



# ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА

МЕТОДИЧЕСКОГО РУКОВОДСТВА ПО ОЦЕНКЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУДЬИ  
КОМИССИИ ПО КАЧЕСТВУ ПРАВОСУДИЯ ПРИ  
ВЕРХОВНОМ СУДЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

**Доктор Пим Альберс**  
**Международный консультант ПРООН**  
**Февраль 2020**

# Содержание

<b>ОБЩИЕ ВЫВОДЫ, КАСАЮЩИЕСЯ ОЦЕНКИ МЕТОДИЧЕСКОГО РУКОВОДСТВА ПО ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУДЬИ .....</b>	<b>1</b>
<i>1 Введение.....</i>	<i>3</i>
<i>2 Применение методического руководства .....</i>	<i>4</i>
<i>3 Комиссия по качеству правосудия: Верховный суд или Высший Судебный Совет</i>	<i>5</i>
<i>4 Прозрачность и отчетность работы Комиссии по качеству правосудия.....</i>	<i>7</i>
<i>5 Подробный анализ методического руководства по оценке профессиональной деятельности судьи.....</i>	<i>8</i>
<i>Приложение 1 Слайды POWER POINT, подводящие итоги анализа методического руководства</i>	<i>12</i>

# 1 ВВЕДЕНИЕ

По сравнению с историей разработки комплексной системы оценки для судей необходимо сделать вывод, что за эти годы был достигнут значительный прогресс в совершенствовании системы оценки и включении международных методов передовой практики в данное методическое руководство. Например, в 2010 году система судебного контроля за работой судей была ограничена изучением «индекса отправления правосудия» (связанного с количеством отмененных / измененных решений, количеством нарушений в процессуальных условиях для проведения судебных расследований и частотой указаний о грубых нарушениях закона в ходе судебного расследования по сравнению с другими судьями в районе или области), оценка общественного мнения о работе судьи, уровень полученной подготовки и образования, а также наличие дисциплинарных взысканий и жалоб на судью.

Одна из рекомендаций, уже представленных в том же году, заключалась в увеличении ряда критериев для мониторинга и введении системы оценки эффективности судебной системы. Например, в области юридических знаний и навыков судьи, коммуникативных навыков, (этического) поведения судьи и т. д.<sup>1</sup>.

Определенный ряд этих рекомендаций был включен в пересмотренную методологию оценки, принятую в 2016 году. В качестве части рекомендаций были введены новые методы в отношении частоты проведения оценки. Вновь назначенные судьи должны оцениваться через год после назначения, в то время как более опытные судьи должны оцениваться каждые 5 лет. Судьи с опытом работы более 20 лет освобождаются от оценки. Дополнительная оценка будет проводиться, когда судья подает заявку на повышение в должности или на руководящую должность (например, председатели суда) в судебной системе. Помимо частоты оценок работы, также был введен новый набор критериев, включая оценку профессиональных знаний и навыков судьи, а также оценку их профессионального и этического поведения. Эти критерии были добавлены к уже существующим критериям, касающимся количества жалоб, нагрузки судей, количества измененных или отмененных решений в вышестоящих судах и количества нарушений в процессуальном плане.

Кроме того, в этот период были предоставлены рекомендации в отношении методов оценки, критериев оценки, необходимости введения единого механизма подсчета и оценки критериев. Примерами рекомендаций, приведенных в 2016 году, были введение использования анализа случайно выбранных судебных решений (для проверки качества содержания судебных решений), методология наблюдения за поведением судей на судебных заседаниях (например, наблюдательные исследования в зале суда) и использование метода обратной связи «360 градусов» (для оценки работы

---

<sup>1</sup> См. П. Альберс (2010), отчет об оценке судебного мониторинга и качества судебной системы Казахстана (ПРООН Казахстан).

председателей и коллег-судей, особенно в области навыков межличностного общения, коммуникативных навыков, эффективности и управленческих навыков)<sup>2</sup>.

