

- Bureau of Investigation: official website*. Retrieved from <https://dbr.gov.ua/news/dbr-rozroblyae-instrukciyu-pro-poryadok-vzaemodii-z-viyavleniya-faktiv-katuvan> (date of application 07.10.2020) [in Ukrainian].
16. DBR співпрацюватиме з Дипломатичною академією України імені Гнатія Удовенка. [DBR will cooperate with the Diplomatic Academy of Ukraine named after Hennadiy Udovenko]. *Derzhavne biuro rozsliduvan: ofitsiyni sait – State Bureau of Investigation: official website*. Retrieved from <https://dbr.gov.ua/news/dbr-spivpracyuvatime-z-diplomatichnoyu-akademiyu-ukraini-imeni-gennadiya-udovenka> (date of application 07.10.2020) [in Ukrainian].
17. DBR та КМІЄС підписали Memorandum pro vzaiemorozuminnia. [The DBR and the EUMC have signed a Memorandum of Understanding]. *Derzhavne biuro rozsliduvan: ofitsiyni sait – State Bureau of Investigation: official website*. Retrieved from <https://dbr.gov.ua/news/dbrtakmespidpisalimemorandumprovzaiemorozuminnia> (дата звернення: 07.10.2020) [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 16.08.2020.

DOI:10.35774/app2020.03.115  
УДК 342.9

**Анна Шевченко,**  
кандидат юридичних наук, суддя Київського  
окружного адміністративного суду  
ORCID:<https://orcid.org/0000-0002-6962-3375>

## ДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ КАДРОВОЇ РОБОТИ В СУДОВІЙ СИСТЕМІ

*Проаналізовано правове регулювання кадрової роботи в судовій системі України.*

*Коли звучить проблема кадрів у судовій системі, насамперед мова йде про організацію добору суддів, що є логічним та закономірним явищем в умовах підвищення якості правосуддя. Натомість кадрова робота є не менш важливою, оскільки саме її функції забезпечують ефективний добір суддів, стабільність та професійне зростання суддівського корпусу та інших працівників суду.*

*Розрізняють вузький та широкий підхід до кадрової функції, межі якого важливо оцінювати з огляду на суб'єкти кадрового обслуговування. За вузького підходу останніми є тільки судді. Натомість широкий підхід охоплює стратегію кадрового обслуговування усього персоналу, залученого до здійснення правосуддя.*

*Кадровий менеджмент – це самостійна функція в системі організації судової гілки влади, яка охоплює як поточні hr-завдання (добір, підготовку, становлення, розвиток, оцінку професійних компетентностей, звільнення), так і стратегічну мету (підвищення рівня правової захищеності шляхом підвищення якості підправлення правосуддя) у сфері управління людськими ресурсами.*

*Кадрова функція ДСА становить самостійний елемент врядування, спрямований на створення умов для повного та незалежного здійснення правосуддя. Без її комплексного врахування в нормативному забезпеченні роботи із персоналом судових органів неможливо є розбудова судової системи.*

*Характер сучасного правового забезпечення кадрової роботи обумовлений такими чинниками: судовою реформою та посиленням громадської участі у формуванні якісного суддівського корпусу; підвищенням вимог до дисциплінарної поведінки суддів; підвищенням антикорупційних стандартів у державі щодо державних службовців та патронатної служби. Простежується модернізація кадрової діяльності в судових органах, про що свідчить поява законодавчих норм щодо розширення кадрових процедур на етапі відбору суддів та розширення кола суб'єктів, залучених до кадрових процесів.*

*Пожевлення участі громадського суспільства у формуванні високоякісного судового корпусу несе ризики масового використання рішень, думок та суджень громадських організацій у процесі формування, висновку про недоброчесність суддів, а також перевищення меж допустимого збирання громадськістю інформації про суддів у рамках пошуку ознак доброчесності, що може призвести до порушення права на приватне життя та гідності. У зв'язку із цим є необхідність в удосконаленні законодавчого та нормативного забезпечення кадрової роботи та суміжних процесів в органах правосуддя.*

**Ключові слова:** кадрова діяльність, суд, доброчесність, Вища рада правосуддя, Державна судова адміністрація, громадська участь.

