

ЗАТВЕРДЖЕНО

**рішенням Вищої ради правосуддя
від 28 березня 2023 року № 275/0/15-23
ВНЕСЕНО ЗМІНИ**

**рішенням Вищої ради правосуддя
від 13 квітня 2023 року № 361/0/15-23**

Методика проведення Вищою радою правосуддя співбесіди, відбору та призначення кандидатів на посаду члена Вищої кваліфікаційної комісії суддів України

Вступ

Ця Методика розроблена на підставі Конституції України, Закону України «Про Вищу раду правосуддя», Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та визначає організаційні засади, принципи, критерії та процедуру проведення Вищою радою правосуддя (далі – ВРП, Рада) співбесіди, відбору та призначення кандидатів на посаду члена Вищої кваліфікаційної комісії суддів України (далі – ВККСУ).

ВРП застосовує принцип позитивного відбору.

Ця Методика застосовується з урахуванням положень Регламенту Вищої ради правосуддя.

1. Інформація та матеріали

Під час проведення співбесіди, відбору та призначення кандидата на посаду члена ВККСУ Рада використовує матеріали, які передаються Конкурсною комісією (далі – КК), а також інформацію та матеріали, отримані з інших джерел.

Будь-яка інформація та матеріали не є наперед визначальними та обов'язковими і в кожному конкретному випадку оцінюються членами ВРП окремо з урахуванням принципів відбору, визначених цією Методикою.

2. Загальні принципи відбору

Співбесіди з кандидатами на посаду члена ВККСУ та відбір здійснюються ВРП з дотриманням принципів:

- верховенства права;
- політичної нейтральності;
- незалежності та неупередженості;
- об'єктивності, всебічності, добросовісності та розсудливості;
- обґрунтованого сумніву;
- рівності умов для усіх кандидатів;
- недопустимості дискримінації кандидатів;
- процедурної справедливості;

відповідності меті відбору та повноваженням ВККСУ; публічності.

3. Критерії відбору на посаду члена ВККСУ

ВРП проводить відбір та призначення на посаду члена ВККСУ за критеріями доброчесності, професійної компетентності та політичної нейтральності.

Кандидат на посаду члена ВККСУ вважається таким, що відповідає критерію доброчесності, якщо він є незалежним, чесним, неупередженим, непідкупним, сумлінним, дотримується етичних норм та демонструє бездоганну поведінку у професійній діяльності та особистому житті, а також якщо відсутні сумніви в законності джерел походження його майна, відповідності рівня життя кандидата або членів його сім'ї задекларованим доходам, відповідності способу життя кандидата його статусу.

Кандидат на посаду члена ВККСУ вважається таким, що відповідає критерію професійної компетентності, якщо він володіє знаннями у сфері права, в тому числі щодо функціонування судової системи, має аналітичні здібності, здатний наполегливо працювати, має усні та письмові комунікаційні навички, а також вміння взаємодіяти з колегами.

Кандидат на посаду члена ВККСУ відповідає критерію політичної нейтральності, якщо не належить до політичних партій, не бере участі у будь-якій політичній діяльності, не має відносин, що можуть викликати сумнів у його незалежності від політичних діячів.

3.1. Визначення понять критерію доброчесності та етики

Незалежність – самостійність у прийнятті рішень, здатність ухвалювати самостійні рішення в умовах тиску, що може здійснюватися в різних формах.

Чесність – наявність високих моральних якостей, правдивість у професійній діяльності та повсякденному житті.

Неупередженість – відсутність негативної або позитивної, заздалегідь сформованої суб'єктивної думки, негативного ставлення до когось, чого-небудь, здатність ухвалювати безсторонні, справедливі, об'єктивні рішення попри наявність симпатій, антипатій, суспільної думки.

Непідкупність – здатність бути стійким та безкорисливим у протидії матеріальному впливу під час прийняття рішень.