В 2019 году новое методическое руководство по оценке профессиональной деятельности судьи было утверждено решением Комиссии по качеству правосудия при Верховном суде Казахстана (последняя версия была опубликована 18 ноября 2019 года). Рассматривая новое руководство, мы можем сделать вывод, что подавляющее большинство рекомендаций, представленных в 2010 и 2016 годах, были включены в методологию. В результате этого новая методология соответствует международным стандартам и передовой практике и включает даже инновационные подходы в оценке работы судей, такие как использование аудио- и видеозаписей слушаний для анализа поведения и коммуникативных навыков судьи и применение метода обратной связи «360 градусов» для оценки межличностных качеств, лидерских качеств и управленческих качеств судей, действующих на руководящих должностях или в качестве председателей судов.

## 2 ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДИЧЕСКОГО РУКОВОДСТВА

Поскольку методология является относительно новой, система оценки работы судей должна «зарекомендовать себя» на практике. Уже более 300 судей были оценены в соответствии с новой методологией, которая дает представление о практичности и работоспособности системы, а также о необходимости изменения некоторых элементов системы и методологии оценки. На основании полученной информации мы можем сделать вывод, что методология является полной и одобрена судьями. Все основные критерии оценки работы судей, которые можно найти в примерах международной передовой практики, были включены в новое методическое руководство. Кроме того, имеется подробный механизм подсчета и оценки, а также различные методы сбора информации, связанной с качеством работы судей, в зависимости от изучения материалов дела, изучения ряда судебных решений, статистики судебной деятельности. использование аудио- и видеозаписей, данных, связанных с жалобами, административных данных о доходах и имуществе и т. д.

В этом смысле методическое руководство можно рассматривать как формально соответствующие международным стандартам. Тем не менее, важно также проверить, как методическое руководство работает на практике. Поэтому рекомендуется тщательная оценка практики применения руководства.

На основании информации, полученной во время миссии в Нур-Султане в январе 2020 года, и количества доступных членов Комиссии для проведения оценок (4 члена Комиссии, которые являются действующими судьями и 3 отставными судьями), мы можем сделать вывод, что реализация новой системы оценки для судей требует

---

<sup>2</sup> См. П. Альберс (2016), ОЦЕНКА СУДЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ЕВРОПЕЙСКИЕ И МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ ПОДДЕРЖКИ СУДЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КАЗАХСТАНЕ (Офис Совета Европы в Казахстане)

большого объема ресурсов с точки зрения оценивающих и времени, которое требуется для оценки работы отдельных судей. Похоже, что нынешних возможностей членов Комиссии недостаточно для проведения большого количества оценок за относительно короткий период времени, и что членам Комиссии приходится уделять много времени для анализа необходимой информации для оценки судьи. Кроме того, ощущается нехватка вспомогательного персонала, который может помочь членам Комиссии в процессе оценки. Поэтому в будущем рекомендуется рассмотреть вопрос об увеличении числа экспертов по оценке / членов Комиссии и числа сотрудников, которые могут поддержать работу членов Комиссии.

В этом контексте важно обсудить вопрос о привлечении членов Комиссии к процессу оценки на полное или неполное время. Учитывая относительную высокую загруженность нынешних членов Комиссии, рекомендуется привлечь судей – членов Комиссии на полное рабочее время, тем самым полностью освободив от рассмотрения дел. Есть еще одна причина связана с защитой независимости члена Комиссии и предотвращением потенциального конфликта интересов. Неполный рабочий день в качестве члена Комиссии может создать проблемы, когда судья-член Комиссии может столкнуться с оценкой своего коллеги-судьи, работающего в том же суде, где он/она еще и рассматривают дела. Конечно, анонимные судебные акты могут предотвратить эту ситуацию, но будет трудно избежать конфликта интересов, если оценивающий судья работает в Верховном суде и ему или ей приходится оценивать другого судью Верховного суда. Для поддержания высокого уровня независимости и минимизации конфликта интересов рекомендуется освободить членов Комиссии от рассмотрения дел на период оценки.