**Shevchenko A.**

**Human resources management in the field of Justice: legal regulation**

*In the article is analyzes the legal regulation of human resources management in the judicial system of Ukraine.*

*When the issue of personnel in the judiciary sounds, the primary issue is the organization of the selection of judges, which is quite logical and natural phenomenon in the conditions of improving the quality of justice. Instead, the work of the cadre is no less important as its functions ensure the effective selection of judges, the stability and professional growth of the judicial corps and other court staff.*

*There are a narrow and broad approach to personnel functions, the boundaries of which are important to evaluate based on the staffing services. In according to the narrow approach, the latter are exclusively judges. Instead, the broad approach encompasses a staffing strategy for all staff involved in the administration of justice.*

*Personnel management is an independent function in the system of organization of the judicial branch, covering both current hr-tasks (selection, preparation, formation, development, assessment of professional competence of dismissal), as well as a strategic goal (improving the level of legal protection by improving the quality of justice) in the field of human resources management.*

© Анна Шевченко, 2020

*The nature of the current legal support for staffing is due to the following factors: judicial reform and increased public participation in the formation of a quality judicial body; increasing requirements for the disciplinary behavior of judges; raising of anti-corruption standards in the state regarding the civil servants and the patronage service.*

*The modernization of human resources in the judicial bodies is being traced, as evidenced by the emergence of legislative norms on the extension of personnel procedures at the stage of selection of judges and the expansion of the range of subjects involved in human resources processes, enhancement of the institutional capacity of the SCA in the organizational and human resources of justice.*

*Enhancing the participation of civil society in the formation of a high-quality judicial corpus carries the risk of mass use of decisions in formulating the opinion on the dishonesty of judges, as well as exceeding the limits of permissible public gathering of information about judges in the search for signs of integrity privacy and dignity. In this regard, there is a need to further improve the legislative and regulatory support for staffing and related processes in the judiciary.*

**Keywords:** human resources management, court, integrity, High Council of Justice, State Judicial Administration, public participation.

**Постановка проблеми.** З усвідомленням того, що сучасний стан реформування судової системи неможливий без якісного складу суддів та персоналу, який забезпечує функціонування судової гілки влади, кардинально змінився кадровий підхід до управління зазначеними процесами. Натомість організація роботи кадрових служб та підрозділів апарату судів з організації кадрового менеджменту не зазнала суттєвих змін. Закони України «Про судоустрій та статус суддів», «Про державну службу» та процесуальні кодекси більшою мірою дублюють застарілі положення попереднього законодавства, а правове забезпечення обслуговування нових кадрових процесів не створене повною мірою відповідно до високої динаміки судової реформи.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Актуальність дослідження питання правового регулювання кадрової роботи в судовій системі обумовлене, в тому числі, відсутністю достатньої уваги вчених-правників до зазначеної проблеми. Поодинокі праці належать таким представникам правової думки, як: О. І. Русанов, М. Г. Мельник, Л. Д. Оліфіренко, Т. М. Віктор, І. Винокурова, А. О. Мовчан, О. В. Краснобров, В. І. П'ятковський тощо. Положення щодо правового регулювання у зазначених працях лиш оглядово окреслюють кадрові процеси, без системного бачення.

Як правило, коли звучить проблема кадрів у судовій системі, першочергово мова йде про організацію добору суддів, що є логічним та закономірним явищем в умовах підвищення якості правосуддя. Натомість діяльність кадрова робота є не менш важливою, оскільки саме її функції забезпечують ефективний добір суддів, стабільність та професійне зростання суддівського корпусу та інших працівників суду.

