

ЖАС ҒАЛЫМДАР ЗЕРТТЕУЛЕРІ ИССЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ YOUNG SCHOLARS RESEARCHES

УДК 342

А. Амангелдин,
магистрант Академии государственного
управления при Президенте Республики Казахстан

МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ОТБОРА СУДЕЙ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН В СВЕТЕ РЕАЛИЗАЦИИ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ РЕФОРМ

Аннотация

В данной статье автором рассматриваются актуальные вопросы реформирования системы отбора судейских кадров в Республике Казахстан в контексте реализации институциональных реформ.

Ключевые слова: отбор судей, кандидат в судьи, стажировка, квалификационный экзамен, транспарентность, верховенство закона.

Аңдатпа

Осы мақалада автор Қазақстан Республикасының сот кадрларын іріктеу жүйесін реформалаудың өзекті мәселелерін институционалды реформаларды жүзеге асыру аясында қарастырады.

Тірек сөздер: судьяларды іріктеу, судьялыққа кандидат, тағылымдама, біліктілік емтихан, транспаренттік, заңның үстемдік құруы.

Abstract

In this article the author deals with topical issues of reforming the system of selection of judicial personnel in the Republic of Kazakhstan in the context of the implementation of institutional reforms.

Keywords: selection of judges, Candidate judges, traineeship, qualifying examination, transparency, Supremacy of statute law.

Глава государства, выступая на VI съезде судей, отметил: «Кадровая политика в системе правосудия пока не совершенна. Недостаточно высоки барьеры от проникновения в суды нечистоплотных на руку лиц [1].

В этом ключе одним из направлений институциональных реформ, инициированных Главой государства Н. А. Назарбаевым, определено обеспечение верховенства закона посредством реформирования судебной и правоохранительной систем.

Глава государства на XVI съезде партии «Нұр Отан» акцентировал на этом внимание, отметив: «Сегодня слабые звенья судебной системы – это отбор судей, неэффективность квалификационных требований к судьям» [2], в этой связи, по его мнению, «требуется ужесточить квалификационные требования к кандидатам на судейские должности на основе компетенций, необходимых именно в судейской деятельности» [3].

По словам Председателя Верховного Суда РК К. А. Мами, «главным приоритетом нашей работы остаются вопросы обеспечения судебной системы лучшими кадрами. В связи с этим повышается требовательность к профессиональным знаниям и личностным качествам каждого судьи, от районного уровня и до Верховного Суда» [4].

Известный ученый В. М. Савицкий писал: «Малограмотный судья – более страшный нонсенс трудно придумать. Поэтому необходимо установить максимально жесткие требования, чтобы не допустить к судейскому креслу случайных лиц, тех, кто по каким-то причинам не в состоянии быть служителем правосудия» [5, с.17].

Несовершенство требований, предъявляемых к кандидатам на должность судьи и процедуре формирования судейского корпуса, влечет назначение (избрание) на эти должности некоторых лиц, профессиональные и личные качества которых не соответствуют

занимаемой ими должности, а также требованиям судейской этики. Должна быть предусмотрена четкая система формирования системы карьерного роста [6].

При этом эффективное функционирование системы правосудия зависит, в первую очередь, от носителей судебной власти – судей как проводников судебной защиты прав и законных интересов каждого, в этом аспекте система отбора судей есть важнейшее условие обеспечения такой эффективности.

В литературе к недостаткам действующей системы формирования судейского корпуса страны относят следующие объективные и субъективные факторы. К первым относят: 1) несовершенство законодательства, устанавливающего требования к кандидатам в судьи, а также процедуру отбора кандидатов на должность судьи; 2) отсутствие в законе критериев, в соответствии с которыми должен оцениваться кандидат на должность судьи. К субъективным факторам относят данные, связанные с личностью самого судьи (низкий уровень правосознания, правовой культуры, профессиональных знаний и т. п.) [7, с. 160].

К сожалению, квалификация судей, отмечает К. А. Мами, «далеко не отвечает предъявляемым, а также международным стандартам [8, с. 12]. В подтверждение этому можно привести пример, когда судья суда № 2 г. Актау Б., четыре года проработавший судьей, только за 2014 год допустил отмену изменений по 12 решениям, а из числа обжалованных 16 определений о возврате искового заявления, об оставлении иска без рассмотрения в апелляционном порядке десять отменено и одно определение изменено, что в процентном выражении составляет 68 %. Не один раз он был направлен на Судебное жюри на предмет проверки соответствия его знаний, опыта высокому званию судьи. Несмотря на предоставленное ему время для исправления ошибок и повышения уровня профессиональной пригодности и качества отправления правосудия, должных выводов для себя не сделал. Еще один пример, когда назначенный на должность судьи бывший сотрудник силовых структур, имевший диплом об окончании юридического вуза с заочной формой обучения, столкнувшись с трудностями при отправлении правосудия, впоследствии подал заявление об увольнении. При беседе данного лица с коллегами из городского суда г. Алматы, вообще, выяснилось, что он не знает азов процессуального поведения судьи, в частности, об обязанности судьи выносить решение единолично в совещательной комнате [9].

Вместе с тем квалификация судей Верховного Суда, большинства судей местных судов сомнений не вызывает.

При этом можно согласиться с Т. Г. Морщаковой, считающей, что недостаточный уровень профессионализма судьи не может рассматриваться как виновное поведение, а может быть связан с дефектами конкурсного отбора, то есть с аспектами судебной деятельности, которые по отношению к правосудию выступают как организационные условия, но оказывающие влияние на качество правосудия [10, с. 51].

Анализ действующего законодательства, научной литературы, правовых публикаций, а также юридической практики свидетельствует о том, что действующий механизм отбора судейского корпуса несовершенен, а квалификационные требования, предъявляемые к кандидатам в судьи, неэффективны и требуют пересмотра.

В этой связи предлагается рассмотреть квалификационные требования, предъявляемые к кандидатам в судьи, и конкурсные процедуры.

Возрастной ценз. Как отмечалось выше, Конституция РК устанавливает для замещения ее гражданами должности судьи возрастной ценз 25 лет [11]. При этом в настоящее время данный вопрос является дискуссионным. По мнению К. А. Мами, повышение возрастного ценза для судей до 30–35 лет позволило бы пополнить судейские ряды более подготовленными лицами, обладающими профессиональным и жизненным опытом [12, с. 5]. Аналогичные предложения высказывались и в литературе [7, с. 161].

Вместе с тем вопрос повышения возрастного ценза требует комплексного, взвешенного подхода, в частности, с учетом зарубежного опыта и иных заслуживающих внимания обстоятельств.