### 3 КОМИССИЯ ПО КАЧЕСТВУ ПРАВОСУДИЯ: ВЕРХОВНЫЙ СУД ИЛИ ВЫСШИЙ СУДЕБНЫЙ СОВЕТ

В 2016 году в Казахстане был создан Высший Судебный Совет. Этот Совет формально отвечает за вопросы отбора новых судей, продвижения по службе, перевода и увольнения судей. Кроме того, Совет играет важную роль в дисциплинарном разбирательстве в отношении судей в связи с работой при нем судейского жюри. На основании рассмотрения нарушений кодекса этики судей или даже совершения преступных действий жюри может принять решение о применении дисциплинарных мер и санкций или о предложении уволить судью (в случае грубых нарушений). Оценка эффективности судебной системы, однако, в настоящее время не находится в ведении Высшего Судебного Совета, а является обязанностью Комиссии по качеству правосудия при Верховном суде. Ключевыми вопросами, которые в настоящее время обсуждаются, являются следующие: следует ли вывести оценку судей из Верховного суда и передать в Высший Судебный Совет? Каковы преимущества и недостатки такого перевода? Какова международная практика?

Хорошей отправной точкой для ответа на эти вопросы является изучение существующей практики в странах, где существует Высший Судебный Совет (далее

ВСС). В большинстве стран, где существуют ВСС, их основные полномочия сосредоточены на вопросах назначения новых судей, назначения на должность, переводе и дисциплинарном наказании судей. Например, Советы по судебной власти во Франции, Италии, Молдове, Испании и ряд Советов в ближневосточном регионе. В более ограниченной степени существуют модели ВСС, которые также отвечают за судебное администрирование (например, в Нидерландах, Финляндии, Ирландии и Швеции). В ВСС, занимающихся назначением, продвижением по службе, переводом и дисциплинарным разбирательством судей, обычной практикой является то, что в этих советах имеются (независимые) комиссии по оценке / дисциплинарные органы. Другими словами, это «естественная задача» Высшего судебного совета.

Однако есть одна важная предпосылка, которую нельзя игнорировать, и которая касается уровня независимости Высшего Судебного Совета. Для того чтобы избежать чрезмерного влияния со стороны исполнительной власти и законодательной власти, например, на назначение и отстранение судей, существует общепринятая практика и европейский стандарт (см. Мнение Консультативного совета европейских судей Совета Европы о Советах судебной власти), что *Советы по судебной власти независимы от исполнительной и законодательной власти, являются частью судебной власти и что большинство членов совета Совета являются членами судебной власти*. Таким образом, все более и более становится тенденция отстранять Министров Юстиции от Совета по судебной власти, а также других представителей исполнительной власти. В дополнение к этому в Высших Судебных Советах довольно часто бывает, что председатель Верховного суда является также председателем Высшего Судебного Совета.

Кроме того, что Высшие Судебные Советы могут сыграть свою роль в оценке судей (если соблюдаются европейские стандарты в отношении судейских советов), возможны и другие способы. Например, в Украине именно Высшая Квалификационная Комиссия отвечает за оценку кандидатов в судьи и регулярную оценку судей. Рекомендации Комиссии о назначении судьи и о результатах оценки передаются в Высший Судебный Совет Украины для дальнейшего принятия решения. Другими способами, которые можно найти в мире, являются Верховный суд или Министерство Юстиции (в прошлом в Турции Министерство Юстиции отвечало за оценку судей), которые включали в свои официальные обязанности задачу оценки работы судьи. Верховные суды часто играют роль в оценке судей, если нет Высшего Судебного Совета, и если Верховный суд играет центральную роль в управлении судами. Положение об оценке судей в Министерстве Юстиции применяется не так часто, и это также не рекомендуется с учетом защиты независимой позиции судей и применения принципа разделения властей между законодательной, исполнительной и судебной ветвями власти.