Отже, **мета статті** полягає в аналізі правового регулювання кадрової роботи в судовій системі України.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Питання кадрового менеджменту у вітчизняному судочинстві стоїть вже досить давно. Втім, організація роботи кадрових підрозділів та кадровий менеджмент не є співставними категоріями за змістом з позиції правового регулювання. Діяльність кадрових підрозділів – це елемент внутрішньо управлінської системи суддівського самоврядування та апарату судів, а кадровий менеджмент – це самостійна функція в системі організації судової гілки влади, яка охоплює як поточні hr-завдання (добір, підготовку, становлення, розвиток, оцінювання професійних компетентностей звільнення), так і стратегічну мету (підвищення рівня правової захищеності шляхом підвищення якості підправлення правосуддя) у сфері управління людськими ресурсами.

Отже, кадровий менеджмент орієнтований на діяльність основних суб'єктів у системі правосуддя – суддів, а предметом кадрової роботи є насамперед організація кадрових служб та їхніх функцій.

Також варто розрізнити вузький та широкий підхід до кадрової функцій, межі якого важливо оцінювати з огляду на суб'єкти кадрового обслуговування. За вузького підходу останніми є тільки судді. Натомість широкий підхід охоплює стратегію кадрового обслуговування усього персоналу, залученого до здійснення правосуддя.

Поява нових норм щодо кадрової діяльності в органах правосуддя стартувала ще з 1992 р. у зв'язку із прийняттям Закону України «Про судоустрій» від 15.12.1992 року № 2862-ХІІ. На відміну від сучасного законодавства тодішній закон не містив загалом змісту кадрової діяльності та функцій із *human management* (людського менеджменту). У ч. 4 ст. 8 Закону України «Про судоустрій» містилися норми щодо роботи кваліфікаційних комісій суддів, які виконували одну із кадрових функцій – оцінювання кандидатів суддів, які претендують на зайняття посад суддів шляхом прийняття кваліфікаційного екзамену [7]. Значно ширші

норми щодо кадрової діяльності були визначені у Типовому положенні про апарат місцевого, апеляційного судів, затвердженого Наказом Державної судової адміністрації 28.09.2012 № 115 (втратив чинність). Зазначеним Наказом передбачаються такі функції у сфері кадрового забезпечення: здійснення заходів щодо фінансового, кадрового забезпечення суддів та працівників апарату суду; забезпечення роботи з кадрами апарату суду та ведення кадрового діловодства суду; забезпечення реалізації державної політики у сфері державної служби з питань управління персоналом суду; здійснення добору персоналу суду; забезпечення організації заходів з підвищення рівня професійної компетентності персоналу суду; здійснення документального оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення; забезпечує дотримання вимог Закону України «Про охорону праці» [5].

На сьогодні основоположні засади кадрової роботи встановлені в Законі України «Про судоустрій та статус суддів». Зокрема, у ч. 4 ст. 31 зазначеного Закону встановлено кадрову автономію для апеляційних палат вищих спеціалізованих судів [8], а в ст. 104 передбачено «кадрову» роль Національної школи суддів України як державної установи, яка забезпечує підготовку висококваліфікованих кадрів для системи правосуддя [8]. Серед завдань органів судового самоврядування в ст. 126 згаданого Закону передбачено, що їхня діяльність має сприяти створенню належних організаційних та інших умов для забезпечення нормальної діяльності судів і суддів, утверджувати незалежність суду, забезпечувати захист суддів від втручання в їхню діяльність, а також підвищувати рівень роботи з кадрами у системі судів [8]. Окрім цього, органи судового самоврядування беруть участь у формуванні потреб для кадрового забезпечення роботи судів [8], що є дуже важливим у ході з'ясування ключових необхідностей для формування стратегії кадрового менеджменту.

