



25 ҚАРАША
НОЯБРЬ
NOVEMBER 2020

«СУДЬЯЛЫҚҚА КАНДИДАТТАРДЫ ІРІКТЕУ,
СУДЬЯЛАРДЫҢ ЖҰМЫСЫН БАҒАЛАУ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ІЛГЕРІЛЕТУ
КЕЗІНДЕГІ ЗАМАНАУИ ЦИФРЛЫҚ ЖӘНЕ HR-ТЕХНОЛОГИЯЛАР»
ОНЛАЙН-ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ДӨҢГЕЛЕК ҮСТЕЛДІҢ
МАТЕРИАЛДАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
ОНЛАЙН-МЕЖДУНАРОДНОГО КРУГЛОГО СТОЛА
«СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ И HR-ТЕХНОЛОГИИ
ПРИ ОТБОРЕ КАНДИДАТОВ В СУДЬИ, ОЦЕНКЕ РАБОТЫ
И ПРОДВИЖЕНИИ СУДЕЙ»

«СУДЬЯЛЫҚҚА КАНДИДАТТАРДЫ ІРІКТЕУ,
СУДЬЯЛАРДЫҢ ЖҰМЫСЫН БАҒАЛАУ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ІЛГЕРІЛЕТУ
КЕЗІНДЕГІ ЗАМАНАУИ ЦИФРЛЫҚ ЖӘНЕ HR-ТЕХНОЛОГИЯЛАР»
ОНЛАЙН-ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ДӨҢГЕЛЕК ҮСТЕЛДІҢ
МАТЕРИАЛДАР ЖИНАҒЫ

НҰР-СҰЛТАН
2020

МАЗМҰНЫ

Георгий Папуашвили

(2006-2016 жж. Грузия Конституциялық Сотының Төрағасы, Еуропа Кеңесінің Венециялық комиссиясының сарапшысы)

Әкімшілік соттарды қалыптастыру кезінде судьяларды іріктеу және бағалау құралдарының ерекшеліктері, халықаралық тәжірибе.....6

Елли Ренар

(Француз Республикасы Ұлттық магистратура мектебінің вице-ректоры)

Франция судьялары мен прокурорларын даярлау кезіндегі құзыреттілік шеңбері.....8

Кармело Челентано

(Италия Республикасы Магистратурасының Жоғары Кеңесі 9 Комитетінің Президенті)

Италия Магистратура Жоғары Кеңесінің судьялар мен прокурорларды тағайындау және бағалау жөніндегі қызметі. Технологиялар және COVID-19.....10

Франциско Кардона

(Мемлекеттік басқару жөніндегі халықаралық консультант, ЭЫДҰ сарапшысы)

Судьяларды тағайындау және әкімшілік соттарды басқару саласындағы халықаралық нормалар мен практикалар.....13

Жолдасбеков Нұржан Өтепбайұлы

(Қазақстан Республикасы Жоғары Сот Кеңесінің мүшесі, Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының судьясы)

Жоғары Сот Кеңесінің қызметінде заманауи HR-технологияларын қолдану.....16

Тимошин Николай Викторович

(Ресей Федерациясы Судьялардың жоғары біліктілік алқасының төрағасы, Ресей Федерациясы Жоғарғы Соты төралқасының мүшесі)

Ресей Федерациясы Судьялардың біліктілік алқаларының судьяларды іріктеудегі, қызметте жылжытудағы, қызметін бағалаудағы рөлі және алқалардың COVID-19 пандемиясы жағдайындағы жұмысының ерекшеліктері.....22

Исаков Хаджи-Мурад Исраилович

(Өзбекстан Республикасы Жоғары Судьялар Кеңесі Төрағасының орынбасары)

Заманауи ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдаланумен, судья кадрларын іріктеу, даярлау және ілгерілету бойынша Өзбекстанның тәжірибесі.....25

Сисенова Нүрия Оралжанқызы

(Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының судьясы, Жоғарғы Сот жанындағы Сот төрелігінің сапасы жөніндегі комиссияның хатшысы)

Судьяларды кәсіби бағалау.....28

Завкизода Солех Амин

(Тәжікстан Республикасының Жоғарғы Соты жанындағы Судьяларды оқыту орталығының директоры)

Тәжікстанның судьялар мен судья лауазымына үміткерлерді іріктеу, даярлау кезіндегі тәжірибесі – заманауи технологияларды қолдану.....31

Хан Николай Александрович

(ЕУ Қазақстан компаниясының аға менеджері, персоналды басқару мәселелері бойынша қызмет көрсету тобының жетекшісі)

Судья лауазымдарына арналған құзыреттілік шеңбері.....33

Дөңгелек үстел қорытындылары бойынша ұсынымдар.....36

**«СУДЬЯЛЫҚҚА КАНДИДАТТАРДЫ ІРІКТЕУ,
СУДЬЯЛАРДЫҢ ЖҰМЫСЫН БАҒАЛАУ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ІЛГЕРІЛЕТУ
КЕЗІНДЕГІ ЗАМАНАУИ ЦИФРЛЫҚ ЖӘНЕ HR-ТЕХНОЛОГИЯЛАР»
ОНЛАЙН-ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ДӨҢГЕЛЕК ҮСТЕЛДІҢ БАҒДАРЛАМАСЫ**

13.30 - 14.00	Қосылған қатысушыларды тіркеу, интернет-қосылуды тестілеу
14.00 - 14.30	Құттықтау сөздері Донақов Талғат Советбекұлы, Қазақстан Республикасы Жоғары Сот Кеңесінің Төрағасы Джанни Буккикио, Еуропа Кеңесі Венеция комиссиясының Төрағасы Бекетаев Марат Бақытжанұлы, Қазақстан Республикасының Әділет министрі Таймерденов Мейрамбек Таймерденұлы, Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының азаматтық істер жөніндегі сот алқасының төрағасы Мұқашев Рахмет Желдібайұлы Қазақстан Республикасы Конституциялық Кеңесінің мүшесі Тимошин Николай Викторович, Ресей Федерациясының Судьялардың Жоғары біліктілік алқасының Төрағасы Ёдгоров Холмумин Буврабоевич, Өзбекстан Республикасы Жоғары Судьялық Кеңесінің Төрағасы Барықтабасова Эльмира Бектургановна, Қырғыз Республикасы Судьяларды іріктеу кеңесінің Төрағасы Якуп Бериш, БҰҰДБ-ның Қазақстандағы Тұрақты өкілі
14.30 - 14.45	<i>Баяндама:</i> Венеция Комиссиясының сарапшылары, Славица Банич және Георгий Папуашвили Тақырыбы: Әкімшілік соттарды қалыптастыру кезінде судьяларды іріктеу және бағалау құралдарының ерекшеліктері, халықаралық тәжірибе
14.50 - 15.05	<i>Баяндама:</i> Француз Республикасы Ұлттық Магистратура мектебінің вице-ректоры, Елли Ренар Тақырыбы: Франция судьялары мен прокурорларын даярлау кезіндегі құзыреттілік шеңбері
15.10 - 15.25	<i>Баяндама:</i> Италия Республикасы Магистратура Жоғары Кеңесі 9 Комитетінің Президенті, Кармело Челентано Тақырыбы: Магистратура Жоғары Кеңесінің судьялар мен прокурорларды тағайындау және бағалау жөніндегі қызметі. Технологиялар және COVID-19
15.30 - 15.45	<i>Баяндама:</i> ЕҚЫҰ ДИАҚБ Заңнаманы дамыту департаментінің Басшысы, Константин Вардзелашвили, Мемлекеттік басқару саласының сарапшысы, Франциско Кардона Тақырыбы: Судьяларды тағайындау және әкімшілік соттарды басқару саласындағы халықаралық нормалар мен практикалар

- 15.50 - 16.05 *Баяндама:* Судья, Испания Судьялар мектебінің халықаралық қатынастар департаментінің директоры, Хосе Мария Асенсио
Тақырыбы: Судьяларды іріктеу кезінде цифрлық технологияларды қолдану
- 16.10 - 16.25 *Баяндама:* Қазақстан Республикасы Жоғары Сот Кеңесінің мүшесі, Жоғарғы Соттың судьясы, Жолдасбеков Нұржан Өтепбайұлы
Тақырыбы: Жоғары Сот Кеңесінің қызметінде заманауи HR-технологияларын қолдану
- 16.30 - 16.45 *Баяндама:* Ресей Федерациясы Судьялардың Жоғары біліктілік алқасының Төрағасы, Тимошин Николай Викторович
Тақырыбы: Ресей Федерациясы судьялардың біліктілік алқаларының судьяларды іріктеудегі, қызметте жылжытудағы, қызметін бағалаудағы рөлі және алқалардың COVID-19 пандемиясы жағдайындағы жұмысының ерекшеліктері
- 16.50 - 17.05 *Баяндама:* Өзбекстан Республикасы Жоғары Судьялық Кеңесінің Төрағасы, Ёдгоров Холмумин Буврабоевич
Тақырыбы: Өзбекстанның судьяларды іріктеу, даярлау және ілгерілету саласында заманауи ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалану тәжірибесі
- 17.10 - 17.25 *Баяндама:* Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының судьясы, Жоғарғы Сот жанындағы Сот төрелігінің сапасы жөніндегі комиссиясының хатшысы, Сисенова Нұрия Оралжанқызы
Тақырыбы: Судьяларды кәсіби бағалау
- 17.30 - 17.45 *Баяндама:* Қырғыз Республикасы Судьяларды іріктеу жөніндегі кеңесінің мүшесі, Кошокова Гульжана Жарматовна
Тақырыбы: Қырғыз Республикасында судья лауазымына үміткерлерді іріктеу кезінде заманауи технологияларды қолдану
- 17.50 - 18.05 *Баяндама:* Тәжікстан Жоғарғы Соты жанындағы Судьялардың оқу орталығының директоры, Завкизода Солах Амин
Тақырыбы: Тәжікстанның судьялар мен судья лауазымына үміткерлерді іріктеу, даярлау кезіндегі тәжірибесі - заманауи технологияларды қолдану
- 18.10 - 18.25 *Баяндама:* EY Kazakhstan персоналды басқару мәселелері бойынша қызмет көрсету тобының жетекшісі, аға менеджер, Хан Николай Александрович
Тақырыбы: Судья лауазымдарына арналған құзыреттілік шеңбері
- 18.30 - 18.45 *Баяндама:* «Самұрық-Қазына» Корпоративтік университетінің Даму жөніндегі директоры, Шиков Владимир Хасанович
Тақырыбы: Құзыреттілік маңызды, алайда жеткілікті емес. Судьяларды іріктеу үшін нені және қалай бағалаған жөн
- 18.50 - 19.30 Пікірталас

**Сарапшылық кездесудің қорытындыларын жасау
және жұмысты аяқтау**

ӘКІМШІЛІК ІСТЕР БОЙЫНША СОТТАРҒА КАНДИДАТТАРДЫҢ АДАЛДЫҒЫ МЕН САТЫЛМАУШЫЛЫҒЫН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ЖӨНІНДЕГІ НАҚТЫ ШАРАЛАР

ҚР Жоғары Сот Кеңесіне жіберілген баяндамада атап өтілгендей, кейбір елдерде әкімшілік істер жөніндегі соттар сот билігінің жеке тармағы ретінде жұмыс істейді, онда әкімшілік істер жөніндегі Судьялар Ассамблеясының Польша мен Австриядағы сияқты арнайы функциялары немесе басқа елдерде судьяларды іріктеумен байланысты функциялары бар. Басқа елдерде Әкімшілік соттар Грузиядағыдай жалпы соттарда палаталар немесе алқалар ретінде әрекет етеді. Сондай-ақ, әкімшілік істер бойынша соттар жалпы юрисдикция соттарының жүйесінен тек юрисдикцияның кейбір деңгейлерінде бөлінетін біріктірілген жүйелер бар, мысалы, Эстонияда, онда бірінші сатыдағы істерді әкімшілік істер бойынша жеке соттар шешеді, ал апелляциялық саты жалпы юрисдикция соттары ретінде әрекет етеді.

Алайда, әдетте, судьяларды іріктеу кезінде (әкімшілік істер судьялары немесе жалпы юрисдикция судьялары болсын), іріктеу органдары заңда белгіленген объективті критерийлерді қолданады. Таңдаудың объективті критерийлеріне негізделуі кандидаттардың адалдығы мен сатылмаушылығын тексерудің маңызды шарасы ретінде қарастырылуы мүмкін. Екінші жағынан, дәл анықталған критерийлер тағайындау рәсіміне қоғамның сенімін арттырады. Грузия, Литва сияқты кейбір елдерде бұл критерийлер тиісті құқықтық актілерде егжей-тегжейлі санамаланған.

Литвадағы әкімшілік істер бойынша судьялар басқа судьялар сияқты критерийлер бойынша іріктеледі. Жоғары Сот судьясы лауазымына үміткер адамдар: заң саласындағы жұмыс өтілі; жұмысының сипаты мен сапасы; кәсіби қызметі (заңтану саласындағы жұмыс сапасы); ғылыми-педагогикалық жұмыстың сипаты мен сапасы; кәсіби құзыреттілігі және білімі; шет тілдерін білуі; заңгерлік БІЛІМНЕН өзгеше университеттік білімі; кәсіби дамуы және жетілуі (оның қарқындылығы, мақсаттылығы, негізділігі) бойынша бағаланады.); (мысалы, құқықтық актілердің жобаларын дайындау, құқықтық актілердің жобаларын сараптамалық бағалау, жұмыс топтарының қызметіне қатысу және т. б.); делдал (медиатор) ретінде қызмет ету; ғылыми-зерттеу ынтымақтастығы (қоғамдық ғылымдар докторы дәрежесі бар кандидаттарға қолданылмайды); кандидаттың ағымдағы педагогикалық міндеттерінің және орындалатын педагогикалық қызметтің деңгейі; рецензияланатын ғылыми басылымдарда дайындалған ғылыми жарияланымдар; соттармен / юстициямен байланысты қоғамдық қызметке қатысу; судьяның жұмысына қажетті білімді алуға және тереңдетуге байланысты кандидаттың басқа қызметі және т. б. Жеке құзыреттер; кандидаттың ойлауының конструктивтілігі, эрудиция; жеке тұлғаның жетілгендігі, эмоционалды тепе-теңдік, шешім қабылдаудың тиімділігі мен объективтілігі; міндет пен жауапкершілік, өзінің және басқаның жұмысын тиімді ұйымдастыру қабілеті; қарым-қатынас және ынтымақтастық дағдылары; уәждеменің күші мен барабарлығы, кәсіби сәйкестіктің күші, бастамашылдық, оқуға және жетілуге ұмтылу, заң/сот қоғамдастығындағы белсенділік.

Грузияда судья лауазымына, оның ішінде әкімшілік істер бойынша судья лауазымына үміткер екі негізгі критерий – адалдық пен құзыреттілік негізінде таңдалады. Адалдық критерийінің сипаттамалары келесідей болуы керек:

- a) жеке адалдық және кәсіби сана;
- b) тәуелсіздік, бейтараптық және әділеттілік;
- c) жеке және кәсіби мінез-құлық;
- d) жеке және кәсіби бедел.

Құзыреттілік критерийінің белгілері: a) құқықтық нормаларды білу; b) құқықтық негіздеуге қабілеттілік және құзыреттілік; c) жазбаша және ауызша коммуникация дағдылары; d) кәсіби қасиеттер; e) ғылыми жетістіктер және кәсіби дайындық; f) кәсіби қызмет болып табылады.

Критерийлердің тиімді болуы үшін бірнеше процедуралық механизмдердің болуы қажет екенін атап өткен жөн. Біріншіден, негізі, әрбір критерий баллдық жүйе бойынша бағалануы керек. Екіншіден, судья тағайындауға немесе судья лауазымына тиісті кандидатты тағайындаудан бас тарту актісіне байланысты

қызметтің заңда белгіленген объективті критерийлерден туындайтын заңды негіздемесі болуға тиіс. Үшіншіден, шағымдану механизмінің болуы маңызды. Мысалы, Грузияда, егер кандидаттан бас тартылса, ол Жоғарғы Соттың біліктілік палатасына шағымдана алады, егер ол: мысалы, Грузия Жоғарғы әділет кеңесінің мүшесі конкурс кезінде біржақты болған немесе оның көзқарасы кемсітілген және т. б. деа есептесе;

Іс қаралғаннан кейін Жоғарғы Соттың Біліктілік Палатасы келесі шешімдердің бірін шығарады:

- a) Грузия Жоғары әділет кеңесінің үміткерге судья лауазымына тағайындаудан бас тарту туралы шешімі күшінде қалдырылсын;
- b) Грузия Жоғары әділет кеңесінің үміткерге судья лауазымына тағайындаудан бас тарту туралы шешімінің күшін жою және істі жаңа тергеуге беру.

Әдетте үміткердің адалдығы мен сатылмаушылығын тексеру жөніндегі шаралар іріктеу рәсіміне критерийлермен қатар енгізілетінін атап өткен маңызды. Мысалы, көптеген елдерде тиісті іріктеу органы кандидатпен байланысты ақпаратты іздеумен айналысады, оған үміткердің адалдығы мен сатылмайтындығы туралы ақпарат кіруі мүмкін, мысалы, үміткердің кішігірім құқық бұзушылықтары бар ма, әлде үміткердің төленбеген қаржылық міндеттемелері бар ма және т.б.

Тәртіптік рәсімдерден кейін судья лауазымынан шеттетілген тұлғаларды тағайындаудан бас тарту туралы ереже өте кең таралған. Кейбір елдерде оның ерекше мерзімдері бар, ал басқаларында ол тек сот төрағаларына үміткерлерге қолданылады, бірақ бұл шаралар тұтастай алғанда лайықты судьяларды тағайындау үшін барабар кепілдіктер болып табылады деп айту керек.

Бастапқы дайындық адалдық пен сатылмаушылықтың маңызды элементі болып табылатындығын атап өткен жөн. Теориялық және практикалық сабақтар тек құқықтық білім мен құзыреттілікті ғана емес, сонымен қатар үміткердің адалдығы мен сатылмаушылығын да арттыруға арналған. Практикалық оқыту элементі бүкіл Еуропада кең таралған. Бір мысал Украина бола алады, онда тағайындау алдында іріктеу емтиханы өтеді. Іріктеу емтиханын Украина судьяларының жоғары біліктілік комиссиясы заң ғылымдарының кандидатының жалпы теориялық білімін, оның елдің мемлекеттік тілін меңгеруін, кандидаттың жеке моральдық-психологиялық қасиеттерін тексеру мақсатында жасырын тестілеу түрінде өткізеді.

Сондай-ақ, бастапқы дайындық талабы бар. Арнайы дайындық он екі ай ішінде (егер басқа мерзім Украина судьяларының Жоғары біліктілік комиссиясының шешімімен анықталмаса) Украинаның мемлекеттік бюджеті есебінен жүзеге асырылады, ал Украина судьяларының Ұлттық мектебіндегі арнайы дайындық мерзімі құқық саласындағы кәсіби қызмет өтіліне қосылады.

Судья лауазымына үміткерлерді арнайы даярлау Украинаның Ұлттық судьялар мектебінде судьяның теориялық және практикалық дайындығын қамтиды және Бағдарламаға сәйкес жүзеге асырылады. Бағдарлама судья лауазымына кандидаттарды олар судьяның қызметтік міндеттерін орындағанға дейін сапалы дайындауға бағытталған.

Бағдарлама теориялық және практикалық даярлықтан; жергілікті соттарда тағылымдамадан өтуден, прокуратураға, сотқа дейінгі тергеп-тексеруді жүзеге асыратын органдарға, пенитенциарлық қызметке, атқарушы билік қызметтеріне, заң фирмаларына танысу сапарларынан; бақылау іс-шараларынан тұрады. Арнайы дайындықтың теориялық және практикалық бөлімінің тақырыптары модульдер мен блоктарға біріктірілген.

Қорытындылай келе, үміткердің адалдығы мен сатылмаушылығын қамтамасыз ету шаралары (1) тағайындаудың нақты және объективті критерийлері; (2) тағайындаудың тиісті рәсімдері; (3) Үміткерлерге қойылатын жалпы талаптар, егер олар күмән тудыруы мүмкін болса, адалдық пен сатылмаушылық критерийі бойынша кандидаттарды фильтрлеуді қамтамасыз етеді; және (4) кандидаттарды бастапқы даярлау. Бұл шаралардың барлығы бүкіл Еуропа бойынша судьяларды тағайындау рәсімдерінде белсенді қолданылады. Бұл шаралардың барлығы максималды тиімді болуы керек екенін атап өткен жөн, мысалы, тағайындау рәсінде шешімдерді құқықтық аргументтеу және шағымдану механизмі сияқты қауіпсіздік механизмдері болуы керек.

"ФРАНЦИЯДАҒЫ БОЛАШАҚ СУДЬЯЛАР МЕН ПРОКУРОРЛАРДЫҢ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІ"

II.1 НЕГІЗГІ ҚАҒИДАЛАР

10 маусымда 2016 ж. судьяларды даярлау орталықтарының Еуропалық желісі бас ассамблеясының отырысында Еуропалық Одаққа мүше 28 мемлекеттің судьялары мен прокурорларын оқытуға жауапты мекемелер судьяларды оқытудың тоғыз негізгі қағидаларын салтанатты түрде қабылдады.

Міне, алғашқы екі қағида:

1. Судьяларды оқыту - бұл негізінен құқықтық білім алу кезінде алынған құндылықтарды және кәсіби әдістерді беруге бағытталған практикалық және пәнаралық дайындық
2. Әрбір судья мен прокурор өзінің тағайындалуына дейін немесе оның уақытында бастапқы даярлықтан өтуге тиіс.

Толық ақпарат беру үшін келесі сілтемелерді көшіруге және қоюға болады

Француз тілінде http://www.ejtn.eu/PageFiles/15756/Judicial%20Training%20Principles_FR.pdf

Ағылшын тілінде http://www.ejtn.eu/PageFiles/15756/Judicial%20Training%20Principles_EN.pdf

II.2. НЕГІЗГІ ДАҒДЫЛАР

II.2.1 ЕУРОПАЛЫҚ ДЕҢГЕЙДЕГІ ОЙЛАУ: да ВИНЧИ - 2011 жобасы

(ағылшын тілінде) http://www.cej-mjusticia.es/cej_dode/doc_users/doc/4_222_201327103538440.pdf

- Судьялар мен прокурорлардың ортақ құндылықтары (тәуелсіздік, тәртіптілік, бейтараптық, икемділік)
- Бастапқы дайындық болашақ магистраттарға қолданыстағы ұлттық және халықаралық құқық саласында кең білім алуға мүмкіндік беруі керек
- Сонымен қатар, дайындық этика мен заңнан басқа пәндерді (бизнесі басқару, ақпараттық технологиялар, шет тілдері, әлеуметтік ғылымдар, жанжалдарды шешудің балама әдістері) оқытуды да қамтуы керек
- Оқыту практикалық аспектіні қамтуы керек

Еуропалық деңгейде салыстыру үшін:¹

Франция - заңды білім және құзыреттілік 65%, заңды емес дағдылар 35%.