Во-первых, социологические исследования показывают обратное от ожидаемых результатов. Учитывая отсутствие соответствующих исследований в Казахстане, мы обратились к результатам статданных российских коллег за 2005 год, где законодательство устанавливает аналогичный возрастной ценз для судей. Так, лица в возрасте от 25 до 30 лет составили 55,9 % претендентов на должность судьи в Республике Татарстан от общего числа претендентов. Из данной возрастной группы экзамены сдали 77 % кандидатов, а среди лиц в возрасте от 30 до 40 лет экзамены сдали только 44 % [13, С. 83–87].

Во-вторых, сторонники повышения возраста [99, с. 161] ссылаются на зарубежный опыт (США), где средний возраст кандидатов в судьи в среднем составляет 46 лет. Между тем не учитывается, что англо-американская модель характеризуется отбором судей из числа граждан, имеющих очень большой опыт юридической практики, тогда как для континентальной системы права, к которой относится наша страна, характерен институциональный подход к отбору кадров, предполагающий специализированную подготовку судей в учебных заведениях. Следует иметь в виду, что наша страна планирует в будущем перейти к этой модели, т. е. формировать кадры для судебной системы преимущественно из числа магистрантов Института правосудия [59]. К. Аното, занимавший должность директора ENM, указывал на второстепенное значение возрастного критерия для кандидатов в судьи, по сравнению с профессиональным, нравственным и индивидуально-психическим. К примеру, средний возраст слушателей ENM составил 25,5 лет [14, с. 21].

В-третьих, несмотря на то, что юридические должности входят в пятерку самых востребованных вакансий в Казахстане, предлагаемых работодателями, при ежегодной подготовке 18–20 тыс. бакалавров, по словам М. К. Сулейменова, найти по-настоящему стоящего, достаточно сложная задача [15]. К 30–35 годам при таком спросе наиболее квалифицированные юристы будут востребованы в других областях юридической деятельности (транснациональные, национальные компании, банки и т. п.), где оплата труда, по сравнению с судейской, выше. Это порождает риск того, что в судейский корпус пойдут по остаточному принципу специалисты-неудачники.

В-четвертых, возрастной критерий регулируется процедурными аспектами и назначение на должность судьи кандидата в возрасте 25 лет невозможно. Формально это требование относится к моменту назначения кандидата судьей, при этом сама организационная система устроена таким образом, что кандидату требуется достижение 25-летнего возраста еще на стадии получения допуска к сдаче квалификационного экзамена в Квалификационной комиссии при Высшем Судебном Совете (пункт 48 Регламента Совета) [16].

В этой связи переход к институциональной модели подготовки судейских кадров через специализированную магистратуру, на который ориентирован Верховный Суд РК [17], по нашему мнению, деактуализирует данный вопрос.

Профессиональный ценз. Конституция страны устанавливает для ее граждан такой профессиональный ценз, как наличие стажа работы по юридической профессии не менее двух лет для замещения должности судьи [11].

Глава государства в своей программной статье «Современное государство для всех: пять институциональных реформ» замечает: «У нас юристы даже без опыта участия в судебных процессах могут быть судьями. Иногда это приводит к появлению в судейском корпусе низкоквалифицированных специалистов. Кандидат, претендующий на место в судейском корпусе, должен иметь не менее 5 лет стажа работы в судебной системе, а не нотариусом, в МВД, полиции или юридическом вузе» [18].

«100 конкретных шагов» предусматривают обязательным условием отбора кандидатов на судейские должности – пятилетний стаж участия в судебных процессах» (17-й шаг) [19]. Это означает, что будут пересмотрены субъекты и порядок определения стажа работы по юридической профессии с увеличением стажа работы до пяти лет.

При этом под трудовым стажем понимается время в календарном исчислении, затраченное работником на выполнение трудовых обязанностей, а также иные периоды, включаемые в трудовой стаж в соответствии с Трудовым кодексом (подпункт 31) статьи 1 ТК РК) [20].

В литературе под профессией понимается широкая область трудовой деятельности, в которой работник может применить свою трудовую специальность в соответствии с имеющимися у него знаниями, навыками и умениями [21, с. 153].

В свою очередь, специальность – более узкая область трудовой деятельности в пределах определенной профессии, в которой работник имеет глубокие и всесторонние познания и навыки, позволяющие ему наиболее эффективно трудиться. В зависимости от сферы трудовой деятельности или стадии производства, процесса тот или иной вид трудовой деятельности по данной профессии приобретает относительную самостоятельность и называется специальностью [7, с. 161].

Таким образом, стаж работы по юридической профессии есть время в календарном исчислении, затраченное работником на выполнение трудовой деятельности в пределах юридической профессии, в которой работник имеет глубокие и всесторонние познания и навыки, позволяющие ему наиболее эффективно трудиться.

Следует заметить, что ни конституционный закон, ни иные законы и подзаконные акты не устанавливают порядок определения стажа работы, то есть времени, включаемого в стаж работы по юридической профессии, необходимого для назначения на должность судьи. Это, в свою очередь, дает основание определять стаж работы по юридической профессии в соответствии с трудовым законодательством без дифференциации и индивидуализации.

В то же время, как нам представляется, стаж работы по юридической профессии, необходимый для назначения на должность судьи, определяется исходя из занимаемой должности, для замещения которой по квалификационным требованиям необходимо высшее или среднее юридическое образование. Такие требования устанавливаются законодательными или ведомственными актами.

В соответствии со статьей 5 Закона РК «О государственной службе» уполномоченный орган по делам государственной службы разрабатывает и утверждает типовые квалификационные требования к категориям административных государственных должностей [22].

Согласно пункту 2 Типовых квалификационных требований к категориям административных государственных должностей корпуса «Б», утвержденных приказом председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 11 декабря 2014 года № 58 (далее – Типовые квалификационные требования), типовые квалификационные требования включают: требования по образованию; требования по опыту работы; знание законодательства РК [23].

Это означает, что каждый госорган на основе и в соответствии с указанными типовыми квалификационными требованиями разрабатывает и утверждает свои квалификационные требования к конкретной административной государственной должности, включая требования по профилю образования.

В соответствии с пунктом 8 Типового положения о юридических службах государственных органов РК, утвержденного Постановлением Правительства РК от 9 ноября 2006 года № 1072 [24], юридические службы госорганов РК: представляют в установленном порядке интересы госоргана в суде, а также в других организациях при рассмотрении правовых вопросов деятельности госоргана; участвуют в разработке проектов правовых и нормативных правовых актов, договоров, процессуальных документов, а также других документов юридического характера, разрабатываемых госорганом; готовят в случаях, предусмотренных законодательными актами, разъяснения от имени госоргана по правовым вопросам, относящимся к компетенции госоргана; обеспечивают своевременное заключение договоров, их соответствие требованиям

законодательства, применение экономических мер воздействия при неисполнении и ненадлежащем исполнении обязательств по договорам; в случае наличия оснований, предусмотренных законодательством, своевременно принимают меры по обжалованию судебного акта, принятого не в пользу госоргана, во всех судебных инстанциях, а также в установленном законодательством порядке обращаются в органы прокуратуры с ходатайствами о принесении протестов в порядке надзора; обеспечивают принятие мер по исполнению вступивших в законную силу судебных актов.