Закон України «Про судоустрій та статус суддів» також встановлює: *по-перше*, кадрові повноваження Державної судової адміністрації України (далі ДСА), зокрема, закріплює за останньою компетенцію із: вивчення кадрових питань апарату судів, прогноз потреб у спеціалістах, організації замовлення на підготовку відповідних спеціалістів; *по-друге*, деякі адміністративні повноваження щодо обрання та затвердження кількості та персонального складу слідчих суддів, лічильних комісії, конкурсних комісій, судових палат та кількість суддів у судових палатах; *по-третє*, кадрову компетентність адміністративних посад у судових органах (керівників судів та апаратів судів) [8].

ДСА, відповідно до п. 2 Положення про Державну судову адміністрацію України від 17.01.2019 року № 141/0/15-19, здійснює організаційне та фінансове забезпечення діяльності органів судової влади з метою створення належних умов функціонування судів і діяльності суддів [4].

Як міркує В. І. П'ятковський, створення ДСА є результатом пошуку шляхів належного забезпечення умов здійснення правосуддя в судах першої та апеляційної інстанції за допомогою застосування інструментів державного управління наявними, в тому числі кадровими ресурсами [2].

На сьогодні роль ДСА в кадровому менеджменті важко недооцінити. Як зазначає О. В. Краснобров, діяльність ДСА щодо кадрового забезпечення здійснюється у двох напрямках, а саме: внутрішньоорганізаційному (здійснюється в середині апарату) та зовнішньоорганізаційному (кадрові питання апарату судів та взаємодії із позавідомчими інституціями у сфері реалізації правосуддя) [1]. Кадрова функція ДСА становить самостійний елемент врядування, спрямований на створення умов для повного та незалежного здійснення правосуддя. Без її комплексного врахування в нормативному забезпеченні роботи із персоналом судових органів неможливою є розбудова судової системи.

Відповідно до завдань, ДСА здійснює:

по-перше, розробку нормативів кадрового забезпечення судів;

по-друге, вивчення кадрових питань апарату судів, організовує та контролює кадрову роботу в територіальних управліннях, прогнозує потребу у спеціалістах, здійснює замовлення на підготовку відповідних спеціалістів;

по-третє, забезпечення необхідних умов для підвищення кваліфікації працівників апарату судів, створює систему підвищення кваліфікації [4].

У кадровому менеджменті спільно із ДСА беру участь Вища рада правосуддя. П. 17 ст. 3 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» Вища рада правосуддя затверджує за поданням ДСА нормативи кадрового забезпечення судів [3].

Окремо варто звернути увагу на посилення дисциплінарних повноважень Вищої ради правосуддя, що загалом набуло нового інституційного змісту в питаннях дотримання суддею етики та застосування відповідальності. У пп. 5-6 ст. 3 вищезазначеного Закону встановлено, що Вища рада правосуддя реалізує не тільки дорадчий, а й повноцінний дисциплінарний характер кадрової функції шляхом, по-перше, роз-

гляду скарг на рішення відповідних органів про притягнення до дисциплінарної відповідальності судді; по-друге, ухвалення рішення про звільнення судді з посади [3].

Суттєві зміни та вплив на зміст кадрової діяльності в судових органах відбулись у результаті проведення судової реформи та прийняття базових змін до законодавства про судоустрій та діяльність суддів. Підвищення суддівського самоврядування, громадського контролю та доброчесності й незалежності суддів без залишили правовий відбиток на кадрових функціях. Насамперед очевидним є **розширення кадрових процедур на етапі відбору суддів**.

Згідно зі ст. 70 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» добір та призначення на посаду судді складається із таких процедур: (1) подання особами, які виявили намір стати суддею, документів, перевірки їх на відповідність вимогам закону; (2) допуск Вищою кваліфікаційною комісією суддів України до участі у доборі та складенні відбіркового іспиту; (3) складання іспиту; (4) проведення щодо осіб, які успішно склали відбірковий іспит, спеціальної перевірки в рамках антикорупційного законодавства; (5) проходження кандидатами, які успішно склали відбірковий іспит та пройшли спеціальну перевірку, спеціальної підготовки; (6) складання кандидатами, які пройшли спеціальну підготовку, кваліфікаційного іспиту та встановлення його результатів; (7) зарахування Вищою кваліфікаційною комісією суддів України кандидатів на посаду судді за результатами кваліфікаційного іспиту до резерву на заміщення вакантних посад судді; (8) проведення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України конкурсу на заміщення вакантної посади судді на основі рейтингу кандидатів, які взяли участь у такому конкурсі; (9) розгляд Вищою радою правосуддя рекомендації Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та ухвалення рішення щодо кандидата на посаду судді; (10) видання указу Президента України про призначення на посаду судді – у разі внесення Вищою радою правосуддя подання про призначення судді на посаду [8].

