виписати порядок розподілу наявних вакантних посад з урахуванням кількості кандидатів

на них в рамках зайняття осади вперше та з огляду на попит про переведення. Тут можливі два варіанти.

Перший: будь-яка вакантна посада заповнюється із числа кандидатів на посади суддів, які перебувають у резерві, а інші судді (що вже призначені на посади) беруть участь у відповідному конкурсі на загальних підставах. У такому разі слід визначити умови допуску до конкурсу на заміщення вакантної посади суддів в порядку переведення.

Другий: ВККС України публічно оголошує про утворення вакантної посади у певному суді (на своєму офіційному веб-сайті, в ЗМІ). Якщо на цю посаду не буде претендентів серед діючих суддів протягом певного строку (10-15 діб), вона подається для заповнення з числа кандидатів на посади суддів. При цьому для діючих суддів варто встановити особливі умови конкурсу на заміщення вакантної посади судді з урахуванням показників роботи цих осіб та підстав для переведення.

По-сьоме, потребує особливої уваги процедура переведення судді, який претендує на зайняття посади в суді того ж рівня, але іншої юрисдикції. Відповідно до ч. 5 ст. 73 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» переведення судді у межах п'ятирічного строку на роботу на посаді судді до суду іншої юрисдикції здійснюється за результатами складення суддею кваліфікаційного іспиту відповідно до цього Закону. У Положенні ВККС України визначено, що «кваліфікаційний іспит полягає у виявленні належних теоретичних знань та рівня професійної підготовки судді, ступеня його готовності здійснювати правосуддя з питань юрисдикції відповідного суду, а також особистих і моральних якостей судді. Кваліфікаційний іспит проводиться у формі кваліфікаційної співбесіди *шляхом постановки кандидату членами Комісії запитань*, що стосуються здійснення правосуддя з питань юрисдикції суду, до якого переводиться суддя» (п. 3.1.3). Водночас така трактовка не співпадає із положеннями ст. 70 вищевказаного Закону, згідно якого кваліфікаційний іспит проводиться *шляхом складення кандидатом на посаду судді письмового анонімного тестування та виконання*

практичного завдання з метою виявлення рівня практичних навичок та умінь у застосуванні закону. Очевидно, що це два різні за формою кваліфікаційні іспити, однак відповідно до ч. 5 ст. 73 Закону суддя складає кваліфікаційний іспит відповідно до цього Закону (поняття і форми складання якого визначені у ст. 70). Отже, ми маємо певну суперечність норм Положення ВККС України приписам статей 70 і 73 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Водночас підхід до визначення форми проведення кваліфікаційного іспиту, обраний у Положенні ВККС України, видається вірним, оскільки іспит для працюючого судді, має проводитися у формі, відмінній від іспиту, що складається при первинному доборі суддів. У таких випадках процедура іспиту може бути спрощеною, що слід відобразити у ст. 73 Законі України «Про судоустрій і статус суддів» (приміром, обравши для такого випробування інший термін).

Отже, враховуючи викладене, у Законі України «Про судоустрій і статус суддів», Регламенті ВККС України і Положенні ВККС України «Про порядок переведення судді до іншого суду в межах п'ятирічного строку» варто чітко визначити умови конкурсного заміщення вакантних посад серед суддів, які призначаються до суду в порядку переведення.

Пропонуємо ст. 73 «Переведення судді до іншого суду в межах п'ятирічного строку» Закону України «Про судоустрій і статус суддів» викласти у такій редакції:

«Суддя у межах п'ятирічного строку може бути переведений на роботу на посаді судді до іншого місцевого суду за його письмовою заявою до ВККС України про рекомендування його на посаду судді відповідного суду. Забороняється переведення судді в межах п'ятирічного строку протягом одного року з моменту призначення на посаду.

1. Підставою для переведення судді до іншого місцевого суду того ж рівня і юрисдикції є поважна причина, пов'язана із життєвими обставинами, наявність яких встановлює ВККС України. Спеціальна перевірка цих відомостей проводиться в порядку, визначеному ч. 2 ст. 68 цього Закону.