При этом в ведомственных квалификационных требованиях для замещения определенной должности нередко требуется высшее юридическое образование независимо от того, входят ли непосредственно в круг должностных обязанностей вышеназванные виды деятельности.

Кроме того, при определении стажа работы по юридической профессии нельзя исходить из ведомственной принадлежности кандидата. К примеру, сотрудники правоохранительных и специальных органов, в том числе имеющие специальные звания, осуществляющие техническое обслуживание и обеспечение функционирования госорганов и организаций; выполняющие функции, связанные с обеспечением охраны физических лиц и объектов, подлежащих госохране, вспомогательные службы (бухгалтера, переводчики, канцелярские работники и пр.), с нашей точки зрения, не должны и не могут претендовать на должность судьи независимо от предъявляемого к занимаемым ими должностям такого квалификационного требования, как высшее юридическое образование. Это правило следует применять и к работникам других организаций, предприятий и учреждений независимо от форм собственности.

В связи с этим необходимо выработать принципиально новые критерии отнесения тех или иных видов деятельности к юридической профессии и, учитывая особый статус судей, регламентировать их в Правилах о порядке определения стажа работы по юридической профессии для кандидатов в судьи, утверждаемых Президентом страны. Для легализации данной инициативы целесообразно дополнить статью 29 Конституционного закона «О судебной системе и статусе судей РК» компетенцией Президента РК определять указанный порядок.

Специфический характер отношений, складывающихся между государством и судьями (иначе говоря, государственно-служебные отношения), заключается в том, что государство наделяет судью правом действовать не только от его имени, но и применять определенные, установленные законом меры государственного принуждения. Специфика этих государственно-служебных отношений обуславливает и особый порядок подбора и назначения на должность судей: помимо общих для всех работников требований, законодателем установлены особые, специальные квалификационные требования для судей, что является характерным и для государственных служащих [7, С. 156–157].

Если сопоставить требования, предъявляемые к кандидатам в судьи по двухлетнему стажу работы по юридической профессии, с такими требованиями, предъявляемыми к госслужащим, например специалистам аппарата Верховного Суда, то для обеих категорий установлены равные пороги по стажу.

Так, для занятия должностей главного эксперта аппарата Верховного Суда РК (категория В-4) или заведующего канцелярией районного суда (категория С-Р-3) [24] опыт работы должен быть не менее 2 лет стажа работы по юридической профессии согласно Типовым квалификационным требованиям [23].

По другим должностям установлены более высокие требования по стажу. К примеру, для занятия должности директора юридического департамента центрального исполнительного органа (министерства) (категория С-1) [24] опыт работы должен быть не менее 6 лет стажа работы по юридической профессии, в том числе не менее 2 лет на должностях руководителей организаций и их заместителей согласно Типовым квалификационным требованиям [23].

Таким образом, сравнительный анализ предъявляемых требований к кандидатам в судьи и госслужащим по стажу работы свидетельствует о равных на уровне специалистов и более высоких на уровне руководящих должностей требованиях, при этом, с нашей точки зрения, характер, степень личной ответственности и особый статус судьи предполагают более высокий профессиональный ценз.

В этой связи целесообразно откорректировать установленный для кандидатов в судьи стаж в сторону увеличения – не менее пяти лет.

Само наличие этого стажа должно гарантировать обладание личности кандидата такими необходимыми судье качествами, как знание методологии работы с законодательно-нормативными документами, умение мыслить и связно формулировать свои мысли, системно оформлять их, умение составлять различные сложные юридически значимые документы и пр. [25]. При этом следует согласиться с мнением [26], что юридический стаж кандидата в судьи далеко не всегда гарантирует успешную работу судьей, тем более в вышестоящих судебных инстанциях. Продолжая анализ приведенного выше примера, отмечаем, что судья суда № 2 г. Актау Б. начинал свой трудовой путь в органах полиции, окончил Высшую школу милиции, но получается, что знаний и навыков, которые он получил, работая в органах внутренних дел, было недостаточно, чтобы данный судья мог отправлять правосудие по гражданским делам [9].

В любом случае здесь срабатывает презумпция компетентности по принципу «чем больше опыта, тем больше гарантий профессиональной состоятельности».

Процедура сдачи квалификационного экзамена. Для «входа» в судейский корпус кандидату необходимо пройти квалификационный экзамен. Порядок, условия сдачи и приема такого экзамена Квалификационной комиссией при Высшем Судебном Совете у граждан, изъявивших желание работать судьями, для определения уровня их знаний определены Законом «О Высшем Судебном Совете Республики Казахстан» (ст. 12) (далее – Закон о ВСС) и Регламентом Высшего Судебного Совета РК (далее – Регламент) [16].

Президент страны в своей программной статье «Современное государство для всех: пять институциональных реформ» обращает внимание на необходимость проведения жесткого тестового отбора кандидатов на должность судей [18].

В соответствии с пунктом 54 Регламента процедура сдачи квалификационного экзамена включает в себя два этапа:

- 1) компьютерное тестирование на знание законодательства, состоящее из 100 вопросов;
- 2) проверка знаний претендента по экзаменационным билетам, состоящая из трех вопросов (устное собеседование).

Лицо, набравшее при тестировании 80 и более баллов, считается сдавшим компьютерный тест на знание законодательства и допускается ко второму этапу.

При проверке знаний претендента по экзаменационным билетам каждым членом Комиссии выставляется оценка по пятибалльной системе по каждому вопросу отдельно и затем выводится средняя арифметическая оценка. Окончательная оценка сдачи претендентом квалификационного экзамена производится в следующем порядке.

По итогам первого этапа претендент получает в зависимости от количества правильных ответов следующее количество баллов:

- от 80 до 90 правильных ответов – 4 балла;
- от 90 и более правильных ответов – 5 баллов.

По итогам второго этапа председательствующий производит подсчет результатов, выставленных членами Комиссии, которые затем складываются и делятся на число всех присутствующих членов Комиссии. Результаты сдачи двух этапов квалификационного экзамена оцениваются раздельно.

Претендент, получивший в итоге 4 и 5 баллов на каждом из этапов, считается успешно сдавшим квалификационный экзамен и зачисляется в резерв судей (пункты 57–60 Регламента).

При этом средний уровень успешных кандидатов составляет не более 25 % от числа участвующих или только каждый 4-ый претендент [27, с. 7].