Румыния - құқықтық білім және құзыреттілік 90%, заңды емес дағдылар 10%.

Испания - заңды білім және құзыреттілік 90%, заңды емес дағдылар 10%.

II.2.2. Сот жұмыскерлерін дайындау және жетілдіру бойынша ұлттық мектептегі негізгі дағдылар (ENM)

II.2.2.1. Судьяға қойылатын он үш негізгі кәсіби талаптар

- Этикалық ережелерді анықтау, қолдану және қолдану қабілеті
- Жағдайды немесе проблеманы талдау және жалпылау қабілеті
- Жағдайды немесе проблеманы талдау және жалпылау қабілеті
- Бейімделе білу қабілеті
- Жағдайларға сәйкес келетін беделді позицияны иелену немесе мойынсұнушылық қабілеті
- Қарым-қатынас жасау, тыңдау және пікір алмасу қабілеті
- Екі тарапқа да құрметпен тыңдауды немесе сот диалогын дайындау және өткізу қабілеті
- Келісім мен татуласуға қол жеткізу мүмкіндігі
- Контексте және ақыл-ой тұрғысынан белгіленген және орындалуға жататын заң мен фактілерге негізделген шешімдер қабылдау қабілеті

1 Көз: Алғашқы дайындық бағдарламаларының ең жақсы еуропалық тәжірибелері туралы есеп, Дарта Местере ханым, Латвияның судьяларды даярлау орталығының құқықтық бағдарламасының директоры, 2017 ж.

- Ынталандыру, құжаттау және шешімді түсіндіре білу
- Ұлттық және халықаралық институционалдық жағдайларды ескере білу
- Командада жұмыс істей білу
- Жаңалықтарды ұйымдастыру, басқару және енгізу қабілеті

Салыстыру мысалы: Дания²

**Адалдық; Кәсіпқойлық; Динамизм; Сенімділік; Басқа адамдарға әсер ету;
Ынтымақтастық; нәтижелерге баса назар аудару; дамуға баса назар аудару;
ұйымның жаһандық көзқарасы; Көшбасшылық әлеует.**

II.2.2.2 Осы дағдыларды ENM-ге беру тәсілдері

APC (құзыретке негізделген тәсіл) судьяларды даярлау кестелеріне енгізіліп қойды. Қазіргі уақытта оқу парақтары мен буклеттерге қосу арқылы судьялардың бастапқы даярлығында дағдыларға негізделген амалды қолдану талқылануда.

Белсенді және практикалық әдіснама

- Оқудың 31 айынан - бақылау немесе кәсіптік практиканың 21 айы
 - юрисдикцияға кіріспе курсы (1 апта)
 - тергеу бөлімінде тағылымдама (2 апта)
 - заңгерлік фирмада тағылымдама (13 апта)
 - сот практикасы: бастапқы дайындық (39 апта), содан кейін алғашқы міндеттерге дайындық (12 апта)
 - апелляциялық сот (1 апта)
 - сот мекемесінің қарапайым әңгімелесушілерімен тағылымдама: түрме қызметі (3 апта, 2 жабық бөлмеде, 1 ашық бөлмеде), жастарды сот арқылы қорғау (1 апта), сот орындаушысы (1 апта)
 - тағылымдаманың ашылуы
- Оқу кезеңінде: менің әр-түрлі оқыту әдістерім, оқу бағыттары, аудиторияда, жағдайда, қашықтықта, жазбаша жұмыстар
- Коучинг: оқытуды жекелеуді

II.2.2.3 Осы дағдыларды игеруді бағалау әдістері

- Түрлі бағалаулардың үйлесімі:
 - Бітіру емтихандары
 - Сот тағылымдамасы кезінде нақты жағдайды бағалау (сот отырысына төрағалық ету, дәлелдер, азаматтық іс бойынша сот отырыстарын өткізу) аймақтық оқыту үйлестірушілері (CRF) немесе бағалаушы судьялардың көмекшілерімен (MEVA)
 - Бітіру емтихандары (жазбаша немесе ауызша тесттер)
- Қайта оқу / сәйкессіздік мүмкіндігі

Үздік әдістемелердің кейбір идеялары:

- Оқыту бағдарламасында нақты мақсаттардың болуы,
- Алынған дағдыларға баса назар аудару
- Заңды және заңды емес дағдылар арасындағы тепе-теңдік
- Магистратты оның әлеуметтік мәнмәтінінде тіркеуге баса назар аудару
- Практикадағы оқытуды ілгерілету
- Болашақ судьяларды оқыту барысында оларға жеке бақылау жасау
- Сыртқы тағылымдамалар үшін мүмкіндік беру
- Бүкіл оқу барысында бағалауды тіркеу
- Шет тілдерін үйрену және шетелдік тәжірибені насихаттау

² Сондай-ақ - Көз: Алғашқы дайындық бағдарламаларының үздік еуропалық тәжірибелері туралы есеп, Дарта Местере ханым, Латвияның судьяларды даярлау орталығының құқықтық бағдарламасының директоры, 2017 ж.

Кармело Челентано

СУДЬЯЛАР МЕН ПРОКУРОРЛАРДЫ ТАҒАЙЫНДАУ ЖӘНЕ БАҒАЛАУ ИТАЛИЯНЫҢ ЖОҒАРҒЫ СОТ КЕҢЕСІНІҢ (CSM) ҚЫЗМЕТІ МЕН РЕТТЕУІНДЕГІ СУДЬЯЛАР МЕН ПРОКУРОРЛАРДЫ ТАҒАЙЫНДАУ ЖӘНЕ БАҒАЛАУ - ТЕХНОЛОГИЯЛАР ЖӘНЕ COVID-19

Ең алдымен, осы қызықты дөңгелек үстелде сөз сөйлеуге мүмкіндік бергені үшін Италияның Жоғары Сот Кеңесінің Қазақстан Республикасы Жоғары Сот Кеңесінің Төрағасына және Кеңестің қалған мүшелеріне алғысымды білдіргім келеді.

Сіздерге "Consiglio Superiore della Magistratura" (Жоғарғы Сот Кеңесі) мүшелерінің, атап айтқанда Төраға Орынбасары Дэвид Эрминидің (David Ermini) жылы лебіздерін жеткіземін, ол мені Кеңестің халықаралық қызметіне ықпал етуге және оған қамқорлық жасауға уәкілеттік берілген IX комиссиясының төрағасы етіп тағайындады.

Барлық қатысушыларға жылы сәлем.

Менің дөңгелек үстелге қатысуым шұғыл міндеттемелерге байланысты шектелетініне көңілімнің түскенін білдіремін, сондықтан басқа материалдарды тыңдау мүмкіндігіне ие болу үшін менің сөз сөйлеуім айтарлықтай қысқа болады.

Жалпы, біз барлық сот органдарын жетілдіру Соттарда ақпараттық-коммуникациялық технологияларды, деректер базасы мен желілерді дұрыс пайдалану есебінен, сондай-ақ судьялардың тиісті даярлығы мен кәсіби дамуымен неғұрлым тиімді байланысты дамыту есебінен айтарлықтай жақсартылуы мүмкін екенін білеміз.

Бұл ақсаты іс жүзінде шешім қабылдау процесін жақсарту және тиімділікті арттыру болып табылатын үрдіс: шешім қабылдау уақытын қысқарту; ескі істерді тиімді шешуді қамтамасыз ету; әр-түрлі Соттарда адам ресурстарын пайдалануды тиімді жоспарлауды қамтамасыз ету.

Соңғы айларда Италияда реформалау процесінің бұл түрі covid-19 пандемиясының таралуына қарсы тұру қажеттілігіне байланысты одан әрі жетілдірілді.

Соңғы жылдары азаматтық соттарда қолданылған технологиялық амал жұмыс тиімділігін арттыру үшін ғана емес, пандемияға байланысты алыстату шараларын қабылдау кезінде адам ресурстарын басқару үшін де пайдалы болды.

ТАС (Телематика саласындағы азаматтық сот ісін жүргізу) тәжірибесі көптеген аспектілерде экспортталды және одан әрі, мысалы, Кассациялық сотқа енгізілді.

Осылайша, бұл Сотта құжаттарды депозитке салу мақсатында тестілеудің ресми кезеңі басталды және адвокаттар сандық түрде берген құжаттарға қатысты телематикалық процедураларды басқаруға арналған жаңа кеңсе қосымшасы әзірленген болатын.

Аталған қосымша Кассациялық сот алқаларының мүшелері болып табылатын судьялар үшін, сондай-ақ Бас прокурор үшін электрондық файлдардың көрінуін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді, осылайша Кеңес палаталары отырыстарды судьялардың қатысуынсыз өткізе алады, ал шешімдер бейнеконференция арқылы қашықтықтан қабылдануы мүмкін.

Технологияны қолданудағы мұндай амал сот билігінің Жоғарғы кеңесі (CSM) жергілікті өзін-өзі басқару органының ұйымдастыруында және қызметінде де қолданылды.

Бұл жағдайда Сот билігінің жоғарғы кеңесі (CSM) Сот билігінің кеңесі бірнеше жылдар бойы судьялар мен прокурорларға, олардың мансаптарына және басшылық лауазымдарға тағайындалуына қатысты құжаттарды, файлдарды және процедураларды басқаруға арналған сандық деректер базасының платформасын әзірлегені өте айқын.

2-мыңжылдықтың алғашқы жылдарынан бастап CSM-де кеңсе жұмысын автоматтандыруға және деректер базасының технологиясына ғана емес, сонымен қатар орталық өзін-өзі басқару мен жергілікті аудандық кеңестердің шешімдері арасындағы желілік байланысқа бағытталған технологиялар енгізілген болатын.

Көп ұзамай кеңсе жұмысын автоматтандыру негізінен құжаттарды рәсімдеу үшін, стандартты мәтіндерді қолдануды кеңейту үшін қолданылуы мүмкін, бірақ судьялардың мансабын бағалауға байланысты процедураларды тиімді басқару үшін емес екені белгілі болды. Осылайша, әрбір магистраттың, судьяның немесе прокурордың электрондық жеке ісін құру үшін деректер базасының технологиясы енгізілді, оның мазмұны Кеңесте қаралатын барлық күтілетін рәсімдер үшін қол жетімді болды. Сонымен бірге, бұл барлық электрондық ақпарат интернет желісінде қол жетімді болды. Олардың пікірінше, желілік технология Сот қызметкерлері, оның ішінде судьялар – аудандық кеңестер – және Кеңес арасында электрондық ақпарат алмасу үшін негізгі мәнге ие.

Адами ресурстарды технологиялық басқаруды жетілдірудің негізгі мысалы судьялар мен прокурорлардың кәсібилігін мерзімді бағалау болып табылады.

Шын мәнінде, судьялардың кәсібилігі, оның түрлі профилдерінде, олардың кәсіби өмірінде бірнеше рет және терең тексерулердің мәні екенін білу керек. Магистраттар орындайтын функциялардың әдептілігі судьялардың бүкіл қызмет ету мерзімі ішінде бірінші іріктеудің басында бағаланған көзқарастардың сақталуын үнемі тексеруді талап етеді. Италияндық сот жүйесінде (I. 111/2007 енгізілген түзетулермен 160/2006 Заңнамалық декреті) барлық магистраттар қызметтің жиырма сегізінші жылында өткізілетін жетінші кәсіби бағалауға дейін әр төрт жыл сайын бағалануы керек.

Осыған қатысты қызмет файлдардың, құжаттардың және бағалау параметрлерінің үлкен санына тап болуы керек, өйткені әр төрт жыл сайын жүздеген процедуралар анықталып, жүздеген бағалау жүргізілуі тиіс.

Процедура өте күрделі, өйткені бағалау төрт жылдық кезеңді қамтиды және көптеген бағалау параметрлеріне негізделген: тәуелсіздік, бейтараптық және тепе-теңдік; қабілеттілік; мақсаттылық; жігерлілік; еңбексүйгіштік.

Бағалау кезеңінің соңында сот кеңесі алады және бағалайды: а) Сот билігі жоғары кеңесінде және Әділет министрлігінде бар, сондай-ақ сот кеңесінің әрбір мүшесінің сот кеңесінде пайдаланылуын бағалау мақсатында процестің жария сатысындағы барлық құжаттарға қол жеткізуге дербес мүмкіндігіне нұқсан келтірместен, ықтимал бухгалтерлік және тәртіптік қорытындыларға қатысты ақпаратты; b) магистраттың атқарылған жұмыс туралы және оның пайдалы деп санайтыны туралы есебі, оның ішінде магистрат тексеруге жатады деп санайтын актілер мен шаралардың көшірмелері; c) жасалған жұмыс туралы статистикалық деректер және сол лауазымдағы басқа магистратураттардың деректерімен салыстыру; d) магистрат құрастырған актілер мен ережелер, сондай-ақ, егер олар әлі қабылданбаған болса, 3-параграфта көрсетілген шараларды ескере отырып, әр жылдың соңында белгіленген объективті критерийлер негізінде іріктелген магистрат қатысқан тыңдаулардың хаттамалары; e) олар әкеп соққан нақты міндеттемелерді көрсете отырып, сот және соттан тыс тағайындаулар; f) кәсіби шеберлікке қатысты нақты фактілерге сілтеме жасаған жағдайда үшінші тараптар ұсынған нақты жағдайларды ескеруі тиіс бөлімше басшыларынан түсетін баяндама және есептер.

Сот кеңесі нақты фактілер туралы ақпаратты өз мүшелерінің немесе бюро немесе адвокаттар кеңесі басшыларының хабарламаларында қабылдай алады, нәтижелері туралы құжаттардың көшірмелерін алуға құқығы бар тиісті магистратқа дереу хабарлай отырып, және істі тыңдауға кірісе алады, бұл әрдайым магистраттың өтініші бойынша ұйымдастырылады.

Осы сатып алулардың негізінде сот кеңесі құжаттамамен және тыңдау хаттамаларымен бірге Жоғарғы сот әділет кеңесіне уәжді қорытынды қалыптастырады

Барлық осы кезеңдер электронды жеке файл, интранет қызметтері арқылы өтеді, ал құжаттар мен есептер сандық түрде игеріледі, сондықтан CSM-нің түпкілікті шешімдері уақтылы және дәл болуы мүмкін.

Сол сияқты, Кеңес басқару функцияларын берудің барлық жағдайларын интранет процедурасы арқылы басқарады.

Магистраттарды жоғары сот лауазымдарына тағайындау C.S.M. ең маңызды және әдепті құзыреттердің бірі болып табылады, және жарнамалық ақпараттық технологияларды қолданатын технологиялық амал V комиссиясы мен Кеңесі үшін көп ақпаратты қамтамасыз ету үшін өте пайдалы.

Сонымен қатар, бұл жағдайда процедураның барлық кезеңдерін ИТ және желі басқарады. Магистрат интранетке өтініш пен кез-келген пайдалы құжаттаманы енгізеді, аудандық сот кеңесі файлды өзінің бағалау деректерімен толтырады және соңында кеңес өзінің түпкілікті шешімін шығаратын бірқатар элементтерді электронды түрде алады.

Таңдау конкурстық рәсім негізінде жасалатыны анық, оның мақсаты білім көздері негізінде үміткерлерді салыстыру және әр лауазымға қанағаттандырылуы керек функционалдық қажеттіліктерді ескере отырып, қабілеттері мен сіңірген еңбектері бойынша ең қолайлы үміткерді таңдау аясында және мүмкін болған жерде нақты экологиялық сипаттамаларды ескере отырып бөлу болып табылады, сондықтан рәсімнің адами аспектісі осыған байланысты негізгі болып табылады.

Соңғы жылдары деректерді басқарудың осы меңгерген цифрлық эволюцияларының көпшілігі одан әрі жетілдірілді, бірақ өткен жылы пандемияға байланысты қиындықтар Кеңесті өзін-өзі басқару туралы шешімнің болмауы мәселесіне тап болуға мәжбүр етті.

Пленарлы жиналыстың отырысына қатысу кепілдігін қамтамасыз ету үшін CSM Президиум жанындағы Комитеттің жеке мүшелерге олардың өтініші бойынша телематикалық байланыс арқылы қашықтықтан қатысу үшін өкілеттік беру мүмкіндігін қарастыра отырып, өзін-өзі реттеуге өзгерістер енгізді.

Бұл рұқсат Covid-19 инфекциясының таралуын болдырмау үшін нормативтік актілерде белгіленген қозғалыс еркіндігін шектеу шараларына байланысты осындай шектеулермен қозғалатын немесе жақын немесе бірге тұратын отбасы мүшелерінің денсаулық жағдайына байланысты жоғары эпидемиологиялық қауіп жағдайында болатын компоненттерге беріледі.

Қатысу әрбір қатысушыны аудиовизуалды сәйкестендіруді қамтамасыз ету және талқылаудың әрбір фазасының, барлық араласулар мен дауыс берудің барлық қатысушыларының нақты уақыт режимінде тікелей, визуалды және есту арқылы қабылдау мүмкіндігі сияқты компьютерлік технологияларды пайдалану есебінен жүзеге асырылады.

Пленарлы жиналыстың жіберуші комиссиялардың немесе алқалы кеңестің өзге де мүшелерінің жұмысына қашықтықтан қатысатындарға қалыптастырылған көшірмені электрондық түрде жіберу арқылы әрбір рәсімнің құжаттарымен танысуға жол беріледі.

Бұл жағдайда пандемия дәуіріндегі ақпараттық және желілік технологиялар бұрын өткен жол тиімділік тұрғысынан жеке шешім қабылдаудағы ерекше қиын жағдайларды жеңуге мүмкіндік бергенін көрсетеді.

Мен мұнда қысқаша сөз сөйлеуімде тоқтап, барлығыңызға назар аударғаныңыз үшін алғыс айтамын.

СУДЬЯЛАРДЫ ТАҒАЙЫНДАУДЫҢ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ СТАНДАРТТАРЫ

ФРАНЦИСКО КАРДОНА (FRANCISCO CARDONA)

ЕҚЫҰ

МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ МЕН ӘКІМШІЛЕНДІРУДІҢ
ХАЛЫҚАРАЛЫҚ

САРАП- ТАМАЛЫҚ МОДЕЛЬ- ДЕРІ

- Мемлекеттік қызмет моделі: Заң жоғары оқу орындарының жаңадан шыққан түлектерін жұмысқа орналастыру
- Кәсіби модель: тәжірибелі заңгерлерді жұмысқа орналастыру (мысалы, шұғылданып жүрген заңгерлерді)
- Екі модельдің үйлесімі (мысалы, Нидерланды, Финляндия)
- Саяси: саясаткерлер мен сот органдары (жоғары соттар, конституциялық соттар және т. б.) арасында жұмысқа орналасу туралы бірлескен шешім қабылдау.

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТ МОДЕЛІ

- Салыстырмалы түрде жақында өтпелі жағдайларда (континенталды Еуропада кең таралған) тәуелсіз сот органдарын құруға бағытталған елдер үшін көбірек қолайлы
- 3 негізгі сипаттамалары:
 1. Теориялық құқықтық білім мен үміткерлердің біліктілігі кіріспе дайындықтың ұзақ кезеңімен орталық орынға ие болған еңбегі негізінде жұмысқа орналастыру
 2. Еңбек өтілі мен кәсіби сіңірген еңбегін бағалауға негізделген сыныптар мен шкалаларға сәйкес жоғарылату (әсіресе үздіксіз оқыту және мамандандыру
 3. Тәртіптік немесе қылмыстық шаралар болмаған кезде судья лауазымындағы жұмыс өмір бойы жүзеге асырылады.

МЕМЛЕ- КЕТТІК ҚЫЗМЕТ МОДЕЛІ

- Артықшылықтары:
 1. Әділет министрлігі басқаруға әсер етуі мүмкін болса да, сіңірген еңбегіне негізделген күшті басқару компоненті
 2. Бейтараптық - біршама құнды кәсіби сипаттама болып табылады
 3. Саяси араласудан сенімді қорғаныс
- Кемшіліктері:
 1. Легитимділік негізінен сараптамалық білімге негізделеді; әлеуметтік тәжірибе және құқықтық жағдайларды экономикалық түсіну біршама маңызды емес
 2. Әлеуметтік сезімтал жағдайларға эмпатияның төмен деңгейі
 3. Шамадан тыс заңды формализмге күшті байланыстылық

ХАЛЫҚАРАЛЫҚ СТАНДАРТТАР

- **БҰҰ 29 қараша 1985 жыл:**
- Адалдық пен сатылмаушылыққа, қабілеттерге, юриспруденция саласындағы тиісті дайындыққа және біліктілікке ие тұлғаларды жұмысқа орналастыру.
- Рәсімдер судьяларды **лайықсыз себептер** бойынша тағайындаудың алдын алуға тиіс
- **Ұсы. 2010 жылғы 17 қарашадағы КМ СЕ (2010)12**
- Заңда белгіленген объективті критерийлер негізінде жұмысқа орналастыру
- **Еңбегі:** адамның қадір-қасиетін құрметтеу кезінде заңды қолдану арқылы істерді қарау біліктілігі, дағдылары мен қабілеті.