2. Переведення судді на роботу на посаді судді до іншого суду здійснюється за результатами конкурсу на заміщення вакантної посади судді, порядок і умови проведення якого встановлює ВККС України.

3. При визначенні переможця конкурсу на заміщення вакантної посади судді в іншому суді того ж рівня і юрисдикції враховуються результати роботи судді на попередній посаді. За однакових результатів конкурсу перевага надається тому кандидату, який має кращі результати кваліфікаційного іспиту, складеного при призначенні на посаду.

4. Переведення судді у межах п'ятирічного строку на роботу на посаді судді до суду іншої юрисдикції здійснюється за результатами складення суддею кваліфікаційної атестації, порядок і умови проведення якої встановлює ВККС України.

5. Переведення судді у межах п'ятирічного строку здійснюється на підставі Указу Президента України».

Підсумовуючи викладене, варто зауважити, що інститут переведення судді, призначеного в межах п'ятирічного строку, є способом реалізації права судді на працю з урахуванням життєвих і особистих обставин і не може розглядатися як вид кар'єрного підвищення судді. Практика переведення суддів, яка склалась у ВККС України, свідчить про нагальну потребу удосконалення цього інституту. Це може відбуватися шляхом внесення змін і доповнень до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» і через доповнення положення ВККС України «Про порядок переведення судді до іншого суду в межах п'ятирічного строку» від 03.02.2011 р.

Список літератури:

1. Европейская хартия о законе «О статусе судей» от 10.07.1998 г. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_236.
2. Єгорова В. С. Конституційно-правовий статус суддів судів загальної юрисдикції: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. юрид. наук : 12.00.02 / В. С. Єгорова. – К., 2008. – 20 с.
3. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – 17 груд. – Додаток до № 50.
4. Модернизация статуса судьи: современные международные подходы / отв. ред. Т. Н. Нешатаева. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2011. – 336 с.

5. Монреальська універсальна декларація про незалежність правосуддя 1983 р. // Міжнародні стандарти незалежності суддів: зб. док. – К. : Поліграф-Експрес, 2008. – 184 с.
6. Москвич Л. М. Ефективність судової системи: концептуальний аналіз : моногр. / Л. М. Москвич. – Х. : ФІНН, 2011. – 384 с.
7. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів : Закон України від 23.12.1993 р. № 3781-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1994 р. – № 11. – Ст. 50.
8. Про ліквідацію та утворення місцевих загальних судів : Указ Президента України від 05.07.2012 р. № 437/2012 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/14894.html>.
9. Про практику розгляду судами трудових спорів: пост. Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 р. № 9 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
10. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 07.07.2010 р. № 2453-VI // Офіц. вісн. України. – 2010. – № 55 (1). – Ст. 1900.
11. Регламент Вищої кваліфікаційної комісії суддів України : затв. рішення ВККС України від 08.06.2011 р. № 1802/зп-11 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://vkksu.gov.ua/ua/about/reglament-vkks-ukraini/>.
12. Самсін І. Л. Судова реформа: актуалізація проблем статусу суддів та судоустрою України: історико-правовий нарис : моногр. / І. Л. Самсін. – Х. : ФІНН, 2012. – 224 с.
13. Тудове право : підруч. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.

Овчаренко Е. Н. Об усовершенствовании процедуры перевода судьи, назначенного на должность впервые.

В статье анализируется процедура перевода судей, назначенных впервые, в другой суд, соответствующая практика Высшей квалификационной комиссии судей Украины, формулируются рекомендации по усовершенствованию данной процедуры.

Ключевые слова: Высшая квалификационная комиссия судей Украины, карьера судьи, перевод судьи, вакантная должность судьи, отбор кандидатов на должность судьи.

Ovcharenko O. M. Actual Aspects of Transfers of Judges in Ukraine.

The author analyzes procedure of transferring of judges under Ukrainian legislation, practice of judicial transfers by the Higher Qualification Commission of Judges of Ukraine. Propositions to improve this procedure are presented.

Key words: Higher Qualification Commission of Judges of Ukraine, career of a judge, transfer of a judge, vacant judicial position, selection of future judges.