Вместе с тем положительные оценки кандидатов на квалификационном экзамене не могут в полном объеме отразить качество правовых знаний будущих судей, уровень их социально-психологической и морально-этической подготовки. Квалификационный экзамен не может рассматриваться как универсальный инструмент, исключающий проникновение в судейский корпус лиц, которые не должны быть профессиональными судьями [28, с. 83]. Наличие глубоких теоретических знаний даже по самому широкому кругу юридических дисциплин – лишь одна из составляющих, важный, но далеко не единственный и даже, быть может, не доминирующий компонент в совокупном объеме профессионализма, необходимого начинающему судье [25]. В литературе справедливо отмечается, что фактически квалификация – «это степень и вид обученности, свидетельство о наличии у работающего определенных знаний, умений и навыков, как практических, так и теоретических, необходимых ему для выполнения трудовой функции» [29].

Таким образом, такую методику проверки знаний, когда первый этап характеризуется выборочной проверкой знания законодательства, а второй – субъективной оценкой членами Комиссии кандидата, с нашей точки зрения, нельзя назвать серьезной проверкой способностей кандидата, необходимых для выполнения функции судьи.

Для установления у экзаменуемого наличия и уровня способностей выполнять многокомпонентные функции судьи необходимо определить способности к аналитическому мышлению, принятию судебного решения в случае пробелов и коллизий в нормативных правовых актах, способен ли кандидат в судьи вести судебный процесс, может ли он доброжелательно общаться с людьми, умеет ли работать с огромным массивом специальной информации, четко формулировать устно и письменно собственную мысль, выносить промежуточные и окончательные судебные решения и т. д. [30].

При этом в настоящее время квалификационный экзамен, по нашему мнению, не в состоянии определять наличие вышеназванных способностей у кандидатов в судьи, что актуализирует принятие новой методологии таких экзаменов.

«100 конкретных шагов» предусматривают внедрение системы ситуационных тестов для проверки профессиональных навыков и умений кандидатов в судьи (17-ый шаг) [19].

В свою очередь, в рамках реализации данной задачи Верховным Судом РК предлагается усовершенствовать квалификационный экзамен путем включения задач (кейсов) для оценки способностей к правоприменительной деятельности [17]. Проверить же наличие профессиональных знаний и способностей у кандидата в формате «вопрос-ответ» (билеты) или посредством решения задач (кейсов) представляется трудным.

В свою очередь, для выявления компетенций, необходимых именно в судейской деятельности, полагаем, что квалификационный экзамен должен носить комплексный характер и проводиться в три этапа, в связи с этим отражаем наше видение порядка сдачи квалификационного экзамена.

На первом этапе кандидат в судьи должен написать сочинение (эссе) по актуальным вопросам практики применения законодательства РК; по вопросам гражданского или гражданского процессуального права; предложить решение практической задачи (кейса) по гражданскому или гражданско-процессуальному праву; сочинение по вопросам уголовного и уголовно-процессуального права; решение практической задачи (кейса) по уголовному и уголовно-процессуальному праву; пройти тестирование в сфере организации государства и права. Это позволит проверить уровень профессиональных знаний кандидата и его способностей к правоприменительной деятельности.

На втором этапе: анализ судебных актов (в письменном виде); подготовка и проведение индивидуальных презентаций (слайды и пр.) по актуальным вопросам правоприменительной практики.

Известно, что в Древней Индии была развита культура публичных споров, где спорщики перед началом публичных дебатов обязаны были как можно детальнее пересказать

третьему лицу точку зрения друг друга. И только после того, как каждая сторона признала, что оппонент правильно понимает ее позицию и спорит именно с ней, а не со своими домыслами и предубеждениями, спор считался открытым [31, с. 358]. Так и здесь для выявления способности кандидата конкретно формулировать собственную мысль предлагается устно изложить основное содержание фабулы судебного дела. Кроме того, предлагается экзамен по государственному языку.

Солидарны с Н. В. Радутной, считающей, что «судья не профессия, а образ жизни, которому должны быть присущи все нормы нравственного поведения, которыми судья руководствуется в профессиональной деятельности» [32, с. 24].

Еще А. Ф. Кони подчеркивал, что, «наряду со служебным долгом судебного деятеля, вырастает его нравственный долг. Он предписывает никогда не забывать, что объектом действий этого деятеля является прежде всего человек, имеющий никем и ничем не отъемлемые права на уважение к своему человеческому достоинству» [33, с. 51].

Моральные, нравственные, профессиональные качества судьи проявляются в правовой жизни в целостном виде, во многом определяя качество судебной защиты прав и законных интересов лиц, способствуя формированию доверительного отношения общества к носителям судебной власти [34, с. 48].

В этой связи на третьем этапе считаем необходимым экзаменовывать кандидата в судьи для определения его нравственных и морально-этических качеств посредством билетов или тестов, сформулированных на основе курса деонтологии и Кодекса судейской этики.

Вместе с тем кандидат в судьи, не пройдя специальной подготовки перед этими экзаменами, не способен пройти, за редким исключением, предлагаемую нами трехэтапную процедуру при условии ее надлежущей организации, объективности и транспарентности.

Главным же условием квалификационного экзамена (при любой методике) должна стать его непреодолимость, выражаясь словами А. Ф. Кони, для неопытных, грубых или недобросовестных рук [35].

Уже сейчас можно с помощью психодиагностики достичь и более узких, прагматичных для конкретного суда целей – определить предрасположенность кандидата: к рассмотрению и разрешению конкретных категорий дел [25]; к работе коллективной или индивидуальной (т. е. к рассмотрению им дел единолично или в качестве судьи в судебном составе); к большей эффективности отправления им правосудия в утренние часы (если он «жаворонок») или же в послеобеденное время (если он «сова») и т. п. Для правильной организации работы многих судов все это определяюще важно, иным способом данные параметры определить невозможно, сам же испытуемый ответить на эти вопросы объективно зачастую не в состоянии [36, с. 13].

Учитывая, что вопрос о законодательной регламентации введения психодиагностического обследования кандидатов актуальный, полагаем целесообразным дополнить статью 29 Конституционного закона РК «О судебной системе и статусе судей РК» требованием к кандидатам в судьи об обязательности прохождения психодиагностического тестирования.

Стажировка кандидатом в судьи. Прохождение стажировки осуществляется в целях изучения деловых, профессиональных и моральных качеств стажера-кандидата и определения перспектив осуществления им судебных полномочий [37].

В соответствии с пунктом 60 Регламента, лица, успешно сдавшие квалификационный экзамен, зачисляются в резерв судей. При этом результат сдачи квалификационного экзамена действителен в течение пяти лет со дня сдачи экзамена (статья 12 Закона о ВСС).

После сдачи квалификационного экзамена кандидаты, кроме лиц, ранее работавших судьями не менее трех лет, и лиц, окончивших обучение в специализированной магистратуре, проходят стажировку в районном суде сроком до одного года.

При этом, согласно подпункту 3) пункта 5 Положения о прохождении стажировки кандидатом в судьи (далее – Положение), гражданин допускается к прохождению стажировки только после сдачи квалификационного экзамена, срок действия которого не истек [37].