Ключовим аспектом процедури добору суддів є оцінювання їхньої професійної придатності, а саме: здатності здійснювати правосуддя. Згідно з Положенням Про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та засоби їх встановлення, затвердженого рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України 03.11.2016 № 143/зп-16, кваліфікаційне оцінювання – це встановлена законом процедура визначення здатності судді (кандидата на посаду судді) здійснювати правосуддя у відповідному суді або оцінювання відповідності судді займаній посаді за визначеними законом критеріями, а саме: компетентність (професійна, особиста, соціальна), професійна етика, доброчесність [6].

Наступною ознакою модернізації кадрової діяльності є **розширення кола суб'єктів, залучених до кадрових процесів**. Тільки із кадрової процедури добору, згідно зі ст. 70 Закону України «Про судоустрій та статус суддів», беруть участь Вища кваліфікаційна комісія суддів України, Вища рада правосуддя, дисциплінарні комісії та інші органи, утворені Вищою радою правосуддя. Після призначення суддів на посаду в суди їхні справи передаються до кадрових підрозділів апарату суду.

Відповідно до ст. 2 Регламенту Громадської ради доброчесності, її завдання – це сприяння Вищій кваліфікаційній комісії суддів України у встановленні відповідності суддів (кандидата на посаду судді) критеріям професійної етики та доброчесності для кваліфікаційного оцінювання шляхом надання інформації про них або висновків про невідповідність судді (кандидата на посаду судді) цим критеріям [10].

Дискусійність участі Громадської ради доброчесності у процедурах добору суддів все ще триває. Незважаючи на те, що Законом України «Про судоустрій та статус суддів» встановлено правовий статус Громадської ради доброчесності, ряд її функцій виконують інші громадські організації. Наприклад, у процесі формування висновку про доброчесність судді, що прямо впливає на результат проходження оцінювання кандидата на посаду судді, Громадська рада доброчесності враховує висновки інших громадських організацій, громадських об'єднань та рухів. Хоча, як зазначається на вебсайті Громадської ради доброчесності, свідчення про недоброчесність суддів є оціночними судженнями, що можуть не збігатися із офіційними рішеннями та висновками державних органів [9]. На наш погляд, незважаючи на необхідність поживлення участі громадського суспільства у формуванні високоякісного судового корпусу, тобто прийнятті участі у кадрових процесах добору суддів, не можна масово використовувати рішення, думки та судження громадських організацій для остаточного формування висновку щодо доброчесності судді. Більше того, збирання громадськістю інформації про суддів повинне відбуватись із дотримання меж їх права на приватне життя та поваги до гідності. У зв'язку із цим потребують додаткового нормативного врегулювання як відносини щодо участі громадських організацій та окремих осіб у збиранні та поширенні інформації про суддів, так і методика встановлення факту доброчесності судді.

**Висновки.** Загалом характер сучасного правового забезпечення кадрової роботи обумовлений такими чинниками: судовою реформою та посиленням громадської участі у формуванні якісного суддівського корпусу; підвищенням вимог до дисциплінарної поведінки суддів; підвищенням антикорупційних стандартів у державі щодо державних службовців та патронатної служби.

Прослідковується модернізація кадрової діяльності в судових органах, про що свідчить поява законодавчих норм щодо розширення кадрових процедур на етапі відбору суддів та розширення кола суб'єктів, залучених до кадрових процесів, підвищення інституційних спроможностей ДСА в організаційно-кадровому забезпеченні правосуддя.