ҰСЫНЫСТАР / ҰСЫНЫМДАР

- Мемлекеттік қызмет моделін қолданыңыз: тиісті білім деңгейі, қатаң конкурстық емтихан, ұзақ кіріспе дайындық
- Тәуелсіз саяси емес органдар басқаратын сіңірген еңбегіне негізделген іріктеу процедураларын алдын-ала белгіленген бейтарап және ашық процедуралар мен соттарда даулы нәтижелер арқылы қолданыңыз.
- **Әкімшілік және қылмыстық әділеттілікті** қамтамасыз ету үшін: үкіметтік шешімдердің (оның ішінде саясаткерлердің, полиция мен прокурорлардың) заңдылығын бақылауға өз пікірлерінде тәуелсіз тұлғаларды іздеу
- Конституция сот жүйесіне мемлекеттік басқару жүйесінде беретін рөлі судьяларды бейіндеуге (этика саласындағы кәсіби міндеттер, білім мен құзыреттілік) шабыттандыруы тиіс
- Іріктеуді (көптеген сот органдарының құзыреті шеңберіндегі АРБ кәсіби рәсімі, бірақ тек қана емес) ресми тағайындау актісінен ажырату және оны сот қарауына шығару керек
- Заңды білімді, алдыңғы тәжірибені және т.б. тексеруді енгізу керек, сонымен қатар үміткерлердің олардың болашақ судья немесе магистрат рөліндегі ноу-хауды бағалау қажет, ол өз отандастарының өмірі, тағдыры мен әл-ауқаты туралы шешім қабылдайды

ЖОҒАРЫ СОТ КЕҢЕСІНІҢ ҚЫЗМЕТІНДЕ ҚАЗІРГІ HR- ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫ ПАЙДАЛАНУ

Жолдасбеков Нұржан Өтепбайұлы

Нұр-Сұлтан қаласы

НЕГІЗГІ СТРАТЕГИЯЛЫҚ ҚҰЖАТТАР

"100 нақты қадам" Ұлт жоспары

Президенттің "Қазақстан Жаңа нақты
ахуалда: **іс-қимыл уақыты**" атты
Қазақстан халқына жолдауы

Қазақстан Республикасының 2025 жылға
дейінгі Стратегиялық даму жоспары

КЕҢЕСТІҢ ӨКІЛЕТТІКТЕРІ



судья лауазымына
квалемтихан
қабылдау



бос судьялық лауазымдарға
конкурстық іріктеу



басшы судья
лауазымдарына **кадрлық**
резерв қалыптастыру



судьяларға қатысты
тәртіптік істерді қарау

КЕҢЕСТІҢ ЖҰМЫС ОРГАНДАРЫ:

1

БІЛІКТІЛІК
КОМИССИЯСЫ

судьялыққа
кандидаттардан
емтихан қабылдау

2

СУДЬЯЛАРДЫ КОНКУРСТЫҚ ІРІКТЕУ
БОЙЫНША
КОМИССИЯ

конкурс
қорытындылары
бойынша судьяларды
басшы судья

3

КАДР РЕЗЕРВІ
БОЙЫНША КОМИССИЯ

іріктеу
лауазымдарына резерв
қалыптастыру

4

СОТ ӘДІЛҚАЗЫЛАР
АЛҚАСЫ

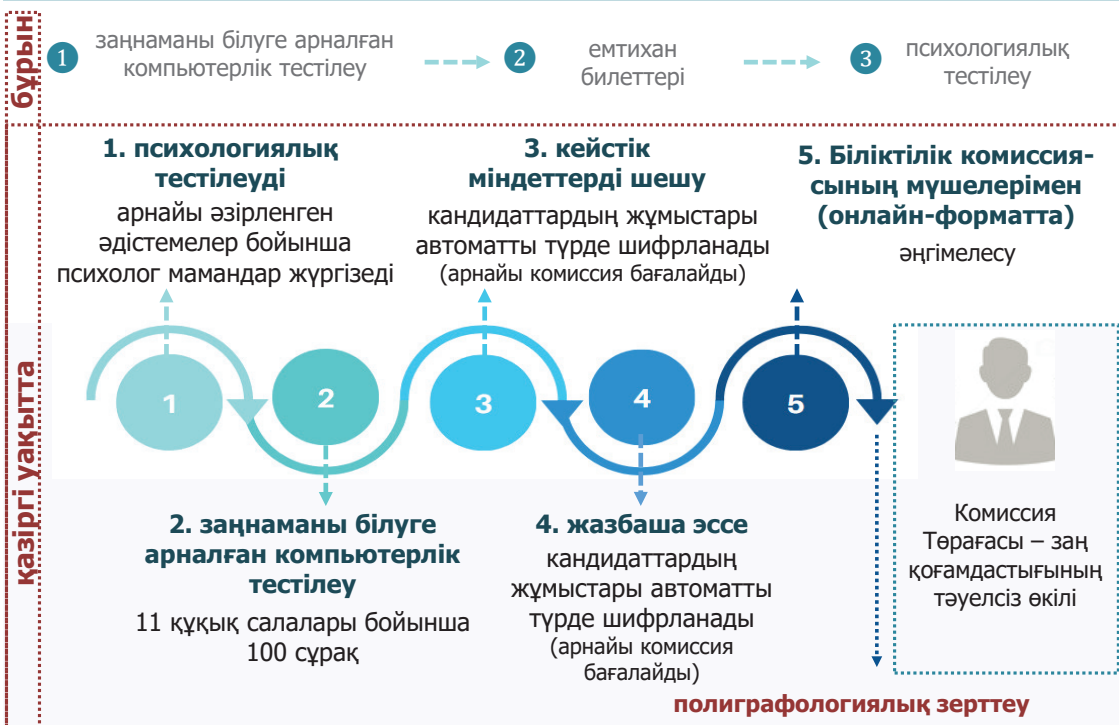
судьялардың
жауапсыздығын қарау

5

САРАПТАМАЛЫҚ-
КОНСУЛЬТАЦИЯЛЫҚ КОМИССИЯ

сот жүйесін жетілдіру
жөніндегі мәселелерді
қарау

КВАЛИФИКАЦИЯЛЫҚ ЕМТИХАН



ЕМТИХАНДЫ ОДАН ӘРІ ЖЕТІЛДІРУ:

- 1 **емтиханды қайта тапсыру мерзімін қысқарту** → **6 ай** → **3 ай**
- 2 **тестілеудің практикалық бағдарлануын арттыру**
- 3 **10 жылдан астам өтілі бар тәжірибелі заңгерлер үшін емтихан тапсыру кезіндегі сараланымдық ыңғай**
→ **11 НҚА** → **8 Тестілеудегі НҚА**
- 4 **облыстық соттар судьяларының лауазымдарына арналған конкурсқа қатысу кезінде тәжірибелі заңгерлер үшін емтихан тапсыруды оңтайландыру**
→ **5-кезең** → **2 кезең емтихан**
-

СУДЬЯЛАРДЫҢ КОНКУРСТЫҚ ІРІКТЕУІ

КОНКУРСҚА ҚАТЫСУШЫЛАР:



квалемтихан
тапсырған
кандидаттар



Әділет
Академиясы
ның
түлектері



қазіргі
және бұрынғы
судьялар

КОНКУРСТЫҚ ІРІКТЕУ КЕЗЕҢДЕРІ

бұрын:

1. Қатысушылардың құжаттарын қабылдау
2. Заңнама талаптарына сәйкестігін тексеру
3. Соттармен өзара іс-қимыл жөніндегі кеңестердің және облыстық соттардың жалпы отырыстарының қарауына жіберу
4. Кеңес отырысында кандидатураларды бекіту

қазіргі уақытта:

1. ҚАТЫСУШЫЛАРДЫҢ ҚҰЖАТТАРЫН ҚАБЫЛДАУ
2. ЗАҢНАМА ТАЛАПТАРЫНА СӘЙКЕСТІГІН ТЕКСЕРУ
3. Цифрландырылған өлшемшарттар бойынша АВТОМАТТАНДЫРЫЛҒАН БАҒАЛАУ
4. Конкурстық комиссия жүргізетін, КЕШЕНДІ БАҒАЛАУ
5. КАНДИДАТТАРДЫ ҚОСЫМША БАҒАЛАУ
6. ӘҢГІМЕЛЕСУ
7. КОНКУРСТЫҚ КОМИССИЯНЫҢ ҚАРАУЫ
8. КЕҢЕС ОТЫРЫСЫНДА БЕКІТУ

ІРІКТЕУ ТӘРТІБІН ОДАН ӘРІ ЖЕТІЛДІРУ:

1

құрамы аз және шалғайдағы **соттарда жұмыстың тартымдылығын арттыру**

2

халық арасында судьяларды **іріктеу рәсімдерін** кеңінен жария ету

3

іріктеу сапасына нұқсан келтірмей, облыстық соттардың судьялары лауазымына конкурстық рәсімдерді **өткізудің жеделдігін қамтамасыз ету**

4

салық салу, жер қойнауын **пайдалану, зияткерлік меншік, корпоративтік құқық салаларындағы мамандарды қабылдау**

Кандидаттарды іріктеу тәртібін жетілдіру шеңберінде судьялардың құзыреттерінің **Бірыңғай шеңбері** әзірленді:



- бастапқы кезеңде **5 құзыреттілік бар;**
- БҰҰ Даму Бағдарламасының қолдауымен Кеңестің бастамасымен әзірленген

КЕҢЕС ҚЫЗМЕТІНДЕ ИТ-ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫ ПАЙДАЛАНУ



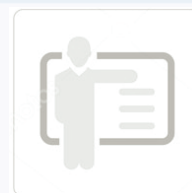
конкурс кезінде **кандидаттарды бағалаудың** автоматтандырылған жүйесі



Кеңестің және оның жұмыс органдарының отырыстарын **онлайн-форматта** өткізу



судья кадрларын есепке алу жөніндегі ақпараттық жүйе



құжаттарды берудің **автоматтандырылған жүйесі**

жұмыс істейді

енгізілуде

КАНДИДАТТАРДЫ ҚОСЫМША БАҒАЛАУ

ҚОҒАМНЫҢ ПІКІРІН ЗЕРТТЕУ

- пікірлер алу үшін Кеңес сайтында қатысушылар тізімін жариялау

ӘЛЕУМЕТТІК ЖЕЛІЛЕР МЕН БАҚ МОНИТОРИНГІ

ҚҰҚЫҚ ҚОРҒАУ ЖӘНЕ АРНАЙЫ МЕМЛЕКЕТТІК ОРГАНДАР АРҚЫЛЫ ҚОСЫМША ТЕКСЕРУ

- құқық қорғау және арнайы мемлекеттік орган кандидаттарына қатысты

АДВОКАТТАР ҚОҒАМДАСТЫҒЫНЫҢ ПІКІРІН ЕСКЕРУ

- қатысушылар тізімін адвокаттар алқасына жіберу

360 ӘДІСІ БОЙЫНША ӘРІПТЕСТЕРГЕ САУАЛНАМА ЖҮРГІЗУ°

- анонимді сауалнама

HR-МАМАНДАРДЫ ТАРТА ОТЫРЫП, ҚҰЗЫРЕТТЕРДІ БАҒАЛАУ

- ассесмент-орталықты қолдану, ауызша және сандық тапсырмалар негізінде тестілеуді өткізу

СОТ ПРОЦЕСТЕРІ МЕН СОТ АКТІЛЕРІНІҢ БЕЙНЕЖАЗБАЛАРЫН ЗЕРДЕЛЕУ

СОТ МАМАНДАНУЫ АУЫСҚАН КЕЗДЕ ЗАҢНАМАНЫ БІЛУГЕ АРНАЛҒАН ТЕСТІЛЕУДІ ӨТКІЗУ

Тимошин Николай Викторович

"РЕСЕЙ ФЕДЕРАЦИЯСЫ СУДЬЯЛАРЫНЫҢ БІЛІКТІЛІК АЛҚАЛАРЫНЫҢ ІРІКТЕУ, ЖЫЛЖЫТУ, СУДЬЯЛАРДЫҢ ҚЫЗМЕТІН БАҒАЛАУ ЖӘНЕ COVID-19 ПАНДЕМИЯСЫ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ АЛҚА ЖҰМЫСЫНЫҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ" ТАҚЫРЫБЫНА

Баяндама

Ханымдар мен мырзалар, құрметті дөңгелек үстелге қатысушылар! Ресей Федерациясы судьяларының жоғары біліктілік алқасы атынан шынайы құттықтауымды тағы да қабыл алыңыздар.

Судья лауазымы сот төрелігін жүзеге асырудың маңызды әлеуметтік факторларының бірі болып табылады және оның ұйымдастырушылық негізін құрайды. Судьялар корпусын қалыптастырудың ерекшелігі судьяның ерекше мәртебесіне байланысты. Ресей Федерациясындағы осы көп сатылы процестегі басты рөл судьялардың біліктілік алқаларына жүктелген.

Ресейдегі судьялардың біліктілік алқалары мемлекеттік-биліктік өкілеттіктеріне ие судьялар қауымдастығының органдары, соның ішінде судья лауазымына үміткерлерді іріктеу, жоғарылату және біліктілік аттестациясы мәселелерін шешу болып табылады. Алқа мен судья өзін бос лауазымға кандидат ретінде ұсыну үшін бастапқы құжаттарды қабылдаудан бастап, өкілеттігі тоқтатылғанға дейін және кейіннен судьяның орнынан түсуі тоқтатылғанға дейін өзара әрекет жасайды.

Судьялардың біліктілік алқалары қызметінің сипатымен шешім қабылдауда сырттан әсер етудегі тәуелсіздік негізделген. Бұл тәуелсіздік еуропалық (халықаралық) стандарттарға сәйкес алқалықтың қалыптасуымен қамтамасыз етіледі: олардың құрамына әртүрлі деңгейдегі соттардың судьялары (алқа мүшелерінің көпшілігін құрайды), сондай-ақ заң қауымдастығының өкілдері және Ресей Президентінің өкілі кіреді.

Сот жүйесінің жұмыс істеу сапасы мен тиімділігін арттыруға, соттардың тәуелсіздігін нығайтуға бағытталған мемлекеттік саясатты жүргізу судьяларға сот билігін жүргізуші ретінде, оның ішінде олардың кәсіби даярлығы деңгейіне және жеке қасиеттеріне қойылатын талаптардың өсуіне әкеледі.

Ресей Конституциясына сәйкес судьялар 25 жасқа толған, жоғары заңгерлік білімі бар (маманнан немесе магистрден төмен емес) және заң мамандығы бойынша кемінде бес жыл жұмыс өтілі бар біздің еліміздің азаматтары бола алады. Бұл ретте жасына және жұмыс өтіліне қатысты судьяларға қосымша талаптар сот деңгейіне байланысты заңдарда белгіленген.

Судья лауазымына кандидаттарға қойылатын талаптарға сай келетін адам біліктілік емтиханы барысында өзінің кәсіби білімін растау үшін емтихан комиссиясына жүгінуге құқылы. Ол екі бөлімнен тұрады. Емтиханның теориялық бөлігінде азамат емтихан билетінің сұрақтарына және сот практикасының міндеттеріне ауызша жауап береді. Практикалық бөлімде істің макеті бойынша іс жүргізу құжатының жобасын жасау бойынша өз шеберліктерін көрсету қажет.

Судья лауазымына тағайындау, қызметі бойынша жоғарылату үшін конкурстық іріктеу нәтижелері бойынша судьялардың біліктілік алқасының оң қорытындысын алу қажеттігі міндетті шарт болып табылады. Әлемдік тәжірибе көрсетіп отырғандай, дәл осы конкурс барлық азаматтар үшін тең мүмкіндіктер негізінде демократиялық жолмен судья лауазымына неғұрлым лайықты кандидаттарды іріктеуге мүмкіндік береді.

Судья лауазымына үміткерлерді іріктеу біздің қызметіміздің ең басым және ауқымды бағыты болып табылады. Мұнда бастысы - ақпараттың жеткіліктілігі, объективтілік, алдын-ала пішілмегендігі.

Ресей Федерациясында судьяларды іріктеу қалай жүреді? Судьялардың біліктілік алқасы баспасөз басылымдарында және өзінің интернет-сайтында судьяның бос лауазымының ашылуы туралы хабарлайды. Бос жұмыс орындарын жариялау мерзімі заңмен қарастырылған.

Біліктілік емтиханын тапсырған азамат (оның нәтижелері үш жыл бойы жарамды) не жоғары тұрған лауазымға үміткер судья судьялардың біліктілік алқасына өзін судьяның бос лауазымына ұсыну туралы

өтінішпен және өзі және өзінің жақын туыстары туралы құжаттар мен мәліметтер пакетімен жүгінуге құқылы.

Судьялардың біліктілік алқалары үміткерлер ұсынған құжаттар мен мәліметтердің дұрыстығын тексеруді ұйымдастырады, бұрынғы жұмыс орындарынан келіп түскен мәліметтер мен сипаттамаларды бағалайды, алқа отырысында кандидатпен әңгімелесу жүргізеді және соңында кандидаттың судья лауазымына ұсынымы туралы немесе одан бас тарту туралы қорытынды береді. Өткен жылы (2019) Ресей судьяларының біліктілік алқалары федералды соттар мен бейбітшілік судьяларының судьялары лауазымына үміткерлердің сегіз мыңнан астам (8174) өтініштерін, осы жылдың 9 айында бес мыңнан астам (5249) осындай өтініштерді қарады.

Алқалар өз қызметін алқалы және жария түрде жүзеге асырады. Отырыстар БАҚ өкілдері, өзге де тұлғалар үшін ашық, қолжетімді өтеді.

Судьялардың біліктілік алқалары азаматтың судья лауазымына ұсынымы туралы шешімдер қабылдауда белгілі бір дискрецияға ие болады, оған байланысты судья лауазымына ұсынудан бас тарту үшін заңда белгіленген негіздердің болмауы оны судья лауазымына ұсыну туралы шешімді автоматты түрде қабылдауға әкеп соқпайды.

Судьяларды іріктеу кезінде әртүрлі әдістер қолданылады, Ресей Федерациясы судьяларының жоғары біліктілік алқасы 2017 жылдың қаңтарында Ресей Президентінің Жарлығын орындау үшін бекіткен сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың нормаларын іске асыру бойынша бірқатар шаралар өткізіледі. Ақпараттың дұрыстығын тексеруге мүмкіндік беретін әртүрлі арнайы ақпараттық жүйелер мен бағдарламалық жүйелер қолданылады, мысалы, мүлік пен кірістер, салық міндеттерін орындау, сонымен қатар судьяның кәсіби қызметінің нәтижелерін объективті бағалау.

Жеке судьяның сот төрелігін іске асырудың сапасы мен жеделдігі көрсеткіштерін талдау судьялардың сот және тиісті деңгейдегі соттар бойынша ұқсас орташа көрсеткіштерімен салыстырылады.

Сондай-ақ процестік мерзімдерді бұзу себептері және сот шешімдерінің күшін жою немесе оларды өзгерту себептері - олардың біліктілігінің жеткіліксіздігіне байланысты үміткерді тағайындауға кедергі болып табылатындығы зерттеледі.

Азаматтар судьядан заңдарды білуді ғана емес, сонымен бірге әдептілік, адалдық, ой, тепе-теңдік, объективтілік және тұрақтылық күтеді. Судья жауапсыздық, өзімшілдік, менмендік, басқаларға деген құрметі жоқ, білімі мен өзінің беделін жоғары деңгейде сақтағысы келмейтін, сондай-ақ өзінің кемшіліктерін көргісі келмейтін сияқты деструктивті қасиеттерге ие адам болмауы керек.

Осы мән-жайларды анықтау үшін судьялардың біліктілік алқалары үміткерге өмірбаянның қандай да бір фактісі бойынша жазбаша түсініктеме беруді ұсынады, отырыс барысында оған сұрақтар қояды. Және бұл жерде үміткердің жауап беруі ғана емес, сонымен бірге оны қаншалықты шыншыл және адал жасайтыны маңызды.

Судьялардың арасынан үміткердің сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы, оның ішінде объективті және объективті болуын қамтамасыз ету мақсатында іс жүргізу заңнамасында көзделген рәсімдерді сақтауы бағаланады.

Конкурстық іріктеудің сапасын арттыру мақсатында судья лауазымына кандидаттың жеке басын зерделеудің қосымша әдістері, HR-құралдары әзірленіп, қолданылады.

Олардың бірі судья лауазымына әдістемесін Сот департаменті әзірлеген кандидаттарды психологиялық тексеру болып табылады. Ол судьялардың біліктілік алқаларының практикасында орын алады, еріктілік, ғылыми, объективтілік және құпиялылық қағидаттарын сақтай отырып жүзеге асырылады.

Сондай-ақ, біліктілік емтиханын тапсырған, бірақ сотта жұмыс тәжірибесі жоқ үміткерге тағылымдамадан өту ұсынылады. Тағылымдаманың негізгі міндеті судья жұмысының ерекшелігін зерттеу және қажетті практикалық дағдыларды игеру болып табылады. Тағылымдамадан өткені туралы пікірді үміткер біліктілік алқасына ұсынады.

Осылайша, белгілі бір азаматтың судья лауазымына ұсынысы туралы шешім, ең алдымен, үміткердің кәсіби қасиеттерін де, оның жеке басы туралы мәліметтерді де, оның моральдық-адамгершілік көзқарастарын жеке бағалауға негізделген.

Үміткерлердің өтініштерін қарау нәтижелері судьялардың біліктілік алқаларының сайтында орналастырылады. Мұнда қорытындылардың мәтіндері де орналастырылады - олар қалың жұртшылық үшін қолжетімді.

Пандемия жағдайында бәрімізге жаңа шындыққа бейімделуге және біздің мүмкіндіктерімізге жаңа көзқараспен қарауға тура келді.

2019 жылғы маусымда судьялардың біліктілік алқаларының жұмыс тәртібі туралы ережеде қашықтықтан қол жеткізу жүйелерін пайдалану арқылы материалдарды отырыстарда қарау туралы норма бекітілді. 2020 жылғы ақпан-қыркүйек аралығында судьялардың жоғары біліктілік алқасы судья лауазымына үміткерлердің 40% астамын осындай тәртіппен қарады. Онлайн режимінде қатысу тек үміткерлер үшін ғана емес, сонымен қатар судьялардың біліктілік алқасының мүшелері, отырысқа қатысатын басқа да тұлғалар үшін қол жетімді.

Отырыстарды осындай режимде өткізу пандемия кезеңінде біздің қызметімізді тоқтатпауға және жұмысты тиімді етуге мүмкіндік берді. Әрбір мәселені тереңірек алдын ала зерделеудің арқасында материалдарды қарау мен қабылданған шешімдердің сапасы төмендеген жоқ. Сонымен қатар, уақыт пен қаржылық шығындар азайды. Сондықтан мұндай тәжірибені жалғастыра береміз және өз тәжірибемізді өңірлік алқаларға таратамыз.

Жаңадан тағайындалған судья кәсіби қайта даярлаудан өтеді. Одан әрі судьялардың біліктілігін арттыру және тағылымдамадан өту қажеттілігіне қарай, бірақ үш жылда кемінде бір рет жүзеге асырылады. Судьяларды қайта даярлау және біліктілігін арттырудың кәсіби алаңы - арнайы құрылған жоғары оқу орны – Ресей мемлекеттік Әділет университеті болып табылады.

Сот қызметінің нәтижелерін бағалаудың негізгі әдісі судьяны біліктілік аттестаттау болып табылады. Барлық судьялар біліктілік алқаларында аттестаттаудан өтеді, судьяның одан өтуден бас тартуға құқығы жоқ. Бұл бағыт көлемі жағынан үлкен және мазмұны жағынан маңызды. Жылына орта есеппен 10 мыңға жуық судья біліктілік аттестаттаудан өтеді.