По итогам прохождения стажировки стажер-кандидат составляет письменный отчет о прохождении стажировки, в котором должны быть отражены выполнение им индивидуального плана, а также сведения о выполненных заданиях, определенных руководителем (руководителями) стажировки. К письменному отчету должны быть приложены проекты процессуальных документов, составленных стажером-кандидатом в период прохождения стажировки. Одновременно руководитель (руководители) стажировки составляет (составляют) отзыв (отзывы) на стажера-кандидата, утверждаемый (утверждаемые) председателем районного суда. Отзыв должен содержать сведения о полученных им в ходе стажировки практических навыках и знаниях, степени подготовки, деловых и моральных качествах стажера-кандидата (пункт 16 Положения).

По результатам рассмотрения итогов стажировки стажера-кандидата пленарное заседание областного суда и приравненного к нему суда дает положительное либо отрицательное заключение об итогах стажировки, которое принимается большинством голосов и подписывается председательствующим (пункт 18 Положения).

Отсюда явствует, что стажировка, как и действующий механизм квалификационного экзамена, не может в полном объеме отразить уровень профессиональной, психологической и морально-этической подготовки кандидата в судьи.

Председатель Верховного Суда К. А. Мами признает, что до настоящего времени не реализовано прохождение стажировки кандидатами в судьи на постоянной основе, с отрывом от основной работы, что сопряжено с дополнительными бюджетными расходами [12, с. 5], и в настоящее время не исключены факты формального отношения к установленным процедурам прохождения стажировки кандидатом в судьи [12]. Развивая эту мысль, председатель Акмолинского областного суда Н. Абдиканов справедливо замечает, что «в ныне существующем виде стажировка неудобна для стажера-кандидата по финансовым вопросам, а для действующих судей стала дополнительной обязанностью. Избежать при таком раскладе формального подхода сложно» [38].

В литературе справедливо отмечается, что при такой регламентации цели стажировки достичь в требуемом объеме сложно, а сама стажировка, в большинстве случаев, носит поверхностный и формальный характер, поскольку перед стажером стоит довольно трудноразрешимая задача – в какое время он должен стажироваться, не оставляя своего основного места работы? При этом следует учесть, что ни трудовым, ни специальным законодательством за работником не закреплена гарантия сохранения за ним его места работы и сохранения заработной платы в случае прохождения им такой стажировки [7, с. 164].

Решением вышеназванных проблем должны стать иницилируемые меры в рамках реализации институциональных реформ.

Президент страны, выступая на XVI съезде партии «Нұр Отан», отметил, что «кандидаты должны проходить жесткий тестовый отбор как условие для судебной стажировки, проводимой в судах на освобожденной основе и не менее одного года» [39].

«100 конкретных шагов» предусматривают: «Кандидаты в судьи будут проходить годичную стажировку в судах с выплатой стипендии» (17-ый шаг) [19].

Таким образом, будет решен вопрос прохождения стажировки на освобожденной основе с выплатой стипендии, к примеру, 50–70 % от должностного оклада судьи районного суда.

Вместе с тем прохождение годичной стажировки не гарантирует последующего замещения судейской должности. Поэтому предлагаем внести поправки в Трудовой кодекс, гарантирующие сохранение за работником места работы (должности) в случае прохождения судебной стажировки.

Механизм реализации видится путем заключения индивидуального трудового договора между стажером-кандидатом и канцелярией областного суда, с тем чтобы стажер подчинялся трудовому распорядку суда.

Кроме того, для выявления у стажера судейских навыков предлагается ввести промежуточный экзамен в виде индивидуальных презентаций по конкретной проблеме

судебной практики с применением интерактивных методов и т. д. на пленарном заседании областного суда.

Периоды ожидания объявления конкурса либо назначения на должность кандидаты в судьи должны продуктивно использовать для подготовки к предстоящей работе. Поэтому при оценке результата стажировки должны учитываться: выступления стажера с докладами на тренингах, круглых столах, конференциях, представляющих интерес для юридической общественности; научные публикации по актуальным вопросам юриспруденции; ученые звания и степени.

По словам К. А. Маами, «пересматриваются подходы к организации прохождения стажировки в судах кандидатами в судьи. Теперь обязательным условием стало их участие в обучающих семинарах, заседаниях круглых столов, тренингах, организуемых учебными центрами областных судов» [40].

Думается, что предложенные меры направлены на исключение формального отношения к стажировке, повышение стимула и ответственности кандидатов в судьи.

Конкурс на должность судьи. В соответствии со статьей 30 Конституционного закона «О судебной системе и статусе судей РК» отбор кандидата на вакантную должность судьи местного и другого суда осуществляется Высшим Судебным Советом на конкурсной основе.

Для обеспечения этого положения, а также предоставления равных возможностей и объективной оценки квалификации, способностей участников конкурса, отбора действительно достойных граждан, обладающих необходимыми нравственными, моральными качествами, профессиональными знаниями и интеллектуальными способностями, предусмотрен конкурсный отбор лиц, претендующих на занятие вакантной должности судьи [7, с. 166].

Наличие и степень гласности и открытости характеризуют не только уровень свободы и защищенности прав человека и гражданина в государстве, но и политический режим в государстве [41, с. 159].

Глава государства, выступая на XVI съезде партии «Нұр Отан», справедливо отметил, что «судьи не должны быть закрытой наглухо корпорацией и находиться вне общественной критики. Открытость – это лекарство от коррупции в судебных рядах» [39]. Очевидно, что данный посыл охватывает в том числе процесс формирования судебного корпуса и предполагает гласность и открытость конкурсных процедур.

Статья 7 Закона о ВСС предписывает открытость и гласность заседаний Совета, на которые могут быть приглашены представители госорганов, общественных объединений и СМИ.

Эксперты, отмечая позитивную направленность закрепленного законом положения об открытости и гласности, обращают внимание на то, что законом не установлено, в каких случаях СМИ и общественность могут присутствовать на заседаниях, каким образом осуществляется аккредитация СМИ для участия в таких заседаниях, каков порядок осуществления видео- и аудиозаписи заседаний Комиссии [42]. Поэтому представляется необходимым отразить порядок проведения открытых заседаний Высшего Судебного Совета в его Регламенте.

В литературе конкурс классифицируется на конкурс документов и конкурс-испытание [43, с. 395–396].

При проведении первого оценка участников осуществляется по представленным документам; при проведении второго, более расширенного, – могут применяться собеседование, тестирование и т. д. Сложившаяся практика проведения конкурса в настоящее время акцентирована на проведении конкурса документов [7, С. 167].

При этом полагаем, что при оценке компетентностных и личностных качеств кандидата в судьи конкурс не должен ограничиваться изучением документов формально-анкетного характера в заочном порядке с учетом результатов квалификационного экзамена.