Пожвавлення участі громадського суспільства у формуванні високоякісного судового корпусу несе ризики масового використання рішень, думок та суджень громадських організацій для формування висновку про недоброчесність суддів, а також перевищення меж допустимого збирання громадськістю інформації про суддів у рамках пошуку ознак доброчесності, що може призвести до порушення права на приватне життя та гідність. У зв'язку із цим є необхідність удосконалювати законодавче та нормативне забезпечення кадрової роботи та суміжних процесів в органах правосуддя.

### Список використаних джерел

1. Красноборов О. В. Кадрове забезпечення діяльності органів правосуддя як зовнішньо-організаційний напрямок діяльності Державної судової адміністрації України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2008. № 42. С. 171–178. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/VKhnuvs\\_2008\\_42\\_29.pdf](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/VKhnuvs_2008_42_29.pdf) (дата звернення: 14.08.2020).
2. П'ятковський В. І. Державна судова адміністрація України як суб'єкт адміністративного права. *Форум права*. 2011. № 3. С. 648–653. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/FP\\_index.htm\\_2011\\_3\\_109.pdf](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/FP_index.htm_2011_3_109.pdf) (дата звернення: 15.08.2020).
3. Про Вищу раду правосуддя : Закон України від 21.12.2016 № 1798-VIII. *База даних «Законодавство України». Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1798-19> (дата звернення: 17.08.2020).
4. Про затвердження Положення про Державну судову адміністрацію України : Рішення; Вища рада правосуддя від 17.01.2019 № 141/0/15-19. *База даних «Законодавство України». Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/vr141910-19> (дата звернення: 18.08.2020).
5. Про затвердження Типового положення про апарат місцевого, апеляційного судів : Наказ; ДСА України від 28.09.2012 № 115. *База даних «Законодавство України». Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v0115750-12> (дата звернення: 18.08.2020).
6. Про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та засоби їх встановлення : Положення, затверджене рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України 03.11.2016 № 143/зп-16. URL: [https://vkksu.gov.ua/userfiles/doc/poriadok\\_ta\\_metod.pdf](https://vkksu.gov.ua/userfiles/doc/poriadok_ta_metod.pdf) (дата звернення: 18.08.2020).
7. Про статус суддів : Закон України від 15.12.1992 № 2862-XII // База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2862-12> (втратив чинність).
8. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. *База даних «Законодавство України». Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1402-19> (дата звернення: 23.08.2020).
9. Профайли суддів: відомості із вебсайту Чесно: фільтруй суд. URL: <https://chesnosud.org/profajly-suddiv> (дата звернення: 18.08.2020)..
10. Регламент Громадської ради доброчесності : Рішення Громадської ради доброчесності № /2016 від 23.11.2016. URL: [https://grd.gov.ua/data/files/docs/Reglament%20GRD\\_vid%2021.01.2018.pdf](https://grd.gov.ua/data/files/docs/Reglament%20GRD_vid%2021.01.2018.pdf) (дата звернення: 18.08.2020).

### References

1. Krasnoborov, O. V. (2008). Kadrove zabezpechennia diialnosti orhaniv pravosuiddia yak zovnishno-orhanizatsiyni napriamok diialnosti Derzhavnoi sudovoi administratsii Ukrainy [Kadrove securing the efficiency of the bodies of justice as a direct organizational structure in line with the efficiency of the State Ship Administration of Ukraine]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu vnutrishnikh sprav* –