Как указывалось в начале этого пункта, в нынешней ситуации Верховный суд отвечает за оценку судей, помимо существования Высшего Судебного Совета. Ключевой вопрос заключается в следующем: следует ли продолжать эту ситуацию или передать задачи оценки Высшему Судебному Совету? Чтобы ответить на этот вопрос, важно взглянуть на уровень независимости Высшего Судебного Совета и на то, является ли Совет

частью судебной системы. На данный момент Высший Судебный Совет рассматривается как государственный орган. Это также отражено в составе Совета, где представители исполнительной власти представлены в дополнение к членам судебной власти. В соответствии с международными стандартами для обеспечения высокого уровня независимости Совета судебной власти большинство членов совета должны быть членами судебной системы, и в идеале ни один из представителей законодательной и исполнительной власти не должен участвовать в Совете. Кроме того, Высшие Судебные Советы должны быть исключительно частью судебной власти, полностью отделенной от исполнительной власти и законодательной власти. Сравнивая эти условия с действующим уставом Высшего Судебного Совета в Казахстане, мы можем сделать вывод, что Совет является не независимым органом, а административным органом, принадлежащим к исполнительной ветви власти.

**Поскольку условия независимости судебных прав Высшего Судебного Совета еще не выполнены, целесообразно сохранить нынешний статус-кво, в котором Комиссия по качеству правосудия находится под контролем Верховного суда.** Однако со временем это может измениться, когда уровень независимости Высшего Судебного Совета будет укреплен.

## 4 ПРОЗРАЧНОСТЬ И ОТЧЕТНОСТЬ РАБОТЫ КОМИССИИ ПО КАЧЕСТВУ ПРАВОСУДИЯ

Один важный аспект в работе Комиссии по качеству связан не только с выполнением оценок работы судей, но и с ролью Комиссии в содействии укреплению общественного доверия к судебной власти. Для реализации этого **необходимо, чтобы Комиссия собирала и регулярно представляла статистические данные** о количестве судей, которые прошли оценку, об их результатах (с точки зрения количества судей, отвечающих требованиям / стандартам, количества судей с «недостаточной успеваемостью» и количество судей с высшей, судей, которые были повышены в должности по результатам оценок и т. д.) на ежегодной основе. Кроме того, Комиссия может внести вклад в другие статистические данные управления работниками, такие как средний возраст судей, распределение мужчин и женщин на должность судьи и т. д.

Эта информация может помочь лучше понять обществу, как работает судебная система, не только глядя на работу на уровне судов (районный, областной уровень и уровень Верховного суда), но и опубликовав информацию о качестве и производительности отдельных судей. Что касается последнего пункта, уместно упомянуть, что для защиты независимой судей не рекомендуется публиковать имена судей, которые выступают недостаточно эффективно. Это может помешать их повседневной работе в качестве судьи и может оказать дальнейшее негативное влияние на их работу и качество их работы. Поэтому рекомендуется представлять только общие статистические данные о работе отдельных судей, за исключением выдающихся судей. Конечно, эта категория судей может быть публично вознаграждена за хорошую работу, назвав их в публикациях судебных органов.

## 5 ПОДРОБНЫЙ АНАЛИЗ МЕТОДИЧЕСКОГО РУКОВОДСТВА ПО ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУДЬИ

В целом следует приветствовать то, что в положениях методического руководства четко подчеркивается, что основная цель оценки профессиональной деятельности судей касается: повышения качества судебной системы, стимулирования роста профессиональных знаний и навыков судей, для укрепления верховенства закона и защиты прав граждан. Другими словами, оценка рассматривается как позитивный инструмент самосовершенствования судей, а не как средство наказания (четко отделенное от дисциплинарного производства).

### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Кроме того, в методологию включены все соответствующие критерии оценки судей, которые можно найти и в других методах оценки работы судей. Она содержит оценку профессиональных знаний и навыков судей, судейской деятельности, управленческих знаний и навыков и соответствия профессиональным и этическим стандартам для работы в качестве судьи. Это должно рассматриваться как положительный аспект методологии.

### ЧАСТОТА ОЦЕНИВАНИЯ

В методологии проводится различие в частоте оценки в зависимости от уровня трудового стажа судьи и цели оценки (например, для повышения в должности). Недавно назначенные судьи оцениваются после одного года назначения, в то время как (старшие) судьи оцениваются каждые пять лет. Судьи с 20-летним или более стажем работы освобождаются от оценки судебной эффективности. Если судья претендует на высшую судебную должность или должность председателя суда, он или она также должны быть оценены. В целом частота проведения оценок вновь назначаемых судей и судей с опытом работы соответствует общепринятой международной практике. Однако можно принять решение об **увеличении частоты для (старших) судей с 5 до 3 лет**, в зависимости от имеющихся возможностей членов / оценивающих Комиссии. Это может улучшить качество правосудия, так как судьи чаще контролируются на их знания и навыки, и это может дать хорошее представление о потенциальных потребностях в обучении этих судей

В существующей методологии старшие судьи с 20-летним или более стажем работы исключаются из оценки эффективности работы судей. Вопрос в том, целесообразно ли это. Поскольку это упоминается в качестве важного правила в законе о статусе судей, эту практику трудно изменить. Однако, поскольку и **для старших судей должен применяться принцип «обучения в течение всей жизни», необходимо ввести более неформальный метод оценки их нынешних способностей, знаний и навыков.** Решение может заключаться в том, чтобы каждый год запрашивать этих судей о том, в



каких видах обучения они нуждаются (и должны ли они в обязательном порядке участвовать в ряде специальных учебных курсов). В дополнение к этому, рабочая нагрузка старших судей также должны контролироваться. Некоторые категории старших судей могут не справиться с их текущей рабочей нагрузкой, и может возникнуть необходимость уменьшить их рабочую нагрузку и заменить их другими, например, внесудебными обязанностями, такими как наставничество и обучение молодых судей. Неформальные методы, такие как использование «личных планов развития», могут быть полезны в этом отношении. Целью этих планов является документирование процесса самоанализа, личного осмысления и честной оценки сильных и слабых сторон судьи.

#### Создание личного плана развития состоит из трех этапов:

##### *Этап 1: личный анализ.*

Первый этап предназначен для анализа ваших сильных и слабых сторон. Этот анализ должен быть дополнен предполагаемыми возможностями, которые вы можете определить на основе вашего опыта и любых потенциальных угроз, которые могут ослабить ваши результаты производительности.

##### *Этап 2: постановка целей.*

Этот этап включает в себя определение (производительности) целей, о том, что вы хотите достичь в будущем. В идеале, эти цели должны быть установлены способом SMART.

##### *Этап 3: личные задачи.*

Этот этап включает в себя постановку ваших личных задач. Они также могут быть установлены в контексте вашей работы.

Планы личного развития являются хорошим инструментом для регулярного общения между судьей и председателями судов для обсуждения личных целей, которые судья хочет установить, потребностей организации и карьерных амбиций. Более того, этот инструмент эффективен для стимулирования принципа обучения в течение всей жизни благодаря постоянному вниманию к обучению и образованию.