К примеру, в России, где конкурсные процедуры схожи с отечественными, один из членов Высшей квалификационной коллегии судей РФ писал: «Из представленных материалов

нельзя сказать, обладает ли претендент логическим мышлением, глубоким чувством справедливости, умением четко и последовательно изложить свои суждения в письменной форме, есть ли у него выдержка и чувство такта, хладнокровие и самообладание и многие другие качества, необходимые судье» [44, с. 24]. Наверняка эту мысль разделят члены Высшего Судебного Совета РК.

Высшему Судебному Совету как конкурсной комиссии необходимо иметь о каждом конкурсанте объективную информацию для приближения к стандарту судьи. Для этого предлагается использовать различные средства оценки конкурсантов, как то представленные поручительства-рекомендации уважаемых в юридическом сообществе юристов (судей, адвокатов, прокуроров, депутатов Парламента и др.) с описанием характеристики его профессиональных и личностных качеств и указанием продолжительности и условий знакомства, сотрудничества, по опыту формирования корпуса «А» административных госслужащих. Наличие такого поручительства помогло бы при принятии решений, и вовлекло бы общественность в процесс отбора судейского корпуса.

При этом для обеспечения обратной связи следует применять принцип солидарной ответственности и поощрения: «Если поручился, то отвечай».

Так, к примеру, поручителем мог бы быть судья, проработавший судьей не менее 7 лет и не имеющий действующего дисциплинарного взыскания.

Данная мера позволит повысить ответственность и объективность поручителей. В случае совершения рекомендованным лицом в течение 2–3 лет с момента назначения на должность судьи коррупционного правонарушения, проступка, дискредитирующего судебную систему, либо грубого нарушения трудовой дисциплины, Кодекса судейской этики, поручители должны заслушиваться на заседаниях Судебного жюри. И наоборот, если рекомендованное лицо в течение 2–3 лет с момента назначения на должность судьи показало высокое качество отправления правосудия и завоевало безупречную репутацию, то поручители будут поощряться за участие в формировании высококвалифицированного кадрового состава судебной системы страны.

Такие меры предлагается применять в отношении поручителей, не входящих в судейскую корпорацию, посредством направления соответствующих обращений в госорганы и организации, где работают такие поручители, для принятия мер.

Кроме этого, были бы полезны профессиональные рейтинги общественных организаций юристов; отзыв или рекомендация того профессионального сообщества или трудового коллектива, в котором осуществлял свою деятельность кандидат, содержащий сведения о его профессиональных качествах, внутренних убеждениях, морально-этической позиции, а также информацию с прежних мест работы кандидата; обязательное собеседование с кандидатом в судьи.

Определенным ориентиром могут послужить Правила отбора в кадровый резерв административной государственной службы корпуса «А» и проведения конкурса на занятие вакантной и временно вакантной административной государственной должности корпуса «А», утвержденные Указом Президента РК 22 марта 2013 года № 524 [145].

Институт правосудия, являясь специализированным учреждением по подготовке судейских кадров, мог бы сыграть важную роль на этой стадии посредством составления характеристик с описанием профессиональных и личностных, морально-нравственных качеств каждого из его выпускников – кандидатов в судьи. Это помогло бы скорректировать отдельные характеристики из других источников.

Президент страны, выступая на XVI съезде партии «Нұр Отан», отметил, что «меритократия должна стать всеобщим принципом не только для государственного аппарата, но и для всего государственного сектора, включая суды» [39].

С этих позиций представляется необходимым, чтобы все члены Высшего Судебного Совета отражали результаты конкурса в такой форме, где указывали бы открытые, прозрачные и объективные показатели преимуществ победителя в конкурсе, имея в виду, что Закон о ВСС устанавливает категории лиц, имеющих приоритет (статья 16).

При этом ни Закон о ВСС, ни Регламент не содержат конкретных механизмов определения преимуществ, весомости того или иного преимущества кандидата для объективности и формирования единообразных подходов к определению победителя конкурса. Признавая это пробелом в законодательстве, полагаем важным законодательно закрепить соответствующие критерии в законе и (или) правилах, утверждаемых Президентом страны.

Небезынтересен здесь и зарубежный опыт, например, в США члены Комиссии по назначению судей на судейскую должность применяют следующие (довольно гибкие, хотя и субъективные) критерии при рассмотрении и оценке кандидатур на должность судьи. Считается, что это должны быть следующие качества: общие – подходящий возраст, хорошее здоровье, беспристрастность, трудолюбие, честность, профессиональные навыки, связи с общественностью, понимание социальных нужд; дополнительные качества для судьи апелляционного суда – коллегиальность, умение излагать свои мысли письменно; дополнительные качества для судьи суда первой инстанции – решительность, судейская сдержанность, ораторские способности; дополнительные качества для судьи, осуществляющего руководство, – административные способности, общительность [30].

В настоящее время Верховным Судом РК официально направлено на рассмотрение Национальной комиссии по модернизации при Президенте Республики Казахстан предложение о введении обязательной целенаправленной подготовки всех судей в магистратуре на базе Института правосудия [17].

Таким образом, Казахстан ориентирован на комплектование судейского корпуса страны выпускниками специализированной магистратуры, то есть на переход к институциональной модели подготовки судейских кадров по опыту европейских стран (Франции, Испании, Португалии, Греции и др.).

Думается, что данное предложение является своевременным и найдет свое подтверждение в законодательном порядке.

Исходя из конституционно-правового статуса судей, predetermined тем, что судьи реализуют публично-правовые цели правосудия, законодатель вправе предъявлять к ним как носителям судебной власти особые квалификационные и иные требования и устанавливать порядок формирования судейского корпуса, обеспечивающий отбор кандидатов, отвечающих этим требованиям.

Президент в своей программной статье «Современное государство для всех: пять институциональных реформ» отмечает: «Важно также ввести испытательный период для начинающих судей, не менее одного года, после успешного прохождения которого лицо может быть назначено постоянным судьей» [18].

«100 конкретных шагов» предусматривают: «После завершения годичной стажировки судьи будут проходить годичный испытательный период» (17-ый шаг) [19].

Таким образом, еще одной новацией в механизме отбора судей предполагается введение для впервые назначенных судей годичного испытательного срока, по истечении которого он может быть назначен на ту же должность без ограничения срока полномочий.

Исходя из зарубежного опыта, в том числе опыта Германии, установление испытательного срока представляется полезным для усиления кадрового состава судей страны с учетом следующих предложений.

Испытательный срок впервые назначенных судей по своей правовой природе имеет характер предварительного испытательного срока, направленного на выявление причин, которые могут препятствовать дальнейшему назначению того или иного судьи на должность.

Как нам представляется, судья, первоначально назначенный на испытательный срок, до истечения своих полномочий должен в полном объеме обладать статусом судьи как носителя судебной власти и обеспечиваться всеми установленными для судей гарантиями независимости в соответствии с Конституцией Республики Казахстан и законами.