- Visnik of Kharkiv National University of Internal Reference*, 42, 171-178. Retrieved from [http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbu/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/VKhnvvs\\_2008\\_42\\_29.pdf](http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/VKhnvvs_2008_42_29.pdf) [in Ukrainian].
2. Piatkovskiy, V. I. (2011). Derzhavna sudova administratsiia Ukrainy yak subiekt administratyvnoho prava [The State of the Court of Administrative Law of Ukraine is a sub'ukt of administrative law]. *Forum prava – Forum of Law*, 3, 648-653. Retrieved from [http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbu/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/FP\\_index.htm\\_2011\\_3\\_109.pdf](http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/FP_index.htm_2011_3_109.pdf) [in Ukrainian].
  3. Pro Vyshchu radu pravosuddia : Zakon Ukrainy vid 21.12.2016 № 1798-VIII [About Vishcha Rada of Justice: Law of Ukraine dated December 21, 2016 No. 1798-VIII.]. *Baza danykh «Zakonodavstvo Ukrainy». Verkhovna Rada Ukrainy – Database «Legislation of Ukraine. Verkhovna Rada of Ukraine*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/go/1798-19> [in Ukrainian].
  4. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro Derzhavnu sudovu administratsii Ukrainy : Rishennia; Vyshcha rada pravosuddia vid 17.01.2019 № 141/0/15-19 [About the consolidated Regulations on the State Court of Administration of Ukraine: Rishennya; Vischa is glad for justice from 17.01.2019 No. 141/0 / 15-19]. *Baza danykh «Zakonodavstvo Ukrainy». Verkhovna Rada Ukrainy – Database «Legislation of Ukraine. Verkhovna Rada of Ukraine*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/go/vr141910-19> [in Ukrainian].
  5. Pro zatverdzhennia Typovoho polozhennia pro aparat mistsevoho, apeliatsiinoho sudiv: Nakaz; DSA Ukrainy vid 28.09.2012 № 115 [About the consolidation of the Standard Provisions for the apparatus of the court, appeal court: Order; DSA of Ukraine dated 28.09.2012 No. 115]. *Baza danykh «Zakonodavstvo Ukrainy». Verkhovna Rada Ukrainy*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/go/v0115750-12> [in Ukrainian].
  6. *Pro poriadok ta metodolohiiu kvalifikatsiinoho otsiniuvannia, pokaznyky vidpovidnosti kryteriiam kvalifikatsiinoho otsiniuvannia ta zasoby yikh vstanovlennia: Polozhennia, zatverdzhene rishenniam Vyshchoi kvalifikatsiinoi komisii suddiv Ukrainy 03.11.2016 № 143/zp-16* [About the order and methodology of quality assessment, indicators of the acceptance criteria of quality assessment and establishment of the following: Provisions, approved by the quality of the Ukrainian court of justice]. Retrieved from [https://vkksu.gov.ua/userfiles/doc/poriadok\\_ta\\_metod.pdf](https://vkksu.gov.ua/userfiles/doc/poriadok_ta_metod.pdf) [in Ukrainian].
  7. Pro status suddiv : Zakon Ukrainy vid 15.12.1992 № 2862-XII [About the status of judges: Law of Ukraine dated 15.12.1992 No. 2862-XII]. *Baza danykh «Zakonodavstvo Ukrainy». Verkhovna Rada Ukrainy*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/go/2862-12> [in Ukrainian].
  8. Pro sudoustrii i status suddiv : Zakon Ukrainy vid 02.06.2016 № 1402-VIII On the court administration and the status of courts: Law of Ukraine dated 02.06.2016 No. 1402-VIII [On the court administration and the status of courts: Law of Ukraine dated 02.06.2016 No. 1402-VIII.]. *Baza danykh «Zakonodavstvo Ukrainy». Verkhovna Rada Ukrainy*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/go/1402-19> [in Ukrainian].
  9. *Profaily suddiv: vidomosti iz veb-saitu Chesno: filtrui sud* [Court profiles: from the website Chesno: filter court]. Retrieved from <https://chesnosud.org/profajly-suddiv> [in Ukrainian].
  10. *Rehlament Hromadskoi rady dobrochesnosti: Rishennia Hromadskoi rady dobrochesnosti № /2016 vid 23.11.2016* [Regulations of the Hromad for the sake of integrity: Decision of the Hromad for the sake of goodness No. / 2016 dated 23.11.2016.]. Retrieved from [https://grd.gov.ua/data/files/docs/Reglament%20GRD\\_vid%2021.01.2018.pdf](https://grd.gov.ua/data/files/docs/Reglament%20GRD_vid%2021.01.2018.pdf) [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 27.09.2020.