#### МЕТОДЫ ОЦЕНИВАНИЯ

В новом методическом руководстве используются различные методы сбора информации, необходимой для проверки и оценки качества и эффективности работы судей. Как уже указывалось в предыдущих разделах, одним из ключевых методов оценки качества и знаний судей является оценка случайного числа судебных решений с целью проверки правильности применения закона, логических рассуждений, качества мотивации, грамматики. и т. д. В существующей методологии для каждого судьи для этой цели выбираются три решения. Можно задаться вопросом, достаточно ли этого числа для определения такого уровня качества судебных решений. **В зависимости от**

**имеющихся возможностей оценивающих рекомендуется увеличить количество судебных решений, которые должны быть рассмотрены судьей, с 3 до 5 дел.**

Еще одно замечание, которое необходимо сделать в этом контексте, относится к числу оценивающих, которые оценивают дела отдельного судьи. На данный момент только один член Комиссии оценивает качество судебных решений одного судьи. Чтобы снизить уровень субъективности в подсчете и оценке, **рекомендуется, чтобы по меньшей мере 2 члена Комиссии изучали судебные акты одного и того же судьи, и выводили средний бал для оценки навыков судьи в написании решений.**

Аналогичное замечание можно сделать в отношении использования аудио- и видеозаписей для определения качества судебных процессов судей. В текущем методе только один член Комиссии оценивает качество судебных процессов, просматривая аудио- и видеозаписи. Хотя для повышения уровня объективности оценки **рекомендуется, чтобы двое судей – членов Комиссии просматривали одни и те же аудио- и видеозаписи и чтобы средние оценки двух оценивающих использовались для оценки качества судебных процессов<sup>3</sup>.**

Для оценки деловых качеств судьи или председателя суда методология включает в себя использование метода обратной связи «360 градусов». Как указывалось ранее в отчете, этот метод «360 градусов» является инновационным и должен приветствоваться как часть методологии. В настоящее время опрос проводится с помощью веб-анкет. В начале применения этого инструмента, не всегда ответы, представленные получателями, были надежными, поскольку в формах не использовался уникальный идентификационный номер. Это привело к тому, что некоторые суды оказались в ситуации, когда на вопросник было представлено больше ответов, чем от общего числа имеющихся судей и сотрудников суда. Эта проблема уже была решена на практике путем использования уникальных ссылок.

При рассмотрении самой анкеты метода обратной связи «360 градусов», есть возможность улучшить качество анкеты. Например, в Австралии (судебная система штата Виктория) также используется опросник с обратной связью «360 градусов». В дополнение к вопросам, включенным в приложение № 5 методического руководства, также ставятся вопросы по следующим темам: коммуникативные навыки («обеспечивает понимание того, что они говорят»), общение с людьми («относится к другим с уважением и вежливостью») и организация и планирование («хорошо подготовлено»). Аспекты поведения, которые включены в австралийское исследование, относятся к следующим категориям: общение, окружение, суждение, обучение, невербальное общение, организация, фокусировка на людях, отношения и личность. Также в опрос включено несколько вопросов о сильных сторонах судей (например, эффективность, самосознание, энтузиазм, уважение и вежливость) и их предполагаемых проблемах (например, в области решения проблем, принятия решений,

---

<sup>3</sup> Другой вариант заключается в том, что сотрудники Комиссии также будут участвовать в первом этапе проверки и оценки аудио- и видеозаписей.

эффективности, письменности, коммуникации, сопереживания, навыки влияния, социальные навыки и т. д.). После этого в Австралии (округ Виктория) все анкеты были заполнены и проанализированы. Конфиденциальный отчет направляется организационному психологу, который помогает программе. Он или она организует 90-минутную встречу с оцениваемым судьей, чтобы объяснить содержание отчета и то, как его можно использовать в качестве информации обратной связи для улучшения их навыков и изменения их поведения. В конце этого процесса группа участвующих судей посетит сессию с организационным психологом, чтобы обсудить общие выводы и представить сводные данные группе.

### ПОДСЧЕТ, ОЦЕНКА И ОБОСНОВАНИЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ

Отрадно отметить, что методическое руководство основано на сложном, продвинутом и хорошо разработанном механизме подсчета и оценки, позволяющем оценивать профессиональные знания и навыки, эффективность работы судей, управленческие качества и навыки, а также моральные качества для соблюдения Кодекса судебной этики. Кроме того, хорошо видеть в методологии, что для оценки рабочей нагрузки / работы судей проводится различие на основе уровня сложности дел в областях гражданского, уголовного и административного права. Это гарантирует, что результаты работы каждого отдельного судьи будут справедливо оценены и сопоставлены с национальными нормами и стандартами.