Сумлінність – старанне, ретельне та відповідальне виконання своїх обов'язків, що свідчить про добросовісну професійну діяльність особи.

Дотримання етичних норм та демонстрація бездоганної поведінки у професійній діяльності та особистому житті – неухильне дотримання особою професійних етичних та загально визнаних моральних правил поведінки як під час здійснення професійної діяльності, так і поза її межами, що формує довіру суспільства до такої особи.

Нетерпимість до корупції – протидія будь-яким проявам корупції, утвердження загальної корпоративної культури нульової толерантності до корупції.

Майнова доброчесність – відсутність обґрунтованих сумнівів у законності джерел походження майна, відповідності рівня і способу життя кандидата та членів його родини офіційним / задекларованим доходам, а також у відповідності способу життя кандидата його статусу.

3.2. Визначення понять критерію професійної компетентності

Знання у сфері права, знання судової системи – знання Конституції України, законодавства про судоустрій, антикорупційного законодавства, особливостей діяльності ВККСУ та ВРП, релевантної практики Європейського суду з прав людини.

Здатність наполегливо працювати – здатність до роботи з великим обсягом інформації, налаштованість на високі показники роботи та виконання взятих на себе зобов'язань, вимогливість до себе та до підлеглих.

Аналітичні здібності – здатність логічно, послідовно мислити, вміння швидко аналізувати отриману інформацію та робити обґрунтовані висновки.

Самоорганізованість (самодисципліна) – вміння організовувати власний робочий час і робочий час підлеглих осіб та керувати ним із максимальною користю та ефективністю для досягнення поставленої мети; здатність приймати нестандартні управлінські рішення.

Стратегічне мислення – далекоглядне бачення завдань та місії судової влади, обов'язку, який покладається на ВККСУ, розуміння проблем судової системи, завдань та цілей судової реформи, здатність їх реалізувати.

Навички усної комунікації – здатність до ефективного спілкування; легкість встановлення контакту, підтримання розмови, вміння слухати і чути; вільне володіння професійною (юридичною) українською мовою; етика ділового спілкування.

Навички письмової комунікації – вміння логічно, послідовно викладати та аргументувати думки в письмовій формі з дотриманням правил українського правопису.

Командна робота – наявність досвіду та готовність працювати у колективі для досягнення спільної мети, вміння сприймати та використовувати ідеї, відмінні від власних; вміння згуртувати команду; вміння знаходити спільну мову з колегами, підлеглими; здатність вибудовувати взаємини в колективі на основі взаємоповаги та доброзичливості.

Неконфліктність – здатність до компромісу, вміння чути думку інших, бажання пошуку оптимального вирішення поставлених завдань, наявність навиків медіатора або фасилітатора; вміння передбачати, попереджати і врегульовувати конфлікти.

Репутація – визнання та повага (авторитет) у професійних колах (професійна репутація).

Етикет – знання та дотримання правил ділового етикету і дрескоду.

Публічність – ведення блогів, професійних колонок чи періодичні публікації у правничих часописах, інтерв'ю у будь-якій формі, використання соціальних мереж.

3.3. Додаткові критерії: позитивні особистісні (індивідуальні) якості та ціннісні орієнтації кандидата

Урівноваженість – вміння опанувати себе, стриманість, емоційна стабільність.

Стресова стійкість – здатність контролювати свої емоції у стресових ситуаціях, зберігати працездатність, ухвалювати законні та раціональні рішення, уникати надмірної емоційності під час здійснення службових повноважень.

Ініціативність – здатність проявляти ініціативу або наявність досвіду щодо покращення організації роботи, оптимізації та раціоналізації роботи, відкритість до інновацій.

Толерантність – здатність з повагою ставитися до людини та її вибору, засуджувати будь-які прояви дискримінації, мобінгу та булінгу; емпатія до осіб, які зазнають проявів несправедливості.

Саморозвиток – прагнення до подальшого підвищення кваліфікації, самоосвіти та самовдосконалення.