DOI:10.35774/app2020.03.121  
УДК 378.147

**Олександр Шевчук,**  
суддя Хмельницького  
окружного адміністративного суду

## МЕДІАЦІЯ ЯК ПОЗАСУДОВИЙ МЕТОД ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ

*У статті досліджується процес медіації як позасудового вирішення конфліктів. Визначено переваги та недоліки медіації. Здійснено аналіз законопроекту «Про медіацію». Досліджено дискусійні питання, які можуть виникати в процесі здійснення медіації.*

**Ключові слова:** конфлікт, медіація, позасудові методи вирішення спорів, медіатор, альтернативні методи врегулювання конфліктів.

**Shevchuk O.**

**Mediation as an extrajudicial method of conflict settlement**

*Despite the recent judicial reform in Ukraine, the level of public confidence in the judiciary is rather low. This is due to the imperfection of the judicial system, the workload of the courts, the delay in the consideration of the case and the distrust of the judges.*

*Today, an increasing number of people are interested in resolving disputes by other, alternative methods, without bringing the conflict to justice. The experience of leading European countries shows that alternative dispute resolution methods are a fairly effective way to avoid litigation. The most common and most effective in Europe is mediation - a way for the parties to resolve the conflict with the involvement of a qualified mediator - the mediator, whose main task is to establish communication between the parties and resolve the dispute on mutually beneficial terms.*

*It should be noted that in the Ukrainian legislation the concept of mediation is not enshrined at the legislative level, and therefore there is no regulation of this issue.*

*The Verkhovna Rada of Ukraine is considering the draft Law «On Mediation» dated 19.05.2020, submitted by the Cabinet of Ministers of Ukraine.*

*The authors of the bill define a fairly wide scope of mediation, which in addition to civil, family, labor, economic, administrative disputes also includes criminal proceedings in which it is possible to reconcile the victim with the suspect.*

*An important feature of mediation is that, unlike litigation, it is not clearly regulated and structured, so the parties to the conflict have the opportunity to build this process on their own.*

*The position of the mediator as a mediator in resolving disputes is debatable.*

*Another issue for discussion is the implementation of the decision made in the mediation process. As mediation is not a legally established way of resolving a conflict, decisions made by the parties are not binding.*

*An important step for the introduction of the institution of mediation at the national level should be the creation of a network of training centers that will train and improve the skills of staff who will provide the mediation process.*

*The article examines the process of mediation as an out-of-court settlement of conflicts. The advantages and disadvantages of mediation are identified. An analysis of the draft law «On Mediation» was made. Discussion issues that may arise in the process of mediation are studied.*

**Keywords:** conflict, mediation, out-of-court methods of dispute resolution, mediator, alternative methods of conflict resolution.

**Постановка проблеми.** Пошук нових способів вирішення конфліктів вже тривалий час є одним із головних викликів українського суспільства. Складовою будь-яких відносин між людьми є виникнення конфліктних ситуацій, які потребують кваліфікованого вирішення.

Зважаючи на завантаженість судової системи та недостатню кількість професійних суддів виникає потреба у пошуку позасудових методів врегулювання конфліктів. Одним із таких способів є медіація як альтернативний метод врегулювання конфліктів.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблематикою дослідження питання медіації займалися такі вітчизняні науковці А. Арутюнян, С. Ф. Демченко, Г. І. Козирев, В. В. Резнікова, А. П. Гаврилішин, Є. Р. Бершеда та ін. Незважаючи на значну кількість праць, що стосуються дослідження медіації, цей процес і досі залишається не до кінця вивченим та потребує подальших досліджень, а в першу чергу

© Олександр Шевчук, 2020