Европейская хартия о статусе судей от 10 июля 1998 года гласит, что инстанция, уполномоченная участвовать в решении вопроса о назначении на должность судьи, в том

числе, если процедура отбора судей предусматривает испытательный срок, должна быть независимой от исполнительной и законодательной власти, не менее половины членов которой должны составлять судьи, и принимать решения, предполагающие обоснование предложений относительно как рекомендации на должность, так и отказа в рекомендации (пункты 1.3 и 3.3) [46].

Отсюда следует, что уполномоченный орган и (или) должностные лица при принятии рекомендаций о назначении или об отказе в назначении судьи на должность без ограничения срока должны исходить из публичных интересов формирования судейского корпуса, их решения должны быть мотивированными, т.е. содержать указания на причины, наличие которых препятствует назначению на должность судьи и которые могут стать предметом судебного контроля при проверке законности и обоснованности данных решений по существу.

При этом такой орган и (или) должностные лица не должны, по нашему мнению, при принятии решений руководствоваться предположительной, непроверенной или недостоверной информацией.

Само по себе истечение первоначального срока полномочий конкретного судьи не должно являться основанием для рекомендации о назначении или наоборот. В законе следует установить перечень оснований, наличие которых препятствует дальнейшему пребыванию в судейской должности.

Представляется, что таким основанием должна быть оценка профессиональных и нравственных качеств такого лица, выраженных в характеристиках, описывающих его деятельность по осуществлению правосудия, включая сведения о количестве рассмотренных за период испытательного срока дел и качестве принятых решений.

К примеру, в Эстонии кандидаты в судьи должны в течение двух лет работать в суде до сдачи экзамена и начала трехлетнего испытательного срока, во время которого судья ежегодно оценивается председателем суда. Официально эти оценки и оценки, связанные с потенциальным продвижением по службе, по-прежнему включают число и процент судебных решений, которые остались неизменными и которые не подвергались апелляции, однако исследователи утверждают, что руководители судебных органов (Верховного суда) не придают большого значения этим данным. Процесс оценки на всех этапах включает оценку профессиональных навыков (например, на экзаменах судьи должны анализировать гипотетические дела) и личности кандидата [67, С. 101–102].

Следует подчеркнуть, что в Российской Федерации до 2009 года функционировала трехгодичная испытательная система. Как свидетельствуют статданные, мотивом отказа в даче рекомендации для повторного назначения, как правило, являлась отрицательная оценка работы судьи в течение трехлетнего срока, даваемая председателем суда. При этом в решениях об отказе в даче рекомендации на должность судьи квалификационные коллегии ссылались на совокупность установленных в отношении кандидата данных, в том числе на факты привлечения ранее к дисциплинарной ответственности, на упущения в прошлой работе (в том числе судебной), на недостаточный уровень теоретических знаний и профессиональной подготовки, отсутствие опыта правоприменительной практики и др. [25].

Здесь уместно замечает экс-Председатель Верховного Суда РК Т. К. Айтмухамбетов: «Арифметический показатель качества работы судьи, когда цифры отмены приговора независимо от ее основания и характера допущенных пробелов складываются вместе, может отрицательно повлиять как на селекцию кадров судей, так и на судьбу и карьеру добросовестного судьи» [47, с. 57].

Таким образом, предлагается в порядке совершенствования закона (delegiferenda) изменить квалификационные требования, предъявляемые к кандидатам в судьи, дополнив перечень, установленный статьей 79 Конституции и 29 Конституционного закона обязательностью успешного завершения обучения в специализированной магистратуре. В части назначения на должность судьи впервые, закрепить в Конституционном законе

испытательный срок продолжительностью один год, по истечении которого он может быть назначен на ту же должность без ограничения срока полномочий до достижения им предельного возраста пребывания в должности судьи.

Европейские эксперты отмечают, что упрощенный доступ к профессии в обход разработанных процедур подготовки и отбора кандидатов следует использовать только в случаях, когда ресурсов «нормально» подготовленных кандидатов не хватает, и когда изменение карьеры определенными лицами явно улучшит качество профессионального корпуса. Ради прозрачности и справедливости и для того, чтобы не подорвать статус существующих учебных заведений, кандидаты, которые отбираются через такие легкие процедуры, должны быть исключением [48, с. 57].

По опыту зарубежных стран для обновления судейского корпуса страны на прозрачных и справедливых началах следует проработать вопрос о пополнении корпуса служителей Фемиды кадрами извне, т. е. не из судебной системы, которые отбирались бы в исключительных случаях.

Верховный Суд страны приступил к разработке концепции кадровой политики судебных органов. Она также нацелена на утверждение принципов прозрачности в процедурах подбора и расстановки судей. В документ включаются вопросы по усилению требований, предъявляемых к кандидатам на должность судьи [4].

Убеждены, что в рамках реализации институциональных реформ Верховным Судом РК разрабатываемая Концепция кадровой политики судебных органов Республики Казахстан послужит дорожной картой, где будут предусмотрены все аспекты отбора и подготовки судейских кадров.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 *Выступление Президента Казахстана Н. А. Назарбаева на VI съезде судей Республики Казахстан «Задачи национальной судебной системы в контексте Стратегии «Казахстан-2050» (Астана, 20 ноября 2013 года).* http://www.akorda.kz/ru/page/page_215293_vystuplenie-prezidenta-kazakhstanana-nursultana-nazarbaeva-na-vi-sezde-sudei-respubliki-kazakhstan
- 2 *Выступление Президента Республики Казахстан, Председателя партии «Нұр Отан» Н. Назарбаева на XVI съезде партии //* http://www.akorda.kz/ru/page/page_219337_vystuplenie-prezidenta-respubliki-kazakhstan-predsedatelya-partii
- 3 *Ужесточить требования к кандидатам на судейские должности требует Назарбаев //* <http://newskaz.ru/society/20150505/7966112.html>
- 4 *Мами К. А. Укреплять доверие граждан к судебной системе // Казахстанская правда. 2014. 20 февраля, № 35 (27656).*
- 5 *Савицкий В. М. Организация судебной власти в Республике Казахстан. – М.: ТОО «Интерстамо», 1997.*
- 6 *Сулейменова Г. Ж. Проблемы совершенствования судебной власти в Казахстане //* <http://pravo.zakon.kz/154003-problemy-sovershenstvovanija-sudebnoj.html>
- 7 *Сулейменова Г. Ш., Сейдалина Ж. К. Судья как особый класс государственных служащих/ под ред. Г. С. Сапаргалиева // Правовые проблемы реформирования государственной службы суверенного государства. – Алматы, 2006. – 320 с.*
- 8 *Мами К. Судебная власть в Республике Казахстан: проблемы и перспективы // Суды и их роль в укреплении государственной независимости (материалы международной научно-практической конференции, посвященной 10-летию независимости РК. – Астана: Изд. центр Верховного Суда РК, 2001.*
- 9 *Сабырбаев М. Совершенствуя подбор судейских кадров //* www.urgazeta.kz/ru/articles/3352
- 10 *Морщакова Т. Г. Анализ проекта Конституционного закона Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в Конституционный закон «О судебной системе и статусе судей» // Правовая реформа в Казахстане. – 2006. – № 2 (34).*
- 11 *Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года: официальный текст с изменениями и дополнениями от 21 мая 2007 года № 254-III ЗРК. – Алматы: Жеті жарғы, 2007. – 136 с.*