Впевненість у собі – наявність внутрішнього стрижня, що дає змогу витримувати будь-які впливи психологічного та морально-етичного характеру, ухвалювати непопулярні рішення, які можуть піддаватися критиці; готовність до розумного ризику та вольових рішень.

4. Процедура відбору

4.1. Підготовка до співбесід

Після отримання матеріалів кандидатів, рекомендованих КК, секретаріат ВРП опрацьовує ці матеріали, формує досьє кандидатів та забезпечує ознайомлення з ними членів Ради.

Одночасно з досьє кандидата секретаріат ВРП готує інформаційну довідку для членів Ради, що містить такі дані:

- належність кандидата до категорії (судді / інші правники);
- загальна інформація про кандидата.

Секретаріат ВРП забезпечує постійне оновлення досьє, зокрема включення до нього матеріалів та інформації:

- а) наданих на запит ВРП та / чи членів ВРП;
- б) отриманих від фізичних та юридичних осіб;
- в) з відкритих джерел.

ВРП затверджує та оприлюднює графік проведення співбесід з урахуванням такого:

- а) оприлюднення графіка здійснюється не пізніше ніж за десять днів до початку проведення співбесід;

б) черговість кандидатів у графіку визначається в алфавітному порядку за категоріями (судді / інші правники);

в) на один робочий день може бути заплановано не більше чотирьох співбесід (орієнтовна тривалість однієї співбесіди – 90 хвилин).

ВРП інформує кандидата про час та місце проведення співбесіди не пізніше ніж за 10 днів до дати проведення співбесіди шляхом оприлюднення інформації на офіційному вебсайті ВРП та надсилання повідомлення на електронну пошту кандидата.

Кандидатам надається доступ до матеріалів досьє.

4.2. Співбесіда

Мета співбесіди – відбір та призначення на посаду члена ВККСУ кандидатів, рекомендованих КК.

Під час проведення співбесіди здійснюється відеозапис.

ВРП здійснює трансляцію співбесід з кандидатами в режимі реального часу та оприлюднює відеозаписи співбесід на офіційному вебсайті Ради невідкладно після завершення співбесіди з кандидатом.

абзац третій пункту 4.2 викладено в новій редакції відповідно до рішення Вищої ради правосуддя від 13 квітня 2023 року № 361/0/15-23

Абзац четвертий пункту 4.2 виключено.

абзац четвертий пункту 4.2 виключено відповідно до рішення Вищої ради правосуддя від 13 квітня 2023 року № 361/0/15-23

Проведення співбесіди з кандидатом відбувається на пленарному засіданні ВРП за його / її особистою участю. У разі неможливості особистої присутності кандидата забезпечується відеоконференцзв'язок.

Обговоренню під час співбесіди підлягає інформація щодо відповідності кандидата критеріям, визначеним законом та цією Методикою.

4.3. Рішення

Для відбору кандидата для призначення на посаду члена ВККСУ Рада застосовує такі прийоми та методи:

аналіз інформації з досьє кандидатів, а також матеріалів, що були отримані додатково відповідно до правил, визначених цією Методикою;

запитання та відповіді під час співбесіди;

спостереження та аналіз поведінки кандидата під час співбесід (з КК та ВРП);

обговорення.

Відбір кандидата для призначення на посаду члена ВККСУ здійснюється членами ВРП на основі власного переконання та аналізу інформації, отриманої з досьє та під час співбесіди, шляхом порівняння всіх кандидатів, які взяли участь у співбесідах, з урахуванням вимог частин третьої, четвертої статті 92 Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

Обговорення та формування переліку кандидатів для призначення на посади членів ВККСУ здійснюється ВРП конфіденційно та не підлягає публічному розголошенню.

ВРП на пленарному засіданні приймає рішення про призначення кандидатів на посади членів ВККСУ. Відібрані кандидати зазначаються в рішенні в алфавітному порядку.