Судьяларға біліктілік кластары атқаратын лауазымына, судья лауазымындағы жұмыс өтіліне және заңда көзделген өзге де мән-жайларға (9 бастап жоғарыға дейін) қарай беріледі. Сыныпты тағайындау басқа судьяларға қатысты судьяның мәртебесін өзгерту дегенді білдірмейді. Судья жұмыс істейтін соттың деңгейіне байланысты "шекті" біліктілік сыныбы деген ұғым бар. Осы шектен жоғары біліктілік сыныбы берілмейді, дегенмен судья әр үш жыл сайын аттестаттаудан өтуі керек.

Біліктілік сыныптарының белгіленген жүйесі судьяның кәсіби өсу жүйесін қалыптастыру туралы сөз қозғауға мүмкіндік береді. Бұл аспект сот жүйесінің тиімді жұмыс істеуі үшін маңызды.

Қорытындылай келе, сот төрелігін сапалы және жедел іске асыру өлшемдеріне жауап беретін судьялар корпусын қалыптастыру судьялар қоғамдастығы органдары жұмысының басым бағыттарының бірі болып табылатынын атап өткім келеді.

Кандидаттарды іріктеудің қолданылатын рәсімдері мен технологияларының алуан түрлілігімен әртүрлі мемлекеттердің жинақталған тәжірибесі бір нәрсені біріктіреді – едәуір кәсіби дайындалған және жоғары адамгершілік кандидаттарға судьялық өкілеттіктер беруге тырысу.

Судьяларды тағайындау және қызмет бабында жоғарылату тәртібін жетілдіру олардың сот қызметінің нәтижелерін объективті бағалау негізінде кәсібилікті дамытуға ықпал етуге тиіс. Бізге басқа елдердің осы бағыттардағы тәжірибесі қызық.

Менің ойымша, мұндай жұмыс бүкіл заңды қоғамдастықтың – практиктердің де, теоретиктердің де қатысуымен жүргізілуі мүмкін және жүргізілуі керек.

Назарларыңызға рақмет, пандемияның қиын кезеңінде өзіңізді және жақындарыңызды сақтаңыздар!

Исаков Хаджи-Мурад Исраилович

ЗАМАНАУИ АҚПАРАТТЫҚ-КОММУНИКАЦИЯЛЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫ ПАЙДАЛАНУМЕН, СУДЬЯ КАДРЛАРЫН ІРІКТЕУ, ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ ІЛГЕРІЛЕТУ БОЙЫНША ӨЗБЕКСТАННЫҢ ЖОҒАРЫ СОТ КЕҢЕСІНІҢ ТӘЖІРИБЕСІ

Сәлеметсіздер ме, қымбатты бүгінгі халықаралық дөңгелек үстелге қатысушылар,

Бүгін талқыланатын тақырып өте өзекті болып табылады, ал оның нәтижелері өте жемісті болады деп үміттенемін.

Маған заманауи ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдаланумен, судья кадрларын іріктеу, даярлау және ілгерілету бойынша Өзбекстанның Жоғары сот кеңесінің тәжірибесіне тоқтала кетуге рұқсат етіңіздер.

Белгілі бір өлшемдер мен көрсеткіштер бойынша судьяларды жүйелі бағалау және талдау үшін Жоғары сот кеңесімен «Судьялардың рейтингін» электронды бағдарламалық жасақтамасын әзірлеу бойынша жұмыс жүргізілуде.

Қазіргі уақытта судьялардың қызметі Судьялар қызметін бағалау өлшемдері мен тәртібі туралы ережеге сәйкес бағалау өлшемдерінің негізінде бағаланады, оған сәйкес судьялардың біліктілік комиссиясының мүшелері материалдарды судьяның өзі немесе сот төрағасының орынбасары берген (қол қойған) анықтаманың негізінде бес күн ішінде меңгереді. Есептің нәтижелері бойынша комиссия мүшелері әрбір өлшем бойынша өз бағаларын жүз ұпайлық шәкіл бойынша қояды, сонымен қатар біліктілік комиссиясының шешімі орташа ұпайдың негізінде қабылданады.

Бағалаудың қолданыстағы жүйесінің келесі кемшіліктері бар:

- бағалау судьяның өзі берген және қол қойған анықтаманың негізінде жүргізіледі;
- әрбір өлшем бойынша бағалаудың жеке-жеке әдістері жоқ.

Бұл нақты жағдайды бағалауды мүмкін емес етеді, өйткені бағалаудың барлық өлшемдері тұтастай адами факторға тәуелді болады.

Осыған байланысты, Жоғары сот кеңесінің қызметіне судьялардың қызметін кәсіби қызметтің келесі 8 басты бағыты бойынша бағалауға және рейтингтік ұпайларды электронды түрде ықпалдастыруға мүмкіндік беретін аталмыш электронды жүйе енгізілуде:

1. Кәсіпқойлық – судья жан-жақты дамыған, әділ және кәсіпқой, заң ұлықтылығын қамтамасыз ету қабілетіне ие болуы тиіс.
2. Біліктілік – судья заң нормаларын айқын әрі негізді түсіндіруі, сонымен қатар оларды өз қызметінде дұрыс қолдануы тиіс.
3. Тәртіптілік – судья барлық іс-жүргізу және заңмен орнатылған мерзімдерді қатаң сақтауға міндетті.
4. Тиімділік – судья әрқашан өз қызметін тиімді ұйымдастыруы және өндірімділіктің жоғары деңгейіне қол жеткізуі тиіс.
5. Тәрбиелілік – судья заң талабын, қоғамдық тәртіпті, ішкі қағидаларды және сот этикасын толық сақтауы тиіс.
6. Жауапкершілік – судья өз жұмысына үлкен жауапкершілікпен қарауы және азаматтардың тағдыры оның қабылдаған шешіміне байланысты болатындығын терең сезінуі тиіс.
7. Сауаттылық – судья білікті заңгер ретінде мағынасы және мазмұны бойынша жоғары сапалы сот актісін жасауы тиіс.
8. Технологиялылық – судья заманауи ақпараттық-коммуникациялық технологияларды тиімді пайдалана білуі тиіс.

Менің пікірімше, судьялар қызметін бағалаудың ұсынылған өлшемдерінің дәлдігі мен ашықтығы, адами факторды барынша азайтумен рейтингтік жүйені сандандыру кәсіби судьялар корпусын қалыптасуға және сот төрелігінің сапасы мен қолжетімділігін арттыруды қамтамасыз етуге қызмет атқарады.

Сонымен қатар, судьяға кандидаттарды іріктеу мен тағайындау бойынша процесс жабық есіктер артында ауызша сұрақтар мен жауаптар түрінде Кеңес мүшелерімен шешілгендігін айта кеткен жөн. Қазіргі уақытта бұл процесс заманауи ақпараттық және коммуникациялық технологияларды кеңінен пайдаланумен жүзеге асырылады. Бұл жағдайда кандидат компьютер экранында пайда болатын билеттердің бірін таңдайды және қойылған сұрақтарға жауап береді.

Қоғамдықтың басқа кандидаттары мен өкілдері осы процесті тікелей онлайн режимде, сонымен қатар Кеңестің және Жоғарғы соттың күту бөлмесінде бақылай алады, бұл ашықтық пен әділдікті қамтамасыз етеді.

Бұдан бөлек, 2021 жылдан бастап Жоғары сот кеңесінде сот жүргізудің барлық бағыттары бойынша (қылмыстық, азаматтық, экономикалық және әкімшілік, сонымен қатар әйел судьялар клубын) «Өзбекстан судьялар клубын» құру жоспарлануда.

Судьялар клубын құрудың мақсаттары:

- судьялық корпусстың ұйымшылдығын арттыру;
- судьялардың қарым-қатынасы үшін электрондық алаң құру;
- ең күрделі және даулы істерді талқылау;
- сот тәжірибесімен алмасу;
- біркелкі сот практикасына қол жеткізу;
- судьялардың кәсіби өсуіне ықпал көрсету болып табылады.

Судьяға кандидатты іріктеудің енгізілетін жаңа тетіктерінің бірі кандидаттың судьялық лауазымға психологиялық үйлесімділігін анықтау үшін психологиялық тест құру және енгізу бойынша жүргізілетін жұмыс болып табылады. Осыған байланысты, бізге дөңгелек үстелге қатысушылардан осы бағыттағы олардың тәжірибесін тыңдау бізге қызықты болады.

Құрметті дөңгелек үстелге қатысушылар, мен, Өзбекстан Жоғары судьялар мектебінің директоры ретінде, с вашего позволения хотел бы кратко остановиться также об опыте этой организации в области применения современных технологий при подготовке судей и работников аппарата судов.

Жоғары судьялар мектебінің sudya.uz (sudyalari.uz) атауындағы ресми веб-сайты құрылды, сонымен қатар Facebook және Telegram әлеуметтік желілерінде тіркелген.

Бүгінгі таңда судьяларды даярлау процесінде заманауи ақпараттық технологиялар кеңінен қолданылады. Атап айтқанда, оқу аудиториялары заманауи технологиялық жабдықтармен жасақталған, олар бейнеконференция байланысы және ZOOM режимінде қашықтықтан сабақтар, сонымен қатар онлайн режимде тестілеу және интерактивті сабақтар жүргізуге мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, Жоғары судьялар мектебінің тыңдаушылары мен магистранттарының имитациялық сот залына қолжетімділігі бар, ол да онлайн сот мәжілістерін жүргізуге және арнайы технологияларды пайдаланумен дәлелдемелердің іске жататындығын тексеруге болатын барлық жаңа техникалық құралдармен жинақталған.

Сонымен қатар, Жоғары судьялар мектебінің ақпараттық-ресурстық орталығында шетелдік тәжірибені және құқық қолдану практикасын игеру үшін бағдарламаларға, атап айтқанда, «West Law», «Lexis Nexis» халықаралық анықтамалық-құқықтық жүйелеріне, сонымен қатар АҚШ пен Канаданың заң саласындағы жоғары оқу орындарының электрондық журналдарына және әрине ұлттық құқықтық-ресурстық орталықтарына қолжетімділік қамтамасыз етілді.

COVID-19 пандемиясы кезеңінде Жоғары судьялар мектебінің жұмысы онлайн режимде жүргізілді, біліктілігін арттыру курстарынан өтіп жүрген магистранттар мен судьялар, қашықтықтан – онлайн оқыды. Бұл судьялар мен судья қызметіне кандидаттарды даярлау және оқыту саласында сандық технологияларды қолдану бойынша алғашқы қадам әрі үлкен тәжірибе болды.

Қазіргі уақытта Жоғары судьялар мектебінің қызметіне қашықтықтан оқыту және кадрларды басқару жүйесі енгізілуде Жоғары судьялар мектебінің қашықтықтан оқыту жүйесі соттар аппаратының судьялары мен қызметкерлері үшін қашықтықтан оқыту курстарын ұйымдастыруға, сабақтар жүргізудің әртүрлі интерактивті әдістерін қолданумен қашықтықтан оқытулар жүргізуге мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, бұл жүйе магистратура курстарын жүргізу мен бақылау, тыңдаушылар топтарын қалыптастыру, кестелер жасау, қатысуды бақылау және білімдерді бағалау мүмкіндігін қамтиды.

Жүйе Жоғары судьялар мектебінің кадрлық персоналын басқару бойынша платформаны қамтиды, ол кадрлық іс жүргізу процесін автоматтандырады, ары қарай пайдалану үшін, оның ішінде қашықтықтан оқыту және қатысуға есеп жүргізу жүйесінде дерекқоры бар.

Бұдан бөлек, қазіргі уақытта адам құқықтары саласында “сот этикасы”, “сот психологиясы”, “уақытты басқару”, “адам құқықтары саласындағы халықаралық стандарттар ” сияқты бірқатар оқу модельдері онлайн режимде халықаралық сарапшылармен қашықтықтан жүргізіледі. Сонымен қатар, Жоғары судьялар мектебі азаматтық, қылмыстық, әкімшілік және экономикалық құқықтың өзекті тақырыптары бойынша тренингтер мен “дөңгелек үстелдерді” жүйелі түрде ұйымдастырады.

Құрметті әріптестер, мен осы дөңгелек үстел қатысушы мемлекеттер арасындағы өзара ұтымды ынтымақтастықты тереңдетудің бастауы болатындығына сенімдімін.

Форумның барлық ұйымдастырушылары мен қатысушыларына алғысымды білдіремін.

Назарларыңызға рахмет!

СУДЬЯЛАРДЫ КӘСІБИ БАҒАЛАУ

Құрметті дөңгелек үстелге қатысушылар!

Елбасы мен ел Президентінің судьялардың жауапкершілігін арттыру және олардың кәсіби қызметіне бағалау енгізу туралы тапсырмаларын іске асыру мақсатында 2019 жылы Конституциялық заңға түзетулер енгізілді.

Тәртіптік істерді қарау жөніндегі міндеттері бар Сот әділқазылар алқасы Жоғарғы Сот Кеңесіне берілді, ал Жоғарғы Соттың жанынан судьялардың кәсіби қызметін бағалау, судьяның отставкаға құқығын растау және оны тоқтату үшін сот төрелігінің сапасы жөніндегі Комиссия құрылды.

2019 жылдың сәуір айында Президенттің Жарлығымен Комиссия туралы ереже бекітілді. Мамыр айында Жоғарғы Соттың пленарлық жалпы отырысында оның құрамы сайланды.

Судьяның кәсіби қызметін бағалау бұдан бұрын да жүргізілген *(1 жылдан, 5 жылдан кейін және жоғары тұрған лауазымға)*.

Оны Сот әділ қазылар алқасы "билет" жүйесі негізінде және тек облыстық соттардан алынған ақпарат бойынша жүргізді.

Біз ескі жүйеден түбегейлі бас тарттық және оны түбегейлі қайта қарадық, халықаралық тәжірибені зерттедік.

Венециялық комиссияның қорытындысы бойынша "судьялардың қызметін тұрақты бағалау олардың жұмысын жақсартудың маңызды құралы болып табылады және қызмет бабында жоғарылату үшін негіз бола алады".

Еуропалық судьялар Консультативтік кеңесінің (КСЕС) стандарттары бағалау жүйесінде сандық және сапалық көрсеткіштердің міндетті түрде болуын ұйғарады.

ЕҚЫҰ пікірі бойынша судьяның кәсіби қызметін бағалау судьялық дағдыларға, кәсіби құзыретке және көшбасшылық қасиеттерге баса назар аудара отырып, сапалы сипатта болуға тиіс.

Әр түрлі атаулармен бағалау әлемнің көптеген елдерінің заңнамаларында бар.

Конституциялық Заңның 30-1-бабына сәйкес судьяның кәсіби қызметін бағалау жүргізіледі:

- судья лауазымында үзіліссіз бір жыл өткеннен кейін алғаш рет;
- алдыңғы бағалау күнінен бастап судья лауазымында үздіксіз болған әрбір келесі бес жыл өткен сайын кезең-кезеңімен;
- жоғары тұрған сатыдағы судья, сот төрағасы және сот алқасының төрағасы лауазымына конкурсқа қатысқан кезде.
- 20 және одан да көп жыл судьялық өтілі бар судьялар бағалаудан өтпейді.

Комиссия қойылған міндеттерді ескере отырып, судьялардың кәсіби қызметін бағалау жүйесін түбегейлі қайта қарады, бағалаудың жаңа әдістемесі қабылданды.

Жаңа тетіктің негізі - үздік халықаралық практикалардан енгізілген оның өлшемшарттарының айқындығы, объективтілігі және әділдігі.

Біздің жаңа әдістемеміздің артықшылықтары:

- "билеттер және жалаңаш сандар" бойынша ескі әдістемеге қарағанда ашық және объективті өлшемдердің болуы»;
- әдіснама судьялардың жұмысы туралы деректерді жинаудың сандық және сапалық әдістерінің кең жиынтығын кешенді пайдаланады;
- адами факторды барынша азайту-ақпараттық технологияларды толық көлемде пайдалану, олардың негізінде электрондық статистикалық модуль құру;
- судьяның уақытын үнемдеу: бағалаудың қосымша құралдарынан өту үшін Жоғарғы Сотқа негізгі өлшемшарттар бойынша балдардың шекті деңгейін жинамаған судьялар ғана келеді, қалғандары

бағалау қорытындылары мен алынған балдар туралы - бейнеконференцбайланыс арқылы хабардар етілуі мүмкін.

Конституциялық заңда қойылатын талаптарға сәйкес судьяның кәсіби қызметін бағалау Жоғары тұрған сатыдағы судья лауазымына, Сот Төрағасы, сот алқасының төрағасы лауазымына конкурсқа қатысу кезінде жүргізіледі.

Судьяның кәсіби қызметін тек судьялар ғана бағалайды.

Конкурсқа қатысу кезінде бағалаудың негізінде мерзімдік бағалау кезіндегідей өлшемшарттар жатыр:

- 1) кәсіби білім және сот төрелігін іске асыру кезінде оларды қолдана білу;
- 2) сот қызметінің нәтижелері;
- 3) іскерлік қасиеттер;
- 4) адамгершілік қасиеттері (Судья әдебі кодексінде қойылатын талаптарға сәйкестігі).

Өлшемшарттардың әр тобы қосалқы өлшемшарттардан тұрады.

Іс жүзінде барлық деректер Жоғарғы Соттың ақпараттық жүйелерінен тікелей алынады. Ол үшін арнайы статистикалық деректер модулі құрылды.

Кәсіби білім және сот төрелігін іске асыру кезінде оларды қолдана білу;

Өлшемшарт судьяның кәсіби білімі және оны конкурсқа қатысатын судьялар үшін сот төрелігін іске асыру кезінде қолдана білуі күші жойылған және өзгертілген сот актілерінің саны негізінде есептеледі. Бұл деректер статистикалық модульден алынады.

Күші жойылған және өзгертілген сот актілерінің саны судьяның құзыреттілігі туралы тұжырымдарды құру үшін куәлік немесе жеткілікті негіз болып табылмайды. Осыған байланысты сот актілерінің күшін жою және оларды өзгерту себептері зерделенуге тиіс.

Күшін жою мен өзгерістердің себептерін Комиссия іс жүргізу заңнамасында белгіленген негіздер мен олардың маңыздылық дәрежесін негізге ала отырып бағалайды.

Сот қызметінің нәтижелері

Өлшемшарттардың осы тобы судьяның сот төрелігін жүзеге асыруының тиімділігін анықтауға мүмкіндік береді.

Сот қызметінің нәтижелерін бағалау судьяның сот жүктемесінің өлшемшарттары бойынша объективті деректерге, оның тиісті кезең үшін процестік мерзімдерді сақтауына негізделеді.

Сот жүктемесі кәсіби қызметтің бағаланатын кезеңінде (*3 жылдан аспайтын*), судьяның тиісті мамандануы бойынша тиісті мамандану бойынша сол кезеңдегі сот бойынша орташа жүктемемен салыстырғанда: азаматтық істер бойынша-шешімдер саны, қылмыстық істер бойынша – үкімдер Саны, әкімшілік істер бойынша – қаулылар саны зерделенеді.

Үшінші өлшемшарт - іскерлік **қасиеттерді бағалау**.

Судьяның іскерлік қасиеттерін бағалау ұжымда іскерлік қарым-қатынас дағдысының даму деңгейін анықтау үшін сот ұжымына (Сот басшылығына, судьяларына және қызметкерлеріне) жыл сайынғы құпия пікіртері нәтижелерін зерделеу қорытындылары бойынша жүргізіледі. Бұл өлшемшарт басқа судьялар мен сот қызметкерлеріне қатысты тұлғааралық қасиеттерді, төраға мен судьялардың ұжымдағы құрметті мінез-құлқын анықтауға мүмкіндік береді.

Сот төрағасы және сот алқасының төрағасы лауазымына конкурсқа қатысатын судьялардың көшбасшылық, басқарушылық және коммуникативтік дағдыларын анықтау үшін комиссия мүшелерімен сұхбат жүргізіледі.

Сұхбат берудің мақсаты - судьяда сот немесе сот алқасының басшысы лауазымында жұмыс істеуге қажетті іскерлік қасиеттердің болуын анықтау.

Адамгершілік қасиеттері

Судья әдеби кодексінде қойылатын талаптарға сәйкестігіне адамгершілік қасиеттерін бағалау келесі өлшемшарттар бойынша жүргізіледі:

- 1) судья әдебін сақтау;
- 2) судьяның әрекеттеріне шағымдардың болуы және мазмұны;

Бұл өлшемшарт судьяның сот төрелігін жүзеге асыруда да, кез-келген іс-әрекетті жүзеге асыруда да, қоғамдық қызметте де, күнделікті өмірде де мінез-құлқының судья лауазымының жоғары мәртебесіне қаншалықты сәйкес келетінін анықтауға мүмкіндік береді.

Жоғары тұрған сатыдағы судья, сот төрағасы және сот алқасы төрағасы лауазымына конкурсқа қатысатын судьяның кәсіби қызметін бағалау процесі аяқталғаннан кейін әрбір өлшемшарт бойынша бағалау жиынтық кестеге енгізіледі, онда сараланған қорытынды баға есептеледі.

Салмақтық қорытынды баға өлшемдердің әрбір тобы үшін үлес салмағын ескере отырып есептеледі.

Жоғары тұрған сатыдағы судья, сот төрағасы және сот алқасы төрағасы лауазымына конкурсқа қатысатын судьялардың кәсібилік деңгейін айқындау үшін сараланған қорытынды бағалар келесі топтар (корпустар) бойынша бөлінеді:

- А - кәсібиліктің үздік деңгейі
- В - кәсібиліктің жақсы деңгейі
- С - кәсібиліктің жеткілікті деңгейі
- Д - кәсібиліктің қанағаттанарлықсыз деңгейі.

Кәсібилік деңгейлері бойынша бөлу судьялар, сот төрағалары және сот алқаларының төрағалары үшін жалпы қабылданған 100 балдық (пайыздық) бағалау жүйесі негізінде жүзеге асырылады.

Жоғары тұрған сатыдағы судья, сот төрағасы және сот алқасының төрағасы лауазымына конкурсқа қатысу кезінде кәсіби қызметті кешенді бағалау қорытындылары бойынша Комиссия келесі шешімдердің бірін шығарады:

- 1) ең жоғары мөлшерленген бағалаудың 60% астамын жинаған судьяларды, яғни "А", "В" және "С" корпусын лауазымға тағайындау үшін ұсынылсын.
- 2) жоғары тұрған сатыдағы судья, сот төрағасы, 60% кем жинаған сот алқасының төрағасы лауазымына тағайындау үшін ұсыным беруден бас тартуға құқылы.