- 12 Выступление Председателя Верховного Суда РК К. Мами на круглом столе «Международные стандарты и опыт отбора кандидатов в судьи» (Астана, 15.05. 2014г.) // Заңгер, № 6, 2014.
- 13 Гилазов И. И. Деятельность экзаменационных комиссий на современном этапе судебной реформы // Российское правосудие. 2006. № 5.
- 14 Аното К. Проблемы профессиональной подготовки судей и прокуроров во Франции. Материалы международной конференции, 6–7 июня 2001 г. «Опыт в области подготовки судей: практика и перспективы. – М.: РАП, 2003.
- 15 В Алматы решат проблему нехватки квалифицированных юристов // <http://pravo.zakon.kz/4700258-v-almaty-reshat-problemu-nekhvatki.html>
- 16 Регламент Высшего Судебного Совета Республики Казахстан, утвержденный решением Высшего Судебного Совета Республики Казахстан от 15 января 2009 года // http://online.zakon.kz/document/?doc_id=30379132
- 17 В Службе центральных коммуникаций состоялась брифинг по исполнению поручений Главы государства // <http://sud.gov.kz/rus/news/v-sluzhbe-centralnyh-kommunikaciy-sostoyalsya-brifing-po-ispolneniyu-porucheniy-glavy/>
- 18 Назарбаев Н. А. Современное государство для всех: пять институциональных реформ // <http://www.kazpravda.kz/articles/eaes/sovremennoe-gosudarstvo-dlya-vseh-pyat-institutsionalnih-reform/>
- 19 План Нации // <http://www.nomad.su/?a=3-201505210042>.
- 20 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251 // ИПС «Әділет» // http://adilet.zan.kz/rus/docs/K070000251_
- 21 Уваров В. Н. Трудовое право Республики Казахстан. Учебник. – Алматы: КазГЮА, 2000.
- 22 О государственной службе: Закон Республики Казахстан от 23 июля 1999 года № 453 // ИПС «Әділет» // http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z990000453_
- 23 Типовые квалификационные требования к категориям административных государственных должностей корпуса «Б», утвержденные приказом председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 11 декабря 2014 года № 58 // ИПС «Әділет» // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1400010080#z7>
- 24 Типовое положение о юридических службах государственных органов Республики Казахстан, утвержденные Постановлением Правительства Республики Казахстан от 9 ноября 2006 года № 1072 // ИПС «Әділет» // http://adilet.zan.kz/rus/docs/P060001072_
- 25 Клеандров М. И. Статус судьи: правовой и смежные компоненты / под ред. М. М. Славина. – Норма, 2008.
- 26 Сулейменова Г. Заключение на проект Конституционного закона Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в Конституционный закон Республики Казахстан «О судебной системе и статусе судей Республики Казахстан» // <http://www.zakon.kz/144918-zakljuchenie-na-proekt-konstitucionnogo.html>.
- 27 Выступление Председателя Высшего Судебного Совета Республики Казахстан Б. Бекназарова на круглом столе «Международные стандарты и опыт отбора кандидатов в судьи» (Астана, 15.05. 2014г.) // Заңгер, № 6, 2014.
- 28 Гилазов И. И. Деятельность экзаменационных комиссий на современном этапе судебной реформы // Российское правосудие. 2006. № 4.
- 29 Бурдина Е. В. Экзаменационные комиссии как органы судейского сообщества: проблемы организации и деятельности // ЕвразЮж № 11 (42) 2011.
- 30 Пейсиков В. В. Правовые и организационные аспекты отбора, подготовки и повышения квалификации судей: дис.... к. ю. н. – Москва, 2006.
- 31 Зорич А. Время – московское. – М., 2006.
- 32 Этика судьи: пособие для судей / под ред. Н. В. Радутной. – М.: РАП. 2002. – 212 с.
- 33 Кони А. Ф. Нравственные начала в уголовном процессе. Собр. соч. в 8 т. – Т. 4. – М., 1967.
- 34 Ершов В. В. Специализированная подготовка юристов для работы в судебной системе // Российское правосудие. 2006. № 3.
- 35 Правила жизни Анатолия Кони // <http://pravo.ru/story/view/103026/>.
- 36 Колоколов Н. Судебный состав: проблемы психологической совместимости // ЭЖ-Юрист. 2006. № 28.
- 37 Положение о прохождении стажировки кандидатом в судьи, утвержденное Указом Президента Республики Казахстан от 26 июня 2001 года № 643 // ИПС «Әділет» // http://adilet.zan.kz/rus/docs/U010000643_

38 Абдиканов Н., председатель Акмолинского областного суда. Ориентиры развития судебной системы // <http://urgazeta.kz/rus/articles/2516>.

39 Выступление Президента Республики Казахстан, Председателя партии «Нұр Отан» Н. Назарбаева на XVI съезде партии // http://www.akorda.kz/ru/page/page_219337_vystuplenie-prezidenta-respubliki-kazakhstan-predsedatelya-partii-.

40 Мами К. А. Гарант стабильного развития государства и общества // <http://kazpravda.kz/articles/view/garant-stabilnogo-razvitiya-gosudarstva-i-obshchestva>

41 Стецовский Ю. М. Судебная власть. Учебное пособие. – М., 2000.

42 Злотников С. М. Предложения по совершенствованию критериев отбора кандидатов в судьи // <http://sud.gov.kz/rus/content/predlozheniya-po-sovershenstvovaniyu-kriteriev-otbora-kandidatov-v-sudi-zlotnikov-sergey>

43 Стариков Ю. Н. Служебное право. Учебник. – М., 1996.

44 Гришин С. Требования, предъявляемые к кандидатам на должность судьи // Российская юстиция. 2003. № 12.

45 Реестр должностей государственных служащих, утвержденный Указом Президента Республики Казахстан от 7 марта 2013 года № 523 // ИПС «Әділет» // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1300000523#z14>.

46 Европейская хартия о статусе судей // Российская юстиция. 1999. № 7, 8, 9.

47 Айтмухамбетов Т. К. Компетентность судьи. Проблемы профессиональной подготовки судьи: практика и перспективы // Усиление роли местных судов: независимость судей, обеспечение доступности правосудия. Материалы международной научно-практической конференции (г. Астана, 25–26 марта 2004 г.). Астана, 2004.

48 Доклад «Подготовка судей», подготовленный в рамках программы «Содействие правовой реформе в странах Восточного партнёрства». – Страсбург, 2012. – С. 273.

Дата поступления статьи в редакцию 02.06.2015