Что касается сравнения между четырьмя группами критериями, мы можем сделать вывод, что относительно высокое значение присваивается качеству судебной деятельности, а относительно более низкое - критериям судебной деятельности и моральным качествам судьи. В международной практике общепринято, что качество судебных решений одинаково оценивается с судебной деятельностью. Это должно обеспечить надлежащий баланс между «качеством судопроизводства» и «эффективностью правосудия». По-видимому, в Казахстане, похоже, меньше проблем в сфере соблюдения сроков рассмотрения дел. Большинство судей соответствуют минимальным стандартам судейской деятельности. Поэтому понятно, что этому критерию присваивается меньший вес по сравнению с другими критериями профессиональной оценки. **Для лучшего понимания того, как проводится взвешивание в текущих методологических рекомендациях, рекомендуется включить это обоснование в руководство.**

Еще одно предложение по улучшению сравнения критериев оценки - **придать больший вес моральным качествам судьи.** Это подчеркивает, что эти качества также являются важным аспектом, определяющим общее качество и эффективность работы отдельных судей.

Помимо сравнения, в этом отчете также важно обратить внимание на то, как «подсчитываются» итоговые баллы с использованием специальных форм оценки / оценочных листов, таких как оценка качества судебных решений и качества судебных

процессов. Оценочные листы для оценки качества решений содержат все соответствующие элементы для оценки основных частей судебного решения, такие как вводная часть, описательная часть, декларативная часть, резолютивная часть, а также наличие орфографических и стилистических ошибок. Для каждого из этих элементов оценивающий может дать оценку «+» или оценку «-», а также имеет возможность сделать замечания. Проблема с оценочным листом состоит в том, что неясно, как общее количество знаков «+» или «-» будет относиться к определению общего балла в диапазоне от 1 до 5. Другими словами, как Оценивающий предоставляет общую оценку, основанную на количестве «+» и «-»? Поскольку это неясно определено, у оценивающего / члена комиссии есть возможность произвольно определить общий балл / общую оценку. **Отсутствие четкой взаимосвязи между отметками в оценочном листе и предоставлением общего балла является еще одной причиной использования двух членов Комиссии вместо одного для изучения и оценки качества решения суда.**

Та же проблема может быть найдена в оценочном листе для оценки и определения соответствия административного, уголовного и гражданского судопроизводства в ходе судебных слушаний. Также для этого листа будет необходимо улучшить соотношение между отметками «+» и «-» и общим баллом (от 1 до 5).

В дополнение к этим наблюдениям, мы можем сделать вывод, что методическое руководство сильно сфокусировано на количественном подходе к оценке и определению качества и эффективности работы отдельных судей. Преимущество этого заключается в том, что уровень субъективности в процессе оценки снижается и результаты суммируются в количественных показателях. Однако, поскольку не всегда существует тесная связь между маркировкой отдельных элементов и общей оценкой, как в указанных случаях судебных актов и АВФ, создается впечатление о том, что оценка «квази» объективное. **Для повышения уровня объективности методического руководства рекомендуется, чтобы помимо предоставления итоговых оценок и решения Комиссия предоставила мотивировочную часть.** В этой части должна быть дана четкое обоснование о том, как Комиссия (на общем заседании) выставила оценку отдельному судье, и каковы были основные причины для итогового решения. Поэтому рекомендуется включить хорошую разъяснительную часть в рекомендации Комиссии Высшему Судебному Совету.

## **Приложение 1      Слайды POWER POINT, подводящие итоги анализа МЕТОДИЧЕСКОГО РУКОВОДСТВА**