Комиссияның көрсетілген шешімдері ұсынымдық сипатта болады.

Жинақталған тәжірибені ескере отырып, әдістемелік басшылыққа нақты түзетулер енгізілді.

Кәсіби қызметті бағалау судьялар корпусының сапалық құрамын жақсарту, кәсіби біліктіліктің өсуін ынталандыру, істерді қарау кезінде заңдылықты нығайту үшін жауапкершілікті арттыру мақсатында жүргізіледі.

Өткен жылғы және қазіргі тәжірибе судья кадрларын даярлауда оң сәттер бар екенін, бұл комиссияның жұмысын біршама жеңілдететінін көрсетеді.

Әріптестердің жұмысын бағалау және шешім қабылдау, әсіресе олар үшін жағымсыз, оңай емес. Бұл физикалық ғана емес, сонымен бірге өте үлкен моральдық жүктеме.

Қазіргі уақытта Комиссия өз жұмысын бекітілген Ереже мен бағалау әдістемесіне сәйкес айқындық және әділдік қағидаттарын сақтай отырып жалғастыруда.

Назарларыңызға рақмет!

ТӘЖІКСТАННЫҢ СУДЬЯЛАР МЕН СУДЬЯ ЛАУАЗЫМЫНА ҮМІТКЕРЛЕРДІ ІРІКТЕУ, ДАЯРЛАУ КЕЗІНДЕГІ ТӘЖІРИБЕСІ - ЗАМАНАУИ ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫ ҚОЛДАНУ

Құрметті Төраға, құрметті әріптестер, онлайн-дөңгелек үстелге қатысушылар!

Ең алдымен, мен Қазақстан Республикасының Жоғары Сот Кеңесіне "Судьялыққа кандидаттарды іріктеу, судьялардың жұмысын бағалау және оларды ілгерілету кезіндегі қазіргі цифрлық және HR - технологиялар" тақырыбындағы онлайн дөңгелек үстелге қатысуға шақырғаны және осы саладағы проблемаларды талқылау үшін мүмкіндік бергені үшін алғысымды білдіргім келеді.

Сот билігінің беделі мен оның қызметінің тиімділігі судьяларды сапалы іріктеуге, оларды даярлау мен ілгерілетуге байланысты екені сөзсіз. Сондай-ақ, олардың кәсібилігіне, объективтілігіне, бейтараптығына, әділдігіне, іскерлік, моральдық және адамгершілік қасиеттеріне сот процесіне қатысатын адамдардың құқықтарын, бостандықтарын мен заңды мүдделерін қорғау көп байланысты. Тәжікстан Республикасының "Тәжікстан Республикасының Соттары туралы" Заңында, "Судьялар мен тағылымдамадан өтуші судьялар қызметіне кандидаттар үшін бірыңғай емтихан комиссиясы туралы" Ережеде және басқа да тиісті нормативтік құқықтық актілерде судьялар мен судья қызметіне кандидаттарды іріктеу тәртібі мен шарттары көзделген. Тәуелсіз сот жүйесі құқық үстемдігі қағидатын және сот төрелігін тиісінше жүзеге асыруды қамтамасыз ету үшін қажет. Судьяларды, бос судьялық лауазымдарға кандидаттарды іріктеудің және оларды даярлаудың тиісті тәртібі сот билігінің тәуелсіздігін қамтамасыз етудің ажырамас бөлігі және міндетті шарты болып табылады.

Бейбітшілік пен ұлттық бірліктің негізін қалаушы — Ұлт Көшбасшысы, Тәжікстан Республикасының Президенті құрметті Эмомали Рахмон елдегі сот кадрларын іріктеу мен орналастыруға ерекше назар аударады. Атап айтқанда, 2019 жылғы 21 қарашадағы сот билігі қызметкерлерімен кездесуде ол қазіргі уақыт талабы жоғары кәсіби дүниетаным мен адамгершілік, терең құқықтық білім, қарым-қатынас этикасы, әділеттілік, бейтараптық және ар-ождан болып табылатындығын атап өтті, әр судьяның жеке басы мен қызметінің негізгі және анықтайтын критерийлері ретінде қызмет етуді білдіретінін атап өтті.

Тәжікстан Республикасында судья лауазымына кандидаттарды іріктеу мәселесімен Тәжікстан Республикасының Жоғарғы Соты айналысады және судья, тағылымдамадан өтуші судьялар лауазымына кандидаттарды оқыту, даярлау, республика судьялары мен соттар аппараты қызметкерлерінің біліктілігін арттыру процесін жүргізуге сот білімі саласындағы мамандандырылған орган болып табылатын Жоғарғы Сот жанындағы судьяларды оқыту орталығына уәкілеттік берілген.

Тәжікстан Республикасында судья лауазымына кандидаттарды іріктеу кезінде ашықтық пен объективтілік қағидаты қолданылады. Конкурс өткізу туралы БАҚ, сондай-ақ Тәжікстан Республикасы Жоғарғы Сотының сайтында жарияланады.

Арнайы тексеруден өткен кандидаттар диктанттан тұратын мемлекеттік тілде өткен емтихандарды және құқықтың барлық салалары бойынша ауызша емтихан тапсыруға жіберіледі. Емтихандарды құрамына 8 түрлі құрылымның, Ұлттық заңнама орталығының және Тәжік мемлекеттік ұлттық университетінің өкілдері кіретін судья және тағылымдамадан өтуші судья лауазымына кандидаттар үшін Бірыңғай емтихан комиссиясы қабылдайды. Емтиханның өту процесі бұқаралық ақпарат құралымен жарияланады. Емтиханды сәтті тапсыру қорытындылары бойынша судья және тағылымдамадан өтетін судьялар лауазымына кандидаттар үшін емтихан комиссиясының ұсынуы бойынша кандидаттар бір жыл ішінде оқу орталығында теориялық оқудан және бірінші сатыдағы соттарда тағылымдамадан өтеді және бұл мерзім олардың кәсіби жұмыс өтіліне кіреді.

Одан әрі Тәжікстан Республикасының Жоғарғы Соты мен жоғары экономикалық соты төрағаларының ұсынуы бойынша судьялардың біліктілік алқасының оң қорытындысының (яғни, судьялар қоғамдастығының ұсынымы) қорытындылары бойынша судья лауазымына кандидаттар тағайындау үшін Тәжікстан Республикасының Президентіне ұсынылады.

Ал жұмыс істеп жүрген судьяларға қатысты, оларды іріктеу судьялардың біліктілік алқасы арқылы өтеді, онда олардың теориялық және практикалық дағдылары, кәсіби жұмысының сапасы және олардың табиғи

моральдық қасиеттері бағаланады. 9 судьядан тұратын біліктілік комиссиясының мүшелері республика судьялары Қауымдастығының отырыстарында сайланады. Комиссияның кандидатқа қатысты оң қорытындысы 3 жыл бойы қолданылады.

Әлемдік процестердің жаһандануы және ынтымақтастықтың тереңдеуі контекстінде жаңа қазіргі технологияларды пайдалана отырып, судья лауазымына кандидаттар кадрларын іріктеу тетігін жетілдіру мәселелері өзекті және сұранысқа ие болып қалатыны сөзсіз.

Пандемия кезінде көптеген елдерде технологиялық басымдықтар өзгерді. Цифрландыру біртіндеп ұйымдастырушылық қызметтің барлық салаларына еніп, олардың шынайы кезеңіне айналды. Тәжікстан Республикасының сот билігі бұл мәселені де назардан тыс қалдырған жоқ, тек белгілі бір бөлімшелерде ғана емес, сонымен бірге судьялармен және сот аппараттарының қызметкерлерімен, сондай-ақ қатынасусыз жұмыс, сондай-ақ іс жүргізудің қашықтағы форматында соттарға жүгінетін азаматтармен жұмысты ұйымдастыру мәселесі қарастырылып жатыр.

Бізге белгілі болғандай, Қазақстан Республикасында Жоғары Сот Кеңесінің қызметін және судьяларды іріктеу жүйесін жаңғырту бойынша жұмыстар жүргізілуде. Атап айтқанда, едәуір объективті және айқын бола бастаған судьялар мен судья лауазымына кандидаттарды іріктеу рәсімі тағы да күрделене түсті. Судьяларды бағалау мен іріктеу критерийлерінің сараланған жүйесі әзірленді және енгізілді, бейнеконференцбайланыстың техникалық мүмкіндіктерін пайдалана отырып, кандидаттармен сұхбат жүргізудің қазіргі тәжірибесі енгізілді.

Айта кету керек, судья лауазымына үміткерлерді іріктеу кезіндегі Чар-технологиялар және оны қолдану бірқатар елдерде кеңінен қолданылады, онда оны дамытудың маңызды кезеңі судья лауазымына кандидаттарды іріктеу және судьяларды жылжыту кезінде өзінің тиімділігін көрсететін қазіргі технологияларды енгізу, алдыңғы қатарлы тәжірибені іске асыру процесі мен тетіктері болып табылады. Қазақстан Республикасы ТМД кеңістігінде қазіргі технологияларды пайдалану бойынша шын мәнінде көш бастап тұр.

Ковид-19 жаһандық пандемиясының аясында тәжірибе көрсеткендей, судья лауазымына үміткерлерді іріктеу, олардың жұмыстарын дайындау және бағалау кезінде қазіргі технологиялар мен ЧАР-технологияларды енгізу қажеттілігі туындайды.

Айта кету керек, биыл халықаралық ұйымдармен ынтымақтастық аясында біз COVID-19 коронавирус пандемиясының теріс әсерін азайту мақсатында онлайн технологияларды қолдана отырып, судьяларды даярлау және біліктілігін арттыру бойынша бірқатар бірлескен іс-шаралар өткіздік. Осыған байланысты даму жөніндегі әріптестермен және осы міндеттерді жүзеге асыру үшін біздің басты әріптесіміз Тәжікстандағы БҰҰ Даму бағдарламасы болып табылады.

Тәжікстан Республикасының сот жүйесі кадрларды іріктеу үшін қазіргі технологияларды қолдану мәселесін зерделеуде. Келесі жылға Тәжікстанның сот билігінің қажеттіліктерін бағалау, сот билігін дамытудың 2021-2030 жылдарға арналған стратегиясын әзірлеу, сондай-ақ судья лауазымына кадрлар даярлау және іріктеу кезінде озық тәжірибені зерделеу және қазіргі технологиялар мен ЧАР-технологияларды қолдану үшін бірқатар іс-шаралар жоспарланған. Әрине, бұл бағдарламаны жүзеге асыру үшін

мамандарды даярлау және ақпараттық технологияларды пайдалану қажет. Қазіргі заманғы технологиялардың оңтайлы моделін іздеу және қолдану судьяларды іріктеуде, даярлау мен бағалауда үлкен рөл атқарады.

Қазақстан Республикасы судья кадрларының озық тәжірибесін ескере отырып, судья лауазымына кандидаттарды іріктеу сапасын арттыруға ықпал ететін цифрлық ақпараттық технологияларды қолдану бойынша ҚР Жоғары Сот Кеңесінің практикасын зерделеу қажет.

Бұл іс-шара ТМД елдерінің сот жүйесін жетілдіру бойынша тәжірибе алмасуға және ұтымды ұсыныстар әзірлеуге ықпал ететінін атап өткен жөн.

Назарларыңызға рахмет!

Қазақстан Республикасының сот жүйесі үшін құзыреттер шеңберін әзірлеу

Қараша 2020

Хан Николай Александрович

EY

Совершенство бизнес,
улучшаем мир

Жобаның мақсаты :

Қазақстан Республикасының сот жүйесі үшін құзыреттер шеңберін әзірлеу

Келесі міндеттер жүзеге асырылды:

1. Қазақстан Республикасының сот жүйесіндегі құзыреттерді бағалаудың ағымдағы жүйесіне талдау жүргізілді
2. Судьяларды бағалау үшін құзыреттер модельдерін қолданудың халықаралық тәжірибесіне талдау жүргізілді
3. Сұхбат сериясы және сот жүйесі мен заңды кәсіби қоғамдастық өкілдерінің сауалнамасы жүргізілді
4. Құзыреттерді бағалау құралдары әзірленген

Судьяларды бағалау үшін құзыреттер модельдерін қолданудың халықаралық тәжірибесіне талдау жүргізілді



3

EY

Құзыреттер моделін әзірлеу

1

Жоғарғы, **облыстыққалалық соттардың судьяларымен**, сондай-ақ адвокаттар алқасының және ҚР БСО жанындағы Біліктілік комиссиясының өкілдерімен жеке сұхбат жүргізілді

- Сұхбаттың мақсаты әртүрлі деңгейдегі судьялардың қызметін талдау, қажетті басқарушылық және жеке-іскерлік құзыреттерді анықтау болып табылады

2

Судьялардың **қызме-тіушінқ** андай да бір құзыреттердің маңыздылығы мен сындылығын айқындау үшін судьялардың қатысуымен төрт фокус-топ өткізілді

3

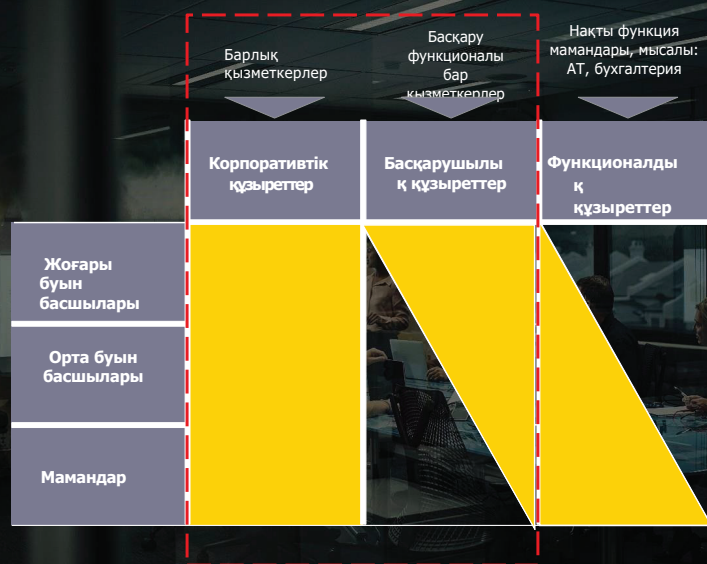
Заңгерлер **заңке-ңесші** лері, адвокаттар (Республикалық адвокаттар алқасының мүшелері), ҚР БСО сарапшылары арасында онлайн-сауалнама жүргізілді



4

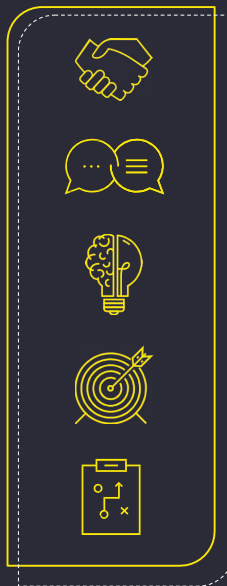
EY

Жоба көлемі



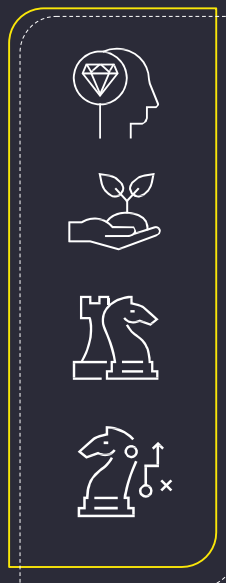
Корпоративтік құзыреттер

- 1 Шешімдер қабылдау
- 2 Тиімді байланыс
- 3 Жүйелік ойлау
- 4 Өзін-өзі дамыту:
- 5 Жоспарлау



Басқарушылық құзыреттер

- 1 Қызметкерлерді ынталандыру
- 2 Қызметкерлерді дамыту
- 3 Қарамағындағылардың жұмысын ұйымдастыру
- 4 Өзгерістерді басқару



7

ДӨҢГЕЛЕК ҮСТЕЛ НӘТИЖЕЛЕРІ БОЙЫНША ҰСЫНЫСТАР:

- 1) судьяларды іріктеу кезінде кадрлық құралдарды одан әрі кеңейту мүмкіндігін қарастыру;
- 2) шетелдік тәжірибені ескере отырып, Жоғарғы Сот Кеңесінің жұмысында ақпараттық технологиялардың кең спектрін қолдану мүмкіндігін қарастыру;
- 3) судьяларды кәсіби бағалауда HR құралдарын кеңірек қолдану мүмкіндігін зерттеу;
- 4) Қазақстан Республикасының сот жүйесіндегі кадрлық саясатты жетілдіру үшін оң халықаралық тәжірибені бейімдеу мүмкіндігін зерттеу;
- 5) ұлттық әкімшілік соттарды құру кезінде шет елдердің тәжірибесінде қолданылатын әкімшілік соттардың судьяларын іріктеу тетіктерін қолдану мүмкіндігін қарастыру.

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
ОНЛАЙН-МЕЖДУНАРОДНОГО КРУГЛОГО СТОЛА
«СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ И HR-ТЕХНОЛОГИИ
ПРИ ОТБОРЕ КАНДИДАТОВ В СУДЬИ, ОЦЕНКЕ РАБОТЫ
И ПРОДВИЖЕНИИ СУДЕЙ»

НУР-СУЛТАН
2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

Георгий Папуашвили

*(Председатель Конституционного Суда Грузии 2006-2016 гг.,
эксперт Венецианской комиссии Совета Европы)*

Особенности инструментария отбора и оценки судей при формировании
административных судов, международный опыт42

Елли Ренар

(Вице-ректор Национальной Школы Магистратуры Французской Республики)

Рамка компетенции при подготовке судей и прокуроров Франции.....44

Кармело Челентано

(Президент 9 Комитета Высшего Совета Магистратуры Итальянской Республики)

Деятельность Высшего Совета Магистратуры Италии по назначению и
оценке судей и прокуроров. Технологии и COVID-1946

Франциско Кардона

(Международный консультант по государственному управлению, эксперт ОЭСР)

Международные нормы и практики в сфере назначения судей и управления
административными судами.....49

Джолдасбеков Нуржан Утепбаевич

*(Член Высшего Судебного Совета Республики Казахстан,
судья Верховного Суда Республики Казахстан)*

Использование современных HR-технологий в деятельности
Высшего Судебного Совета.....52

Тимошин Николай Викторович

*(Председатель Высшей квалификационной коллегии судей Российской Федерации,
Член Президиума Верховного Суда Российской Федерации)*

Роль квалификационных коллегий судей Российской Федерации в отборе,
продвижении по службе, оценке деятельности судей и особенности работы
коллегий в условиях пандемии COVID-1958

Исаков Хаджи-Мурад Исраилович

(Заместитель Председателя Высшего Судейского Совета Республики Узбекистан)

Опыт Узбекистана по отбору, подготовке и продвижению судейских кадров с использованием современных информационно-коммуникационных технологий.....61

Сисенова Нурия Уралжановна

(Судья Верховного Суда Республики Казахстан, Секретарь Комиссии по качеству правосудия при Верховном Суде)

Профессиональная оценка судей.....64

Завкизода Солах Амин

(Директор учебного центра Судей при Верховном Суде Республики Таджикистан)

Опыт Таджикистана при отборе, подготовки судей и кандидатов на должность судей – применение современных технологий.....67

Хан Николай Александрович

(Старший менеджер, руководитель группы по оказанию услуг по вопросам управления персоналом компании EY Казахстан)

Рамка компетенции для судейских должностей.....69

Рекомендации по итогам проведенного круглого стола.....72

**ПРОГРАММА
ОНЛАЙН-МЕЖДУНАРОДНОГО КРУГЛОГО СТОЛА «СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ И
HR-ТЕХНОЛОГИИ ПРИ ОТБОРЕ КАНДИДАТОВ В СУДЬИ,
ОЦЕНКЕ РАБОТЫ И ПРОДВИЖЕНИИ СУДЕЙ»**

- 13.30 - 14.00 Регистрация подключившихся участников, тестирование интернет-подключения
- 14.00 - 14.30 Приветственные выступления
- Донаков Талгат Советбекович,**
Председатель Высшего Судебного Совета Республики Казахстан
- Джанни Буккикио,**
Председатель Венецианской Комиссии Совета Европы
- Бекетаев Марат Бахытжанович,**
Министр юстиции Республики Казахстан
- Таймерденов Мейрамбек Таймерденович,**
Председатель судебной коллегии по гражданским делам
Верховного Суда Республики Казахстан
- Мукашев Рахмет Желдыбаевич,**
Член Конституционного Совета Республики Казахстан
- Тимошин Николай Викторович,**
Председатель Высшей квалификационной коллегии судей Российской Федерации
- Ёдгоров Холмумин Буврабоевич,**
Председатель Высшего Судейского Совета Республики Узбекистан
- Барыктабасова Эльмира Бектургановна,**
Председатель Совета по отбору судей Кыргызской Республики
- Якуп Бериш,**
Постоянный представитель ПРООН в Казахстане
- 14.30 - 14.45 *Выступление:* Эксперты Венецианской Комиссии, Славица Банич и
Георгий Папуашвили
**Тема: Особенности инструментария отбора и оценки судей при формировании
административных судов, международный опыт**
- 14.50 - 15.05 *Выступление:* Вице-ректор Французской Национальной Школы Магистратуры,
Елли Ренар
Тема: Рамка компетенции при подготовке судей и прокуроров Франции
- 15.10 - 15.25 *Выступление:* Президент 9 Комитета Высшего Совета Магистратуры
Итальянской Республики, Кармело Челентано
**Тема: Деятельность Высшего Совета Магистратуры по назначению и оценке
судей и прокуроров. Технологии и COVID-19**
- 15.30 - 15.45 *Выступление:* Глава Департамента по развитию законодательства БДИПЧ/ОБСЕ,
Константин Вардзелашвили, Эксперт в области государственного управления,
Франциско Кардона
**Тема: Международные нормы и практики в сфере назначения судей и
управления административными судами**

- 15.50 - 16.05 *Выступление:* Судья, Директор департамента международных отношений Школы Судей Испании, Хосе Мария Асенсио
Тема: Применение цифровых технологий при отборе судей
- 16.10 - 16.25 *Выступление:* Член Высшего Судебного Совета Республики Казахстан, судья Верховного Суда, Джолдасбеков Нуржан Утепбаевич
Тема: Использование современных HR-технологий в деятельности Высшего Судебного Совета
- 16.30 - 16.45 *Выступление:* Председатель Высшей квалификационной коллегии судей Российской Федерации, Тимошин Николай Викторович
Тема: Роль квалификационных коллегий судей Российской Федерации в отборе, продвижении по службе, оценке деятельности судей и особенности работы коллегий в условиях пандемии COVID-19
- 16.50 - 17.05 *Выступление:* Председатель Высшего Судейского Совета Республики Узбекистан, Ёдгоров Холмумин Буврабоевич
Тема: Опыт Узбекистана в сфере отбора, подготовки и продвижения судей с использованием современных информационно-коммуникационных технологий
- 17.10 - 17.25 *Выступление:* Судья Верховного Суда Республики Казахстан, Секретарь Комиссии по качеству правосудия при Верховном Суде, Сисенова Нурия Уралжановна
Тема: Профессиональная оценка судей
- 17.30 - 17.45 *Выступление:* Член Совета по отбору судей Кыргызской Республики, Кошокова Гульжана Жарматовна
Тема: Использование современных технологий при отборе кандидатов на должность судьи в Кыргызской Республике
- 17.50 - 18.05 *Выступление:* Директор учебного центра Судей при Верховном Суде Таджикистана, Завкизода Солех Амин
Тема: Опыт Таджикистана при отборе, подготовки судей и кандидатов на должность судей - применение современных технологий
- 18.10 - 18.25 *Выступление:* Старший менеджер, руководитель группы по оказанию услуг по вопросам управления персоналом EY Kazakhstan, Хан Николай Александрович
Тема: Рамка компетенции для судейских должностей
- 18.30 - 18.45 *Выступление:* Директор по развитию Корпоративного университета «Самрук-Казына», Шиков Владимир Хасанович
Тема: Компетенции важны, но не достаточны. Что и как стоит оценивать для отбора судей
- 18.50 – 19.30 Дискуссия

Подведение итогов и закрытие экспертной встречи

КОНКРЕТНЫЕ МЕРЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЧЕСТНОСТИ И НЕПОДКУПНОСТИ КАНДИДАТОВ В СУДЫ ПО АДМИНИСТРАТИВНЫМ ДЕЛАМ

Как отмечалось в докладе, направленном в Высший Судебный Совет РК, суды по административным делам в некоторых странах действуют как отдельная ветвь судебной власти, где ассамблея Судей по административным делам имеет специальные функции, как в Польше и Австрии, или функции, связанные с отбором судей в других странах. В других странах Суды по административным делам действуют в качестве палат или коллегий в общих судах, как в Грузии. Существуют также комбинированные системы, в которых суды по административным делам отделены от системы судов общей юрисдикции лишь на некоторых уровнях юрисдикции, например, в Эстонии, где дела первой инстанции решаются отдельными судами по административным делам, а апелляционной инстанцией выступают суды общей юрисдикции.

Однако обычно при отборе судей (будь то судьи по административным делам или судьи общей юрисдикции) органы отбора используют объективные критерии, установленные законом. Базирование выбора на объективных критериях отбора можно рассматривать как важнейшую меру проверки честности и неподкупности кандидатов. С другой стороны, четко определенные критерии повышают доверие общественности к процедуре назначения. В некоторых странах, таких как Грузия, Литва, эти критерии подробно перечислены в соответствующих правовых актах.

Судьи по административным делам в Литве отбираются по тем же критериям, что и другие судьи. Лица, претендующие на должность судьи Высшего суда, оцениваются по: стажу работы в юридической сфере; характеру и качеству работы; профессиональной деятельности (качеству работы в сфере юриспруденции); характеру и качеству научно-педагогической работы; профессиональной компетентности и знаниям; знанию иностранных языков; университетскому образованию, отличному от юридического; по профессиональному развитию и совершенствованию (его интенсивность, целенаправленность, обоснованность); участию в экспертной деятельности (например, в процессе подготовки проектов правовых актов, экспертной оценке проектов правовых актов, участии в деятельности рабочих групп и др.); деятельности в качестве посредника (медиатора); научно-исследовательскому сотрудничеству (не относится к кандидатам, имеющим степень доктора общественных наук); уровню текущих педагогических обязанностей кандидата и выполняемой педагогической деятельности; подготовленным научным публикациям в рецензируемых научных изданиях; участию в общественной деятельности, связанной с судами / юстицией; иной деятельности кандидата, связанной с приобретением и углублением знаний, необходимых для работы судьи, и т. д. Личностные компетенции; конструктивность мышления кандидата, эрудиция; зрелость личности, эмоциональная уравновешенность, эффективность и объективность принятия решений; долг и ответственность, способность эффективно организовывать свою и чужую работу; навыки общения и сотрудничества; сила и адекватность мотивации, сила профессиональной идентичности, инициативность, стремление учиться и совершенствоваться, активность в юридическом/судейском сообществе.

В Грузии кандидат на должность судьи, в том числе судьи по административным делам, отбирается на основе двух основных критериев – добросовестности и компетентности. Характеристики критерия добросовестности должны быть следующими:

- a) личная добросовестность и профессиональная сознательность;
- b) независимость, беспристрастность и справедливость;
- c) личное и профессиональное поведение;
- d) личная и профессиональная репутация.

Признаками компетентностного критерия являются: a) знание правовых норм; b) способность к правовому обоснованию и компетентность; c) навыки письменной и устной коммуникации; d) профессиональные качества; e) научные достижения и профессиональная подготовка; f) профессиональная деятельность.

Следует отметить, что для того, чтобы критерии были эффективными, необходимо наличие нескольких процедурных механизмов. Во-первых, каждый критерий в идеале должен оцениваться по балльной

системе. Во-вторых, деятельность, связанная с назначением судьи или актом отказа в назначении соответствующего кандидата на должность судьи, должна иметь юридическое обоснование, по существу вытекающее из объективных критериев, установленных законом. В-третьих, важно иметь механизм обжалования. Например, в Грузии, если кандидату отказано, он может обратиться с апелляцией в квалификационную палату Верховного Суда, если считает, что: например, член Высшего совета юстиции Грузии был предвзят во время конкурса или его отношение было дискриминационным и т. д.

После рассмотрения дела Квалификационная Палата Верховного Суда выносит одно из следующих решений:

- а) оставить в силе решение Высшего совета юстиции Грузии об отказе кандидату в назначении на должность судьи;
- б) отменить решение Высшего совета юстиции Грузии об отказе кандидату в назначении на должность судьи и передать дело на новое расследование.

Важно отметить, что обычно меры по проверке честности и неподкупности кандидата наряду с критериями включаются в процедуру отбора. Например, во многих странах соответствующий отборочный орган занимается поиском информации, связанной с кандидатом, которая может включать информацию о честности и неподкупности кандидата, например, есть ли у кандидата незначительные правонарушения, или есть ли у кандидата неоплаченные финансовые обязательства и так далее.

Правило об отказе в назначении лиц, отстраненных от должности судьи после дисциплинарных процедур, довольно распространено. В одних странах оно имеет особые сроки, в других распространяется только на кандидатов в председатели судов, однако следует сказать, что эти меры в целом представляют собой адекватные гарантии для назначения достойных судей.

Необходимо отметить, что начальная подготовка является важным элементом честности и неподкупности. Теоретические и практические занятия призваны повысить не только юридические знания и компетентность, но и честность и неподкупность кандидата. Элемент практического обучения очень распространен по всей Европе. Одним из примеров может служить Украина, где перед назначением проходит отборочный экзамен. Отборочный экзамен проводится Высшей квалификационной комиссией судей Украины в форме анонимного тестирования с целью проверки общетеоретических знаний кандидата юридических наук, владения им государственным языком страны, личных морально-психологических качеств кандидата.

Существует также требование начальной подготовки. Специальная подготовка проводится в течение двенадцати месяцев (если иной срок не определен решением Высшей квалификационной комиссии судей Украины) за счет средств государственного бюджета Украины, а срок специальной подготовки в Национальной школе судей Украины включается в стаж профессиональной деятельности в области права.

Специальная подготовка кандидатов на должность судьи включает теоретическую и практическую подготовку судьи в Национальной школе судей Украины и осуществляется в соответствии с Программой. Программа ориентирована на качественную подготовку кандидатов на должность судьи до выполнения ими служебных обязанностей судьи.

Программа включает теоретическую и практическую подготовку; стажировку в местных судах, ознакомительные визиты в прокуратуру, органы, осуществляющие досудебное расследование, пенитенциарную службу, службы исполнительной власти, юридические фирмы; контрольные мероприятия. Темы теоретической и практической части спецподготовки объединены в модули и блоки.

Подводя итог, можно сказать, что мерами по обеспечению честности и неподкупности кандидата являются (1) четкие и объективные критерии назначения; (2) соответствующие процедуры назначения; (3) Общие требования к кандидатам, обеспечивающие фильтр для кандидатов по критерию честности и неподкупности, если они могут быть подвергнуты сомнению; и (4) первоначальная подготовка кандидатов. Все эти меры активно используются в процедурах назначения судей по всей Европе. Следует отметить, что эти меры должны быть максимально эффективными, например, процедура назначения должна иметь такие механизмы безопасности, как правовая аргументация решений и механизм обжалования.

КОМПЕТЕНТНОСТЬ БУДУЩИХ СУДЕЙ И ПРОКУРОРОВ ВО ФРАНЦИИ

II.1 ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

На заседании генеральной ассамблеи Европейской сети центров подготовки судей 10 июня 2016 г. учреждения, ответственные за обучение судей и прокуроров из 28 государств-членов Европейского Союза, торжественно приняли девять основополагающих принципов обучения судей

Вот первые два принципа:

1. Обучение судей - это практическая и междисциплинарная подготовка, направленная в основном на передачу ценностей и профессиональных методов, дополняющих те, которые приобретаются во время получения юридического образования

2. Каждый судья и прокурор должен пройти начальную подготовку до или во время своего назначения.

Можно скопировать и вставить следующие ссылки, чтобы предоставить им полную информацию

На французском языке http://www.ejtn.eu/PageFiles/15756/Judicial%20Training%20Principles_FR.pdf

На английском языке http://www.ejtn.eu/PageFiles/15756/Judicial%20Training%20Principles_EN.pdf

II.2. ОСНОВНЫЕ НАВЫКИ

II.2.1 РАЗМЫШЛЕНИЕ НА ЕВРОПЕЙСКОМ УРОВНЕ: проект да ВИНЧИ - 2011

(на английском языке) http://www.cej-mjusticia.es/cej_dode/doc_users/doc/4_222_201327103538440.pdf

- Общие ценности судей и прокуроров (независимость, порядочность, беспристрастность, лояльность)
- Начальная подготовка должна позволить будущим магистратам иметь обширные знания в области применимого национального и международного права
- Кроме того, подготовка также должна включать обучение этике и предметам, отличным от юридических (управление бизнесом, информационные технологии, иностранные языки, социальные науки, альтернативные методы разрешения конфликтов)
- Обучение должно включать практический аспект

Для сравнения на европейском уровне: ¹

Франция - юридические знания и компетенция 65%, неюридические навыки 35%

Румыния - юридические знания и компетенция 90%, неюридические навыки 10%.

Испания - юридические знания и компетенция 90%, неюридические навыки 10%.

II.2.2. Основные навыки в Национальной школе по подготовке и совершенствованию судебных работников (ENM)

II.2.2.1. Тринадцать основных профессиональных требований к судье

- Способность определять, применять и применять этические правила
- Умение анализировать и обобщать ситуацию или проблему
- Способность определять, уважать и гарантировать процессуальную базу
- Умение адаптироваться
- Способность занимать авторитетную позицию или смирение, соответствующее обстоятельствам
- Умение общаться, слушать и обмениваться мнениями
- Способность подготовить и провести слушание или судебный диалог с уважением к обеим сторонам
- Способность достичь согласия и примирения
- Способность принимать решения, основанные на законе и фактах, установленные в контексте и в здравом смысле и подлежащие исполнению
- Умение мотивировать, документировать и объяснять решение

¹ Источник: Отчет о лучших европейских практиках программ начальной подготовки, Г-жа Дарта Местере, директор юридической программы Латвийского центра подготовки судей, 2017 г.

- Умение учитывать национальные и международные институциональные условия
- Умение работать в команде
- Способность организовывать, управлять и внедрять новшества

Пример для сравнения: Дания²

**Честность; Профессионализм; Динамизм; Надежность; Влияние на других людей;
Сотрудничество; акцент на результатах; акцент на развитии; глобальное видение
организации; Лидерский потенциал.**

II.2.2.2 Способы передачи этих навыков в ENM

APC (подход на основании компетенции) уже включен в таблицы подготовки судей. В настоящее время обсуждается применение подхода, основанного на навыках, в начальной подготовке судей путем включения в учебные листы и буклеты.

Активная и практическая методология

- Из 31 месяца обучения - 21 месяц наблюдения или профессиональной практики
 - курс введения в юрисдикцию (1 неделя)
 - стажировка в следственном отделе (2 недели)
 - стажировка в юридической фирме (13 недель)
 - судебная практика: начальная подготовка (39 недель), затем подготовка к первым обязанностям (12 недель)
 - апелляционный суд (1 неделя)
 - стажировки с обычными собеседниками судебного учреждения: тюремные службы (3 недели, 2 в закрытом помещении, 1 в открытом помещении), судебная защита молодежи (1 неделя), судебный исполнитель (1 неделя)
- o открытие стажировки
- В период учебы: различные мои методы обучения, направления обучения, в аудитории, ситуации, на расстоянии, письменные работы
- Коучинг: индивидуализация обучения

II.2.2.3 Методы оценки приобретения данных навыков

- Сочетание различных оценок:
 - Выпускные экзамены
 - Во время судебной стажировки оценивание в реальной ситуации (председательство в судебном заседании, доводы, проведение судебных заседаний по гражданскому делу) региональными координаторами обучения (CRF) или помощниками судьи-оценщика (MEVA)
 - Выпускные экзамены (письменные или устные тесты)
- Возможность повторного обучения / несоответствия

Некоторые идеи лучших методик:

- Наличие четких целей в программе обучения,
- Акцент на получаемые навыки
- Баланс между юридическими и не юридическими навыками
- Акцент на регистрации магистрата в его социальном контексте
- Продвижение обучения на практике
- Индивидуальный контроль за будущими судьями в ходе их обучения
- Предоставление возможности для внешних стажировок
- Регистрация оценки на протяжении всего обучения
- Изучение иностранных языков и популяризация зарубежного опыта

² Так же - Источник: Отчет о лучших европейских практиках программ начальной подготовки, Г-жа Дарта Местере, директор юридической программы Латвийского центра подготовки судей, 2017 г.

НАЗНАЧЕНИЕ И ОЦЕНКА СУДЕЙ И ПРОКУРОРОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РЕГУЛИРОВАНИИ ВЫСШЕГО СУДЕБНОГО СОВЕТА ИТАЛИИ (CSM) – ТЕХНОЛОГИИ И COVID-19

Прежде всего, я хотел бы выразить благодарность Высшего Судебного Совета Италии Председателю Высшего Судебного Совета Республики Казахстан и всем остальным членам Совета за предоставленную возможность выступить в данном интересном круглом столе.

Передаю Вам самые теплые приветствия от всех членов «Consiglio Superiore della Magistratura» (Высшего Судебного Совета) и, в частности, от Заместителя Председателя Давида Эрмини (David Ermini), который делегировал меня в качестве председателя IX комиссии, уполномоченной содействовать международной деятельности Совета и заботиться о ней.

Теплое приветствие всем участникам.

Выражаю разочарование тем, что мое участие в круглом столе будет ограничено вследствие срочных обязательств, поэтому для получения возможности выслушать другие материалы мое выступление будет достаточно кратким.

В целом мы знаем, что совершенствование всех судебных органов может быть серьезно улучшено за счет правильного использования информационно-Коммуникационных технологий, баз данных и сетей в Судах, а также за счет развития более эффективной связи с соответствующей подготовкой и профессиональным развитием судей.

Эта тенденция, цель которой, по существу, заключается в улучшении процесса принятия решений и повышении эффективности за счет: сокращения времени принятия решений; обеспечения более эффективного разрешения старых дел; обеспечения эффективного планирования использования человеческих ресурсов в различных Судах.

Этот вид процесса реформирования в Италии в последние месяцы был еще более усовершенствован в связи с необходимостью противостоять распространению пандемии covid-19.

Технологический подход, применявшийся в последние годы в гражданских судах, был полезен не только для повышения эффективности работы, но и для управления человеческими ресурсами во время принятия мер по дистанцированию в связи с пандемией.

Во многих аспектах опыт ГСТ (гражданского судопроизводства в сфере телематики) был экспортирован и в дальнейшем внедрен, например, в Кассационном суде.

Таким образом, в этом Суде начался официальный этап тестирования с целью депонирования документов и было разработано новое канцелярское приложение для управления телематическими процедурами в отношении документов, поданных адвокатами в цифровом виде.

Указанное приложение позволит обеспечить видимость электронных файлов для судей, являющихся членами коллегий Кассационного суда, а также для Генерального прокурора, так что палаты Совета могут проводить заседания без присутствия судей, а решения могут приниматься дистанционно, с помощью видеоконференции.

Такого рода подход в использовании технологий применялся также в организации и в деятельности органа местного самоуправления Высший совет судебной власти (CSM).

В этом случае более чем очевидно, что на протяжении многих лет Совет судебной власти Высший совет судебной власти (CSM) разрабатывал платформу цифровой базы данных для управления документами, файлами и процедурами, касающимися судей и прокуроров, их карьеры и назначения на руководящие должности.

С первых лет 2-го тысячелетия в CSM были внедрены технологии, ориентированные не только на автоматизацию делопроизводства и технологию баз данных, но и на сетевую взаимосвязь между решениями центрального самоуправления и местных районных советов.

Вскоре стало ясно, что автоматизация делопроизводства могла бы использоваться в основном для оформления документов, для расширения использования стандартных текстов, но не для более эффективного управления процедурами, связанными с оценкой карьеры судей. Таким образом, была внедрена технология баз данных для создания электронного личного дела каждого магистрата, судьи или прокурора, содержание которого было доступно для всех ожидающих рассмотрения в Совете процедур. В то же время вся эта электронная информация была доступна в сети интранет. Сетевая технология, по их мнению, имеет основополагающее значение для электронного обмена информацией между сотрудниками Судов, в том числе судьями – районными советами – и Советом.

Основным примером такого совершенствования технологического управления Человеческими ресурсами может служить периодическая оценка профессионализма судей и прокуроров.

На самом деле следует знать, что профессионализм судей, в его различных профилях, является предметом многократных и глубоких проверок на протяжении всей их профессиональной жизни. Деликатность функций, выполняемых магистратами, требует постоянной проверки сохранения установок, оцененных в начале первого отбора, в течение всего срока службы судей. В итальянской судебной системе (Законодательный декрет 160/2006 с поправками, внесенными l. 111/2007) все магистраты подлежат оценке каждые четыре года, вплоть до седьмой оценки профессионализма, которая проводится на двадцать восьмом году службы.

Очевидно, что деятельность в этом отношении должна сталкиваться с огромным количеством файлов, документов и параметров оценки, потому что каждые четыре года должны быть определены сотни процедур и проведены сотни оценок.

Процедура чрезвычайно сложна, поскольку оценка охватывает весь четырехлетний период и основана на многих оценочных параметрах: независимость, беспристрастность и сбалансированность; способность; целеустремленность; усердие; трудолюбие.

В конце периода оценки судебный совет получает и оценивает: а) информацию, имеющуюся в Высшем совете судебной власти и Министерстве юстиции, а также в отношении возможных бухгалтерских и дисциплинарных заключений, без ущерба для автономной возможности каждого члена судебного совета получить доступ ко всем документам, находящимся на публичной стадии процесса, в целях оценки их использования в судебном совете; б) отчет магистрата о проделанной работе и о том, что он считает полезным, в том числе копии актов и мероприятий, которые магистрат считает подлежащими проверке; в) статистические данные о проделанной работе и сравнение с данными других магистратов в той же должности; г) акты и положения, составленные магистратом, а также протоколы слушаний, в которых участвовал магистрат, отобранные на основе объективных критериев, установленных в конце каждого года с учетом мер, указанных в параграфе 3, если они еще не предприняты; д) судебные и внесудебные назначения с указанием фактических обязательств, которые они повлекли за собой; е) доклад и отчеты, поступающие от руководителей подразделений, которые должны учитывать конкретные ситуации, представленные третьими сторонами, при условии, что они ссылаются на конкретные факты, касающиеся профессионализма.

Судебный совет может принимать информацию о конкретных фактах в сообщениях своих членов или руководителей бюро или советов адвокатов, незамедлительно сообщая о результатах соответствующему магистрату, у которого есть право на получение копий документов, и может приступать к слушанию дела, что всегда устраивается по просьбе магистрата.

На основании этих приобретений судебный совет формулирует мотивированное заключение Верховному судебному совету юстиции вместе с документацией и протоколами слушаний

Все эти этапы проходят через электронный личный файл, интранет-сервисы, а документы и отчеты осваиваются в цифровом виде, так что окончательные решения CSM могут быть своевременными и точными.

Точно так же Совет управляет через интранет-процедуру всеми случаями передачи функций управления.

Назначение магистратов на высшие судебные должности является одной из наиболее важных и деликатных прерогатив C.S.M., и технологический подход с использованием информационных технологий рекламы чрезвычайно полезен для обеспечения большого количества информации для V комиссии и Совета.

Кроме того, в этом случае все этапы процедуры управляются ИТ и сетью. Магистрат вставляет заявление и любую полезную документацию в интранет, районный судебный совет заполняет файл своими оценочными данными, и, наконец, совет в электронном виде получает ряд элементов, на основе которых он выносит свое окончательное решение.

Очевидно, что выбор делается на основе конкурсной процедуры, цель которой состоит в том, чтобы сравнить кандидатов на основе источников знаний и выделить для каждой должности в рамках выборки наиболее подходящего кандидата по способностям и заслугам с учетом функциональных потребностей, которые должны быть удовлетворены, и, где это возможно, с учетом конкретных экологических характеристик, поэтому человеческий аспект процедуры является основополагающим в этом отношении.

Многие из этих цифровых освоенных эволюций управления данными в последние годы были еще более усовершенствованы, но в прошлом году сложности, связанные с пандемией, неожиданно вынудили Совет столкнуться с проблемой отсутствия решений о самоуправлении.

Для обеспечения гарантий участия в заседании пленарного собрания CSM внес изменения в саморегулирование, предусмотрев возможность Комитета при Президиуме уполномочить отдельных членов по их просьбе для участия в заседаниях пленарного собрания дистанционно через телематическую связь.

Это разрешение предоставляется в силу мер ограничения свободы передвижения, установленных нормативными актами для предотвращения распространения инфекции Covid-19, компонентам, затронутым такими ограничениями или находящимся в условиях высокого эпидемиологического риска, зависящего от состояния здоровья близких или совместно проживающих членов семьи.

Участие осуществляется за счет использования компьютерных технологий, таких как обеспечение аудиовизуальной идентификации каждого участника и возможности непосредственного, визуального и слухового восприятия в режиме реального времени всеми участниками каждой фазы обсуждения, всех вмешательств и голосования.

Тем, кто дистанционно участвует в работе пленарного собрания, направляющих комиссий или иных членов коллегиального совета, допускается ознакомление с документами каждой процедуры путем направления в электронном виде сформированной копии.

В этом случае информационные и сетевые технологии в эпоху пандемии демонстрируют, что путь, уже пройденный в прошлом, позволил с точки зрения эффективности справиться с особыми условиями трудности в принятии решений лично.

Я останавливаюсь здесь в своем кратком выступлении и благодарю вас всех за внимание.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ НАЗНАЧЕНИЯ СУДЕЙ

ФРАНЦИСКО КАРДОНА (FRANCISCO CARDONA)

ОБСЕ

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ЭКСПЕРТНЫЕ МОДЕЛИ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

АДМИНИСТРИРОВАНИЯ

- Модель государственной службы: Трудоустройство новоиспеченных выпускников юридических вузов
- Профессиональная модель: Трудоустройство опытных юристов (например, практикующих юристов)
- Сочетание обеих моделей (например, Нидерланды, Финляндия)
- Политические: совместное принятие решений о трудоустройстве между политиками и судебными органами (высшие суды, конституционные суды и т. д.)

МОДЕЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

- Лучше всего подходит для стран, нацеленных на создание независимых судебных органов в относительно недавних переходных ситуациях (распространено в континентальной Европе)
- 3 основные характеристики:
 1. Трудоустройство на основе заслуг, при котором теоретические юридические знания и квалификация кандидатов занимают центральное место с длительным периодом вводной подготовки
 2. Продвижение по службе согласно классам и шкалам, основанным на трудовом стаже и оценке профессиональных заслуг (особенно непрерывное обучение и специализация)
 3. При отсутствии дисциплинарных или уголовных мер работа в должности судьи осуществляется пожизненно.

МОДЕЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

- Преимущества:
 1. Сильный компонент управления, основанный на заслугах, даже если Минюст может иметь влияние в управлении
 2. Беспристрастность является наиболее ценной профессиональной характеристикой
 3. Надежная защита от политического вмешательства
- Недостатки:
 1. Легитимность в основном базируется на экспертных знаниях; социальный опыт и экономическое понимание правовых ситуаций довольно незначительны
 2. Низкий уровень эмпатии к социально чувствительным ситуациям
 3. Сильная привязанность к чрезмерному юридическому формализму

МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ

- **ООН 29 ноября 1985 года:**
- Трудоустройство лиц, обладающих честностью и неподкупностью, способностями, соответствующей подготовкой и квалификацией в области юриспруденции. Процедуры должны предотвращать назначение судей по **ненадлежащим мотивам**
- **Рек. КМ СЕ (2010)12 от 17 ноября 2010 г.**
- Трудоустройство на основе объективных критериев, установленных законом
- **Заслуги** : квалификация, навыки и способность рассматривать дела с применением закона при уважении человеческого достоинства.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ/РЕКОМЕНДАЦИИ

- Используйте модель государственной службы: надлежащий уровень образования, строгий конкурсный экзамен, длительная вводная подготовка
- Используйте процедуры отбора, основанные на заслугах, управляемые независимыми не политическими органами, с помощью заранее установленных беспристрастных и прозрачных процедур и результатов, оспариваемых в судах.
- Для обеспечения **административной и уголовной юстиции**: Искать независимых в своих суждениях лиц, способных контролировать законность правительственных решений (в том числе политиков, полицейских и прокуроров)
- Роль, которую Конституция отводит судебной системе в системе государственного управления, должна вдохновлять на профилирование судей (профессиональные обязанности, знания и компетентность в области этики)
- Следует отличать отбор (профессиональная процедура УЧР в рамках компетенции большинства судебных органов, но не только) от формального акта назначения и подвергать его судебному обзору
- Необходимо ввести проверку юридических знаний, предшествующего опыта и т. д., а также оценить ноу-хау кандидатов в их будущей роли судьи или магистрата, который будет принимать решения о жизни, судьбе и благополучии своих сограждан

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ **HR-ТЕХНОЛОГИЙ** В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫСШЕГО СУДЕБНОГО СОВЕТА

Джолдасбеков Нуржан Утепбаевич
город Нур-Султан

ОСНОВНЫЕ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ

План Нации «**100 конкретных шагов**»

Послание Президента народу Казахстана
«**Казахстан в новой реальности:
время действий**»

Стратегический план развития
Республики Казахстан до 2025 года

ПОЛНОМОЧИЯ СОВЕТА



прием **квалэкзамена**
на должность судьи



конкурсный отбор на
вакантные судебские должности



формирование **кадрового резерва** на руководящие
судейские должности



рассмотрение
дисциплинарных дел в
отношении судей

РАБОЧИЕ ОРГАНЫ СОВЕТА:

1	КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КОМИССИЯ	прием экзамена у кандидатов в судьи
2	КОМИССИЯ ПО КОНКУРСНОМУ ОТБОРУ СУДЕЙ	отбор судей по итогам конкурса
3	КОМИССИЯ ПО КАДРОВОМУ РЕЗЕРВУ	формирование резерва на руководящие судебские должности
4	СУДЕБНОЕ ЖЮРИ	рассмотрение дисответственности судей
5	ЭКСПЕРТНО-КОНСУЛЬТАТИВНАЯ КОМИССИЯ	рассмотрение вопросов по совершенствованию судебной системы

КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН



ДАЛЬНЕЙШЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЭКЗАМЕНА:

1 сокращение срока пересдачи экзамена

6 месяцев



3 месяца

2 повышение практикоориентированности тестирования

3 дифференцированный подход при сдаче экзамена для **опытных** юристов со стажем более 10 лет

~~11~~ НПА



8 НПА на тестировании

4 оптимизация прохождения экзамена для опытных юристов при участии в конкурсе на должности **судей областных судов**

5 этапов



2 этапа экзамена

КОНКУРСНЫЙ ОТБОР СУДЕЙ

УЧАСТНИКИ КОНКУРСА:



кандидаты,
сдавшие
квалэкзамен



выпускники
Академии
правосудия



действующие
и бывшие судьи

ЭТАПЫ КОНКУРСНОГО ОТБОРА

ранее:

1. Прием документов участников
2. Проверка на соответствие требованиям законодательства
3. Направление на рассмотрение советов по взаимодействию с судами и пленарных заседаний облсудов
4. Утверждение кандидатур на заседании Совета

в настоящее время:

1. ПРИЕМ ДОКУМЕНТОВ УЧАСТНИКОВ
2. ПРОВЕРКА НА СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
3. АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ ОЦЕНКА по оцифрованным критериям
4. КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА, проводимая Конкурсной комиссией
5. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА КАНДИДАТОВ
6. СОБЕСЕДОВАНИЕ
7. РАССМОТРЕНИЕ КОНКУРСНОЙ КОМИССИЕЙ
8. УТВЕРЖДЕНИЕ НА ЗАСЕДАНИИ СОВЕТА

ДАЛЬНЕЙШЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОРЯДКА ОТБОРА:

1

повышение привлекательности работы **в малосоставных и отдаленных судах**

2

широкое освещение среди населения **процедуры отбора** судей

3

обеспечение оперативности проведения конкурсных процедур на должности судей областных судов, **без ущерба к качеству отбора**

4

набор специалистов в сферах **налогообложения, недропользования, интеллектуальной собственности, корпоративного права**

В рамках совершенствования порядка отбора кандидатов разработана **Единая рамка компетенций** судей:



- на первоначальном этапе включает **5 компетенций**;
- разработана по инициативе Совета при поддержке Программы развития ООН

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИТ-ТЕХНОЛОГИЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА



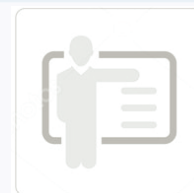
автоматизированная
**система оценки
кандидатов** при
конкурсе



проведение
заседаний Совета и
его рабочих органов в
онлайн-формате



**информсистема
по учету** судейских
кадров



автоматизированная
**система подачи
документов**

действуют

внедряется

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА КАНДИДАТОВ

ИЗУЧЕНИЕ МНЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННОСТИ

- публикация списка участников на
сайте Совета для получения отзывов

МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ И СМИ

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОВЕРКА ЧЕРЕЗ
ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫЕ И СПЕЦИАЛЬНЫЕ
ГОСОРГАНЫ

- в отношении кандидатов из
правоохранительных и спецгосорганов

УЧЕТ МНЕНИЯ АДВОКАТСКОГО СООБЩЕСТВА

- направление списка участников в
коллегии адвокатов

ОПРОС КОЛЛЕГ ПО МЕТОДУ 360°

- анонимный опрос

ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИЙ С ПРИВЛЕЧЕНИЕМ
HR-СПЕЦИАЛИСТОВ

- применение ассесмент-центра,
проведение тестирования на основе
вербальных и числовых заданий

ИЗУЧЕНИЕ ВИДЕОЗАПИСЕЙ СУДЕБНЫХ
ПРОЦЕССОВ И СУДЕБНЫХ АКТОВ

ПРОВЕДЕНИЕ ТЕСТИРОВАНИЯ НА ЗНАНИЕ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПРИ СМЕНЕ СУДЕБНОЙ
СПЕЦИАЛИЗАЦИИ

Тимошин Николай Викторович

РОЛЬ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ КОЛЛЕГИЙ СУДЕЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ОТБОРЕ, ПРОДВИЖЕНИИ ПО СЛУЖБЕ, ОЦЕНКЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУДЕЙ И ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ КОЛЛЕГИЙ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19

Дамы и господа, уважаемые участники круглого стола! Еще раз примите мои искренние приветствия от имени Высшей квалификационной коллегии судей Российской Федерации.

Должность судьи является одним из важнейших социальных факторов осуществления правосудия и составляет его организационную основу. Специфика формирования судейского корпуса обусловлена особым статусом судьи. Ключевая роль в этом многоступенчатом процессе в Российской Федерации отведена квалификационным коллегиям судей.

Квалификационные коллегии судей в России являются органами судейского сообщества, наделенными государственно-властными полномочиями, в том числе в решении вопросов отбора претендентов на должности судей, продвижения по службе, квалификационной аттестации. Коллегия и судья взаимодействуют, начиная от приема первичных документов для рекомендации его кандидатом на вакантную должность, до прекращения полномочий, и позднее – до прекращения отставки судьи.

Характером деятельности квалификационных коллегий судей обусловлена независимость в принятии решений от влияния извне. Эта независимость обеспечивается формированием коллегий в соответствии с европейскими (международными) стандартами: в их состав входят судьи судов различных уровней (составляя большинство членов коллегии), а также представители юридической общественности и представитель Президента России.

Проведение государственной политики, направленной на повышение качества и эффективности функционирования судебной системы, укрепление независимости судов, ведет к росту требований к судьям как к носителям судебной власти, в том числе к уровню их профессиональной подготовки и личностным качествам.

Согласно Конституции России судьями могут быть граждане нашей страны, достигшие 25 лет, имеющие высшее юридическое образование (уровня не ниже специалиста или магистра) и стаж работы по юридической профессии не менее пяти лет. При этом дополнительные требования относительно возраста и стажа работы установлены законами к судьям в зависимости от уровня суда.

Лицо, соответствующее требованиям к кандидатам на должность судьи, вправе обратиться в экзаменационную комиссию, чтобы подтвердить свои профессиональные знания в ходе квалификационного экзамена. Он состоит из двух частей. В теоретической части экзамена гражданин дает устные ответы на вопросы экзаменационного билета и по задачам судебной практики. В практической части необходимо продемонстрировать свои умения по составлению проекта процессуального документа по макету дела.

Обязательным условием для назначения на должность судьи, продвижения по службе является необходимость получения положительного заключения квалификационной коллегии судей по результатам конкурсного отбора. Как показывает мировой опыт, именно конкурс позволяет отобрать наиболее достойных кандидатов на должность судьи демократическим путем на основе равных возможностей для всех граждан.

Отбор претендентов на должность судьи является наиболее приоритетным и масштабным направлением нашей деятельности. Главное здесь – достаточность информации, объективность, непредвзятость.

Как происходит отбор судей в Российской Федерации? Квалификационная коллегия судей объявляет об открытии вакантной должности судьи в печатных изданиях и на своем интернет-сайте. Сроки объявления вакансий предусмотрены законом.

Гражданин, сдавший квалификационный экзамен (его результаты действительны в течение трех лет), либо судья, претендующий на вышестоящую должность, вправе обратиться в квалификационную коллегию судей с заявлением о рекомендации его на вакантную должность судьи и пакетом документов и сведений о себе и своих близких родственниках.

Квалификационные коллегии судей организуют проверку достоверности документов и сведений, представленных претендентами, оценивают поступившие сведения и характеристики с прежних мест работы, проводят собеседование с кандидатом в заседании коллегии и, наконец, дают заключение о рекомендации кандидатом на должность судьи или об отказе в этом. В прошлом (2019) году квалификационными коллегиями судей России рассмотрены более восьми тысяч (8174) заявлений претендентов на должности судей федеральных судов и мировых судей, за 9 месяцев текущего года – более пяти тысяч (5249) таких заявлений.

Коллегии осуществляют свою деятельность коллегиально и гласно. Заседания проходят открыто, доступны для посещения представителями СМИ, иными лицами. Квалификационные коллегии судей обладают определенной дискрецией в принятии решений о рекомендации гражданина на должность судьи, в силу которой отсутствие установленных законом оснований для отказа в рекомендации на должность судьи не влечет автоматического принятия решения о рекомендации его на должность судьи.

При отборе судей применяются различные методы, проводится целый комплекс мероприятий по реализации норм законодательства о противодействии коррупции, утвержденные Высшей квалификационной коллегией судей Российской Федерации в январе 2017 года во исполнение Указа Президента России.

Используются различные специальные информационные системы и программные комплексы, которые позволяют провести проверку достоверности сведений, например, об имуществе и доходах, исполнении налоговой обязанности, а также объективно оценить результаты профессиональной деятельности судьи.

Анализ показателей качества и оперативности отправления правосудия отдельного судьи сопоставляются с аналогичными средними показателями судей по суду и судам соответствующего уровня.

Изучаются также причины нарушения процессуальных сроков и причины отмены или изменения судебных решений – не являются ли они препятствием к назначению претендента в силу его недостаточной квалификации.

От судьи граждане ожидают не только знания законов, но и порядочности, честности, вдумчивости, уравновешенности, объективности и неподкупности. Судьей не должен быть человек, имеющий деструктивные качества, такие как безответственность, корысть, высокомерие, отсутствие уважения к окружающим, нежелание поддерживать знания и свой авторитет на высоком уровне, а также видеть свои недостатки.

Для выяснения этих обстоятельств квалификационные коллегии судей предлагают претенденту дать письменные пояснения по тому или иному факту биографии, задают ему вопросы в ходе заседания. И здесь важно не только то, что ответит претендент, но и то, насколько правдиво и честно он это сделает.

Оценивается соблюдение претендентом из числа судей антикоррупционного законодательства, в том числе предусмотренных процессуальным законодательством процедур в целях обеспечения непредвзятости и объективности.

С целью повышения качества конкурсного отбора разработаны и применяются дополнительные методы изучения личности кандидата на должность судьи, HR-инструменты.

Одним из них является психологическое обследование кандидатов на должность судьи, методика которого разработана Судебным департаментом. Оно имеет место в практике квалификационных коллегий судей, осуществляется с соблюдением принципов добровольности, научности, объективности и конфиденциальности.

Также имеется практика, когда претенденту, сдавшему квалификационный экзамен, но не имеющему опыта работы в суде, рекомендуется пройти стажировку. Основной задачей стажировки является изучение специфики работы судьи и приобретение необходимых практических навыков. Отзыв о прохождении стажировки представляется претендентом в квалификационную коллегию.

Таким образом, решение о рекомендации конкретного гражданина на должность судьи основывается, прежде всего, на индивидуальной оценке как профессиональных качеств претендента, так и данных о его личности, в том числе его морально-нравственных установках.

Результаты рассмотрения заявлений претендентов размещаются на сайте квалификационных коллегий судей. Там же размещаются тексты заключений – они доступны для широкой общественности.

В условиях пандемии всем нам пришлось адаптироваться к новым реалиям и по-новому взглянуть на наши возможности.

Еще в июне 2019 года в Положении о порядке работы квалификационных коллегий судей была закреплена норма о рассмотрении в заседаниях материалов путем использования систем удаленного доступа. С февраля по сентябрь 2020 года в таком порядке Высшей квалификационной коллегией судей рассмотрены более 40% заявлений претендентов на должности судей. Участие в режиме онлайн доступно не только для претендентов, но и для членов квалификационной коллегии судей, иных лиц, участвующих в заседании.

Проведение заседаний в таком режиме позволило не приостанавливать нашу деятельность в период пандемии и сделать работу такой же эффективной. Качество рассмотрения материалов и принятых решений не снизилось благодаря более глубокой предварительной проработке каждого вопроса. Кроме того, сократились временные и финансовые затраты. Поэтому будем продолжать такую практику и распространять свой опыт на региональные коллегии.

Вновь назначенный судья проходит профессиональную переподготовку. В дальнейшем повышение квалификации и стажировка судей осуществляются по мере необходимости, но не реже одного раза в три года. Профессиональной площадкой переподготовки судей и повышения квалификации выступает специально созданное высшее учебное заведение – Российский государственный университет правосудия.

Основным методом оценки результатов судебной деятельности является квалификационная аттестация судьи. Все судьи проходят аттестацию в квалификационных коллегиях, судья не вправе отказаться от ее прохождения. Это направление значительное по объему и значимое по содержанию. В среднем в год квалификационную аттестацию проходят около 10 тысяч судей страны.

Квалификационные классы присваиваются судьям в зависимости от занимаемой должности, стажа работы в должности судьи и иных предусмотренных законом обстоятельств (от 9 до высшего). Присвоение класса не означает изменение статуса судьи относительно других судей. Существует понятие «предельного» квалификационного класса в зависимости от уровня суда, в котором работает судья. Выше этого предела квалификационный класс присвоен быть не может, тем не менее, судья обязан проходить аттестацию каждые три года.

Установленная система квалификационных классов позволяет вести речь о формировании системы профессионального роста судьи. Данный аспект важен для эффективного функционирования судебной системы.

В заключение хочу отметить, что формирование судейского корпуса, отвечающего критериям качественного и оперативного отправления правосудия, является одним из приоритетных направлений работы органов судейского сообщества.

При всем многообразии применяемых процедур и технологий отбора кандидатов накопленный опыт различных государств объединяет одно – стремление наделить судейскими полномочиями наиболее профессионально подготовленных и высоконравственных кандидатов.

Совершенствование порядка назначения судей и продвижения по службе должно способствовать развитию профессионализма на основе объективной оценки результатов их судебной деятельности. Нам интересен опыт других стран в этих направлениях.

Такая работа, на мой взгляд, может и должна проводиться при участии всего юридического сообщества – как практиков, так и теоретиков.

Спасибо за внимание, берегите себя и своих близких в сложный период пандемии!

Хаджи-Мурад Исраилович Исаков

ОПЫТ УЗБЕКИСТАНА ПО ОТБОРУ, ПОДГОТОВКЕ И ПРОДВИЖЕНИЮ СУДЕЙСКИХ КАДРОВ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННО- КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Здравствуйтесь дорогие участники сегодняшнего международного круглого стола, Обсуждаемая сегодня тема является весьма актуальной, а её результаты, надеюсь, будут очень продуктивными.

Позвольте мне остановиться на опыте Высшего судейского совета Узбекистана по отбору, подготовке и продвижению судейских кадров с использованием современных информационно-коммуникационных технологий.

Высшим судейским советом ведётся работа по разработке электронного программного обеспечения «Рейтинг судей» для регулярной оценки и анализа деятельности судей по определённым критериям и показателям.

В настоящее время деятельность судей оценивается на основании критериев оценки в соответствии с Положением о критериях и порядке оценки деятельности судей, согласно которому члены квалификационной комиссии судей изучают материалы в течение пяти дней на основании справки, представленной (подписанной) самим судьёй и заместителем председателя суда. По результатам отчёта члены комиссии выставляют свои оценки по сто-балльной шкале по каждому критерию, а решение квалификационной комиссии принимается на основании среднего балла.

Существующая система оценки имеет следующие недостатки:

- оценка производится на основании справки, выданной и подписанной самим судьёй;
- отсутствуют отдельные методы оценки по каждому критерию.

Это приводит к невозможности оценки реальной ситуации, так как все критерии оценки всецело зависят от человеческого фактора.

В связи с чем, в деятельность Высшего судейского совета внедряется указанная электронная система, позволяющая оценивать деятельность судей по следующим 8 ключевым направлениям профессиональной деятельности и интегрировать рейтинговые баллы в электронном виде:

1. Профессионализм – судья должен быть всесторонне развитым, справедливым и профессионалом, обладающим способностью обеспечивать верховенство закона.
2. Квалифицированность – судья должен четко и обоснованно трактовать нормы закона, а также уметь правильно применять их в своей деятельности.
3. Дисциплинированность – судья обязан строго соблюдать все процессуальные и установленные законом сроки.
4. Эффективность – судья всегда должен эффективно организовывать свою деятельность и достигать высокого уровня производительности.
5. Воспитанность – судья должен полностью соблюдать требования закона, общественный порядок, внутренние правила и судебную этику.
6. Ответственность – судья должен подходить к своей работе с большой ответственностью и глубоко чувствовать, что судьба граждан зависит от принятого им решения.
7. Грамотность – судья как квалифицированный юрист должен составлять высококачественный по смыслу и содержанию судебный акт.
8. Технологичность – судья должен уметь эффективно использовать современные информационно-коммуникационные технологии.

На мой взгляд, точность и прозрачность предложенных критериев оценки деятельности судей, цифровизация рейтинговой системы при минимизации человеческого фактора будут служить формированию профессионального корпуса судей и обеспечению повышения качества и доступности правосудия.

Следует также отметить, что раньше процесс по отбору и назначению кандидатов на должность судьи решался за закрытыми дверями, членами Совета в форме устных вопросов и ответов. В настоящее время, этот процесс осуществляется с широким использованием современных информационных и коммуникационных технологий. В данном случае, кандидат выбирает один из билетов, появляющейся на экране компьютера и отвечает на поставленные вопросы.

Другие кандидаты и представители общественности могут наблюдать за этим процессом непосредственно в режиме онлайн в комнате ожиданий, а также в интерактивных ресурсах Совета и Верховного суда, что обеспечивает открытость и прозрачность.

Кроме того, начиная с 2021 года при Высшем судебном совете планируется создание «Клуба судей Узбекистана» по всем направлениям (уголовному, гражданскому, экономическому, и административному, а также клуба женщин-судей) судопроизводства.

Целями создания Клуба судей являются:

- повышение сплоченности судебной корпуса;
- создание электронной площадки для общения судей;
- обсуждение наиболее сложных и спорных дел;
- обмен судебным опытом;
- достижение единообразной судебной практики;
- способствование профессиональному росту судей.

Еще одним из внедряемых новых механизмов отбора кандидатов в судьи является проводимая работа по созданию и внедрению психологического теста для установления психологической совместимости кандидата на судебную должность. В этой связи, нам будет интересным услышать из участников круглого стола об их опыте в данном направлении.

Уважаемые участники круглого стола, я, как директор Высшей школы судей Узбекистана, с вашего позволения хотел бы кратко остановиться также об опыте этой организации в области применения современных технологий при подготовке судей и работников аппарата судов.

Образован официальный веб-сайт Высшей школы судей под названием *sudya.uz* (*sudyalaroliymaktabi.uz*), а также зарегистрирован в социальной сети Facebook и Telegram.

На сегодняшний день в процессе подготовки судей широко применяются современные информационные технологии. В частности, учебные аудитории оснащены современными технологическими оборудованием, которые дают возможность проведение дистанционных занятий в режиме видеоконференцсвязи и ZOOM, а также тестирования и интерактивных занятий в онлайн режиме.

Также, слушатели и магистранты Высшей школы судей имеют доступ к имитационному судебному залу, который также укомплектован всеми новыми техническими средствами, где можно проводить онлайн судебные заседания и проверять допустимость доказательств с использованием специальных технологий.

Вместе с этим, в Информационно-ресурсном центре Высшей школы судей обеспечен доступ к программам для изучения зарубежного опыта и правоприменительной практики, в частности, международных справочно-правовых систем «West Law», «Lexis Nexis», а также к электронным журналам юридических ВУЗов США и Канады и конечно к национальным правовым-ресурсным центрам.

В период пандемии COVID-19 работа Высшей школы судей была переведена в онлайн режим, магистранты и судьи, проходящие курс повышения квалификации, обучались дистанционно – онлайн. Это был первый шаг и большой опыт по применению цифровых технологий в области подготовки и обучения судей и кандидатов на должности судей.

В настоящее время в деятельность Высшей школы судей внедряется система дистанционного обучения и управления кадрами. Система дистанционного обучения Высшей школы судей позволяет организовать дистанционные учебные курсы для судей и сотрудников аппарата судов, проводить дистанционные обучения с применением различных интерактивных методов проведения занятий.

Данная система также включает в себя возможность ведения и контроля курсов магистратуры, формирования групп слушателей, составления расписания, контроля посещаемости и оценку знаний.

Система включает в себя платформу по управлению кадровым персоналом Высшей школы судей, которая автоматизирует процесс кадрового делопроизводства, имеет базу данных для дальнейшего использования, в том числе в системе дистанционного обучения и учета посещаемости.

Кроме того, в настоящее время ряд учебных модулей, такие как "судебная этика", "судебная психология", "управление временем", "международные стандарты в области прав человека" проводятся международными экспертами дистанционно, в режиме онлайн. Наряду с этим, Высшей школой судей системно организуются тренинги и "круглые столы" по актуальным темам гражданского, уголовного, административного и экономического права.

Уважаемые коллеги, я уверен, что данный круглый стол станет отправной точкой в углублении взаимовыгодного сотрудничества между судебными системами участвующих государств.

Выражаю свою благодарность всем организаторам и участникам данного форума.

Спасибо за внимание!

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОЦЕНКА СУДЕЙ

Уважаемые участники круглого стола!

В целях реализации поручений Елбасы и Президента страны о повышении ответственности судей и введении оценки их профессиональной деятельности, в 2019 году внесены поправки в Конституционный закон.

Судебное жюри с функциями по рассмотрению дисциплинарных дел передано в Высший Судебный Совет, а при Верховном Суде создана Комиссия по качеству правосудия для оценки профессиональной деятельности судей, подтверждения права судьи на отставку и ее прекращение.

В апреле 2019 года Указом Президента утверждено Положение о Комиссии. В мае на расширенном пленарном заседании Верховного Суда избран ее состав.

Оценка профессиональной деятельности судьи проводилась и ранее (*через 1 год, 5 лет и на вышестоящую должность*).

Проводило ее Судебное жюри на основе «билетной» системы и только по информации из облсудов.

Мы принципиально отказались от старой системы и кардинально ее пересмотрели, изучили международный опыт.

По заключению Венецианской комиссии «регулярная оценка деятельности судей является важным инструментом для улучшения их работы и может служить основой для повышения по службе».

Стандарты Консультативного совета европейских судей (КСЕС) предписывают обязательное наличие в системе оценки количественных и качественных показателей.

По мнению ОБСЕ, оценка профессиональной деятельности судьи должна носить качественный характер с упором на судейские навыки, профессиональную компетенцию и лидерские качества.

Под разными названиями оценка присутствует в законодательствах большинства стран мира.

Согласно статье 30-1 Конституционного закона, оценка профессиональной деятельности судьи проводится:

- впервые по истечении одного года непрерывного пребывания в должности судьи;
- периодически по истечении каждых последующих пяти лет непрерывного пребывания в должности судьи с даты предыдущей оценки;
- при участии в конкурсе на должность судьи вышестоящей инстанции, председателя суда и председателя судебной коллегии.

Оценку не проходят судьи, имеющие 20 и более лет судейского стажа.

С учетом поставленных задач Комиссией кардинально пересмотрена система оценки профессиональной деятельности судей, принята новая Методика оценки.

Основа нового механизма - прозрачность, объективность и справедливость ее критериев, имплементированных из лучших международных практик.

Плюсами нашей новой методики являются:

- наличие прозрачных и объективных критериев в отличие от старой методики по «билетам и голым цифрам»;
- методология комплексно использует широкий набор количественных и качественных методов сбора данных о работе судей;
- минимизация человеческого фактора – использование в полной мере информационных технологий, создание на их основе электронного статистического модуля;
- экономия времени судьи: в Верховный Суд для прохождения дополнительных инструментов оценки приезжают только судьи, не набравшие пороговый уровень баллов по основным критериям, остальные могут быть информированы об итогах оценки и полученных баллах - по видеоконференцсвязи.

Согласно требованиям, предъявляемым Конституционным законом, оценка профессиональной деятельности судьи проводится при участии в конкурсе на должность судьи вышестоящей инстанции, на должность председателя суда, председателя судебной коллегии.

Профессиональная деятельность судьи оценивается только судьями.

В основе оценки при участии в конкурсе лежат те же самые критерии, что и при периодической оценке:

- 1) профессиональные знания и умение применять их при отправлении правосудия;
- 2) результаты судебной деятельности;
- 3) деловые качества;
- 4) нравственные качества (соответствие требованиям, предъявляемым Кодексом судейской этики).

Каждая группа критериев состоит из подкритериев.

Практически все данные выгружаются напрямую из информационных систем Верховного Суда. Для этого создан специальный статистический модуль данных.

Профессиональные знания и умение применять их при отправлении правосудия

Критерий профессиональные знания судьи и умение применять их при отправлении правосудия для судей, участвующих в конкурсе, рассчитывается на основе количества отмененных и измененных судебных актов. Эти данные выгружаются из статистического модуля.

Количество отмененных и измененных судебных актов не является свидетельством или достаточным основанием для формулирования выводов о компетентности судьи. В этой связи изучению подлежат причины отмен и изменений судебных актов.

Причины отмен и изменений оцениваются Комиссией, исходя из установленных процессуальным законодательством оснований и степени их существенности.

Результаты судебной деятельности

Данная группа критериев позволяют определить эффективность отправления судьей правосудия.

Оценка результатов судебной деятельности основывается на объективных данных по критериям судебной нагрузки судьи, соблюдения им процессуальных сроков за соответствующий период.

Судебная нагрузка изучается за оцениваемый период (*не более 3-х лет*) профессиональной деятельности, по соответствующей специализации судьи в сравнении со средней нагрузкой по суду за тот же период по соответствующей специализации: по гражданским делам – количество решений, по уголовным делам – количество приговоров, по административным – количество постановлений.

Третий критерий – это оценка **деловых качеств**.

Оценка деловых качеств судьи проводится по итогам изучения результатов ежегодного конфиденциального опроса коллектива суда (руководства, судей и сотрудников судов) для выявления уровня развития навыков делового общения в коллективе. Данный критерий позволяет определить межличностные качества, уважительное поведение председателя и судей в коллективе по отношению к другим судьям и работникам судов.

Для выявления лидерских, управленческих и коммуникативных навыков судей, участвующих в конкурсе на должность председателя суда и председателя судебной коллегии, проводится интервью с членами Комиссии.

Цель интервьюирования – определение у судьи наличия деловых качеств, необходимых для работы в должности руководителя суда или судебной коллегии.

Нравственные качества

Оценка нравственных качеств на соответствие требованиям, предъявляемым Кодексом судейской этики, производится по следующим критериям:

- 1) соблюдение судейской этики;
- 2) наличие и содержание жалоб на действия судьи;

Данный критерий позволяет определить насколько поведение судьи, как при отправлении правосудия, так и при осуществлении любых действий, в общественной деятельности и в быту, соответствует высокому статусу должности судьи.

После завершения процесса оценки профессиональной деятельности судьи, участвующего в конкурсе на должность судьи вышестоящей инстанции, председателя суда и председателя судебной коллегии, оценки по каждому критерию заносятся в Сводную таблицу, где высчитывается итоговая взвешенная оценка.

Итоговая взвешенная оценка вычисляется с учетом удельного веса за каждую группу критериев.

Для определения уровня профессионализма судей, участвующих в конкурсе на должность судьи вышестоящей инстанции, председателя суда и председателя судебной коллегии итоговые взвешенные оценки распределяются по следующим группам (корпусам):

- A - отличный уровень профессионализма
- B - хороший уровень профессионализма
- C - достаточный уровень профессионализма
- D - неудовлетворительный уровень профессионализма.

Распределение по уровням профессионализма осуществляется на основе общепринятой 100-балльной (процентной) системы оценки для судей, председателей судов и председателей судебных коллегий.

По итогам комплексной оценки профессиональной деятельности при участии в конкурсе на должность судьи вышестоящей инстанции, председателя суда и председателя судебной коллегии Комиссия выносит одно из следующих решений:

- 1) рекомендовать для назначения на должность судей, набравших более 60% от максимальной взвешенной оценки, т.е. корпус «А», «В» и «С».
- 2) отказать в даче рекомендации для назначения на должность судьи вышестоящей инстанции, председателя суда, председателя судебной коллегии, набравших менее 60%.

Указанные решения Комиссии носят рекомендательный характер.

С учетом наработанного опыта в методическое руководство вносились точечные поправки.

Оценка профессиональной деятельности проводится в целях улучшения качественного состава судейского корпуса, стимулирования роста профессиональной квалификации, повышение ответственности за укрепление законности при рассмотрении дел.

Прошгодний и нынешний опыт показывает, что имеются положительные моменты в подготовке судейских кадров, что несколько облегчает и работу Комиссии.

Оценивать работу коллег и принимать решения, особенно негативные для них, непросто. Это не только физическая, но и очень большая моральная нагрузка.

В настоящее время Комиссия продолжает свою работу с соблюдением принципов прозрачности и справедливости согласно утвержденному Положению и Методике оценки.

Спасибо за внимание!

ОПЫТ ТАДЖИКИСТАНА ПРИ ОТБОРЕ, ПОДГОТОВКИ СУДЕЙ И КАНДИДАТОВ НА ДОЛЖНОСТЬ СУДЕЙ И ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Уважаемый Председатель, уважаемые коллеги, участники онлайн-круглого стола!

Прежде всего, мне бы хотелось поблагодарить Высший Судебный Совет Республики Казахстан за приглашение в принятии участия в онлайн-Круглом столе на тему «Современные цифровые и HR-технологии при отборе кандидатов в судьи, оценке работы и продвижении судей» и предоставление возможности для обсуждения имеющихся в этой сфере проблем.

Безусловно, авторитет судебной власти и эффективность её деятельности зависят от качественного отбора судей, их подготовки и продвижения. Далее от их профессионализма, объективности, беспристрастности, справедливости, деловых, моральных и нравственных качеств в значительной мере зависит защита прав, свобод и законных интересов лиц, участвующих в судебном процессе. В Законе Республики Таджикистан «О судах Республики Таджикистан», Положении «О единой экзаменационной комиссии для кандидатов на должность судей и судей-стажёров и в других соответствующих нормативно-правовых актах предусмотрены порядки и условия отбора судей и кандидатов на должность судьи. Независимая судебная система необходима для обеспечения принципа верховенства права и должного отправления правосудия. Надлежащий порядок отбора судей, кандидатов на вакантные судебские должности и их подготовки является неотъемлемой частью и непременным условием обеспечения независимости судебной власти.

Основатель мира и национального единства — Лидер нации, Президент Республики Таджикистан уважаемый Эмомали Рахмон уделяет особое внимание к отбору и расстановке судебных кадров в стране. В частности, на встрече с работниками судебской власти от 21 ноября 2019 года он отметил, что требование современного времени заключается в том, чтобы высокая профессиональная мировоззрение и нравственность, глубокое юридическое знание, этика общения, справедливость, беспристрастность и совесть служили основным и определяющим критериями личности и деятельности каждого судьи.

Вопросом отбора кандидатов на должность судей в Республики Таджикистан занимается Верховный Суд Республики Таджикистан и процессом, обучения, подготовки кандидатов на должность судьи, судей-стажёров, повышения квалификации судей и работников аппарата судов республики уполномочен Учебный центр судей при Верховном Суде, который является специализированным органом в области судебного образования.

При отборе кандидатов на должность судьи в Республике Таджикистан действует принцип прозрачности и объективности. О проведении конкурса объявляется в СМИ, а также на сайте Верховного Суда Республики Таджикистан.

Кандидаты прошедшие спецпроверку допускаются к сдаче экзаменов состоявшихся из диктанта на государственном языке и устного экзамена по всем отраслям права. Экзамены принимаются Единой экзаменационной комиссией для кандидатов на должность судьи и судей – стажёров, в состав которой входят представители 8 различных структур, Центра национального законодательства и Таджикского государственного национального университета. Процесс прохождения экзамена освещается средством массовой информации. По итогам успешной сдачи экзамена по представлению экзаменационной комиссии для кандидатов на должность судьи и судей – стажёров, кандидаты в течение года проходят теоретическое обучение в Учебном центре и стажировку в судах первой инстанции, и этот срок входит в их профессиональный стаж работы.

Далее только по итогам положительного заключения Квалификационной коллегии судей (т.е. рекомендацией судебного сообщества) по представлению Председателей Верховного Суда и Высшего Экономического суда Республики Таджикистан кандидаты на должность судей представляются Президенту Республики Таджикистан для назначения.

А что касается действующих судей то их отбор проходит через квалификационную коллегию судей, где оцениваются их теоретические и практические навыки, качества профессиональной работы и естественно их моральные качества. Члены квалификационной комиссии в составе из 9 судей избираются на заседаниях Ассоциации судей республики. Положительное заключение комиссии в отношении кандидата действует в течение 3 лет.

В контексте глобализации мировых процессов и углубления сотрудничества актуальными и востребованными, несомненно, остаются вопросы совершенствования механизма отбора кадров кандидатов на должность судей с использованием новых современных технологий.

В период пандемии во многих странах произошла смена технологических приоритетов. Цифровизация постепенно проникла во все сферы организационной деятельности и стала их естественным этапом. Судебную власть Республики Таджикистан этот вопрос тоже не оставил в стороне, и уже вносятся коррективы не только в определённых подразделениях но и в целом рассматривается вопрос организации работы с судьями и сотрудниками аппарата судов а также с гражданами обратившимся в суды бесконтактной работы, а также в удалённом формате делопроизводства.

Как нам известно, в Республике Казахстан проводится работа по модернизации деятельности Высшего Судебного Совета и системы отбора судей. В частности ещё раз усложнилось процедура отбора судей и кандидатов на должность судьи, которая стала наиболее объективной и прозрачной. Разработана и внедрена дифференцированная система критериев оценки и отбора судей, внедрена современная практика интервьюирования кандидатов с использованием технических возможностей видеоконференцсвязи.

Следует отметить, что Чар технологий при отборе кандидатов на должность судей и его применение широко используется в ряд странах, где важнейшим этапом его развития является внедрение современных технологий, процесс и механизмов реализации передового опыта которые показывает своё эффективность при отборе кандидатов на должность судей и продвижения судей. Республика Казахстан в пространстве СНГ действительно лидирует по использованию современных технологий.

На фоне глобальной пандемии Ковид-19, опыт показывает, что возникает необходимость внедрения современных технологий и ЧАР-технологий при отборе кандидатов на должность судьи, подготовки и оценки их работ.

Следует отметить, что в этом году в рамках сотрудничества с международными организациями мы провели ряд совместных мероприятий по подготовке и повышению квалификации судей с использованием онлайн технологий с целью снижения негативного влияния пандемии коронавируса COVID-19. В этой связи проводится работы с партнёрами по развитию и главным нашим партнёром для осуществления этих задач является Программа Развития ООН в Таджикистане.

Судебная власть республики Таджикистан изучает вопрос использования современных технологий, для подбора кадров. На следующий год запланирован ряд мероприятий для оценки нужд судебной власти Таджикистана, разработка стратегии развития судебной власти на 2021-2030 годы, а также изучение передового опыта и применения современных технологий и ЧАР технологий при подготовке и отборе кадров на должность судей. Конечно, для реализации этой программы необходимо подготовить специалистов и использовать информационные технологии. Поиск и применение оптимальной модели современных технологий играет большую роль в отборе, подготовки и оценки деятельности судей.

Учитывая передовой опыт судейских кадров Республики Казахстан необходимо изучить практику Высшего Судебного Совета РК по применению цифровых информационных технологий, которые способствуют повышению качества по отбору кандидатов на должность судьи.

Следует отметить, что данное мероприятие способствует обмену опытом и выработки рациональных предложений по совершенствованию судебной системы стран СНГ.

Благодарю за внимание!

Разработка рамки компетенций для судебной системы Республики Казахстан

Ноябрь 2020

Хан Николай Александрович



Цель проекта:

Разработка модели компетенций для судебной системы Республики Казахстан

Были реализованы следующие задачи:

1. Проведен анализ текущей системы оценки компетенций в судебной системе Республики Казахстан
2. Проведен анализ международного опыта применения моделей компетенций для оценки судей
3. Проведена серия интервью и опрос представителей судебной системы и юридического профессионального сообщества
4. Разработаны инструменты оценки компетенций

Анализ международного опыта применения моделей компетенций для оценки судей



3

EY

Разработка модели компетенций

1

Проведены **индивидуальные интервью** с судьями Верховного, областного, городского судов, а также с представителями коллегии адвокатов и квалификационной комиссии при ВСС РК

- ▶ Целью интервью являлся анализ деятельности судей разных уровней, определение необходимых управленческих и лично-деловых компетенций

2

Были проведены четыре **фокус-группы** с участием судей для определения важности и критичности тех или иных компетенций для деятельности судей

3

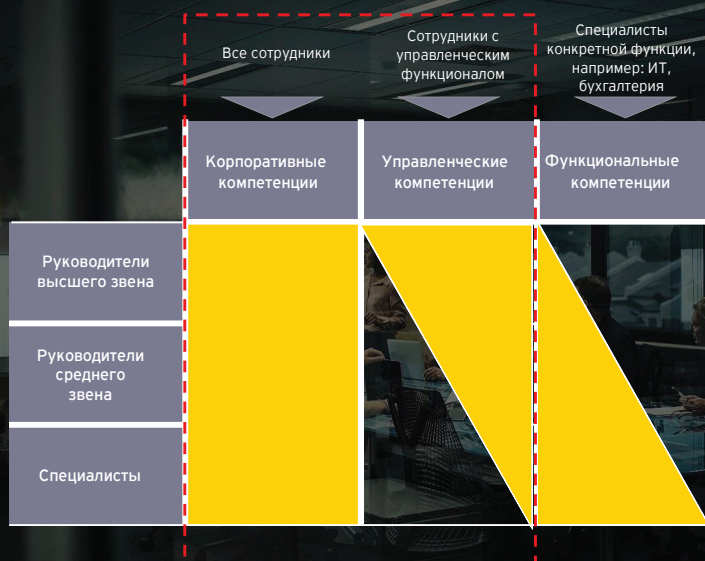
Проведен **онлайн-опрос** среди юристов, юридических консультантов, адвокатов (членов Республиканской коллегии адвокатов), экспертов ВСС РК



4

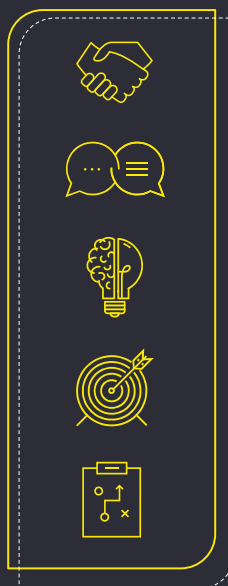
EY

Объем проекта



Корпоративные компетенции

- 1 Принятие решений
- 2 Эффективная коммуникация
- 3 Системное мышление
- 4 Саморазвитие
- 5 Планирование



Управленческие компетенции

- 1 Мотивация сотрудников
- 2 Развитие сотрудников
- 3 Организация работы подчиненных
- 4 Управление изменениями



РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ ПРОВЕДЁННОГО КРУГЛОГО СТОЛА:

- 1) рассмотреть возможность дальнейшего расширения HR-инструментов при отборе судей;
- 2) с учетом зарубежного опыта рассмотреть возможность применения более широкого спектра IT-технологий в работе ВСС;
- 3) изучить возможность более широкого использования HR-инструментов в профессиональной оценке судей;
- 4) изучить возможность адаптации позитивного международного опыта по совершенствованию кадровой политики в судебной системе Республики Казахстан;
- 5) при формировании национальных административных судов рассмотреть возможность использования механизмов отбора судей административных судов, используемых в практике зарубежных стран.

