

УДК 378.1

Ж. К. Сейдалина,  
председатель Апелляционной судебной коллегии  
по гражданским и административным делам  
Карагандинского областного суда, к. ю. н.

## ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СУДЕЙ И ВОПРОСЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ СУДЬИ

### Аннотация

В статье рассматриваются проблемы определения профессиональной пригодности судьи, являющейся основополагающим определением в решении вопросов о карьерном росте, привлечении к дисциплинарной ответственности, освобождении от должности.

Рассматривая практические аспекты судебной деятельности, автор отмечает, что особенностью успешной деятельности судьи является высокая профессиональная подготовленность, которая определяется при конкурсном отборе и назначении кандидата на должность. Дальнейшее повышение квалификации является правом и обязанностью судьи, что недостаточно корреспондируется с обязанностями государства по реализации этих прав. Автор отмечает пробелы в законодательстве и вносит конкретные предложения по внесению дополнений в нормативные правовые акты и совершенствованию судебной практики.

**Ключевые слова:** правосудие, деятельность судьи, уровень профессиональной подготовки, повышение квалификации, профессиональная непригодность, дисциплинарная ответственность.

### Аңдатпа

Мақалада мансаптық өсу, тәртіптік жауапкершілікке тарту, лауазымнан босату туралы мәселелерді шешуде негізін құраушы анықтама болып табатын судьяның кәсіби жарамдылығын айқындау мәселесі қарастырылады.

Сот қызметінің практикалық аспектерін қарап, автор судьяның табысты қызметінің ерекшелігі оның жоғары кәсіби дайындығы болып табылатынын атап өтеді, ол кандидатты лауазымға іріктеу мен тағайындау кезінде анықталады. Автор заңнамадағы олқылықтарды белгілейді және нормативтік құқықтық актілерге толықтыру енгізу мен сот практикасын жетілдіру бойынша нақты ұсыныстар енгізеді.

**Тірек сөздер:** сот төрелігі, судья қызметі, кәсіби дайындық деңгейі, біліктілікті арттыру, кәсіби жарамсыздық, тәртіптік жауапкершілік.

### Abstract

The article deals with the problem of determining the suitability of the judges, which is fundamental in addressing the issues of career growth, bringing to disciplinary responsibility, dismissal.

Considering the practical aspects of judicial activities, the author notes that the feature of the successful activities of the judges is the high professional training, which is determined by competitive selection and appointment of a candidate for the post. Further training is the right and duty of a judge, that corresponds to the responsibilities of States to implement these rights. The author notes the gaps in legislation and makes concrete proposals for additions to the regulations and improve judicial practices.

**Keywords:** Justice, the work of judges, training, professional development, professional unsuitability and disciplinary responsibility.

Несомненно, что осуществление правосудия судьей должно обязательно содержать обязанность судьи принимать меры по профессиональной подготовке и повышению квалификации. Однако в Конституционном законе Республики Казахстан «О судебной системе и статусе судей» (1) такое требование отсутствует, в отличие от Закона Республики Казахстан «О государственной службе» (2), согласно которому повышение профессионального уровня и квалификации для эффективного исполнения служебных обязанностей является не только правом, но и обязанностью государственного служащего (п. 13 ст. 9 Закона РК «О государственной службе»). Такая же норма содержится и в других законах, к примеру, в Законе Республики Казахстан «О правоохранительной службе» (3).

Наличие оговорки о необходимости повышения квалификации судьи в статье 5 Кодекса судейской этики [4] является недостаточным для обеспечения успешного выполнения трудовых обязанностей судьями и требует своего законодательного закрепления. Указанное позволит право судьи на повышение квалификации корреспондировать с обязанностью государства реализовать такое право, наличие же этого требования как обязанности

судьи дает правовую возможность государственного органа требовать исполнения этой обязанности с применением возможных санкций за их неисполнение.

Поддержание и повышение квалификации в деятельности судов должно быть также связано с возможностью карьерного роста судьи. Конечно, этот вопрос не стоит так остро, как на государственной службе. Вместе с тем можно согласиться с мнением А. В. Оболонского, [5, с. 61] считающего, что возможность карьерного роста дает служащему уверенность в том, что добросовестное выполнение служебных обязанностей гарантирует ему устойчивое и постепенно растущее материальное благополучие.

Так, в отличие от Конституционного закона «О судебной системе и статусе судей», статья 8 Закона «О государственной службе», а также подп. 6 ст. 15 Закона «О правоохранительной службе» определили четкую законодательную позицию о праве служащего на продвижение по службе и соответственно на увеличение денежного содержания, с учетом квалификации, способностей, заслуг и добросовестного исполнения своих служебных обязанностей, что соответствует озвученному выше мнению, поддерживаемому многими учеными в сфере трудового права (6, с. 175–180; 7, с. 79–88).

Пробел законодательства в этом направлении в некоторой степени восполняется распоряжениями Председателя Верховного Суда Республики Казахстан, касающимися регламентации порядка прохождения стажировки, менторства, наставничества, специализации судей, и в которых рассматриваются отдельные вопросы профессиональной подготовки и повышения квалификации судей. Однако, как указывалось выше, этого недостаточно, так как отсутствие законодательной обязанности влечет и затруднительность требования исполнения таковой.

Кроме того, обязанность судьи по поддержанию соответствующего уровня квалификации, необходимого для осуществления правосудия, а также постоянного повышения квалификации, напрямую связывается с таким понятием, как профессиональная пригодность, отрицательная оценка которой может стать основанием для освобождения судьи от занимаемой должности.

Согласно действующему законодательству органом, обладающим правом определять непригодность лица к судейской профессии, является Судебное жюри, полномочия которого достаточно обширны: это и определение профессиональной пригодности действующего судьи, подтверждение права судьи на отставку и ее прекращение, а также рассмотрение вопроса о возбуждении дисциплинарного производства и рассмотрение дисциплинарных дел в отношении судей.

В соответствии с п. 30 Положения «О Судебном жюри» (8) основанием для рассмотрения на жюри материалов об определении профессиональной пригодности судьи является решение пленарного заседания областного или Верховного Суда Республики Казахстан о передаче в Судебное жюри материалов в отношении судьи, имеющего **низкое качество отправления правосудия или допустившего систематические нарушения законности при рассмотрении судебных дел.**

Конечно, у простого обывателя, далекого от права и от правовой регламентации судебной системы, возникает резонный вопрос: «Если лицо, прошло такой жесткий отбор: сдало экзамен, прошло стажировку и т. д. и назначено судьей, то, следовательно, его профессиональный уровень уже подтвержден в установленном законом порядке и о каком непрофессионализме либо профессиональной непригодности может идти речь?»

Вопрос резонный. И чтобы не снивилировать существующую многоступенчатую процедуру отбора кандидатов на занятие должности судьи, следует иметь четкое представление и понятие, что понимается под профессиональной непригодностью и как она должна определяться.

Понятие «профессиональная непригодность» можно соотнести с применяемым в трудовом праве термином «недостаточная квалификация». Так, согласно подп. 3 п. 1 ст. 54 Трудового кодекса (9) трудовой договор может быть расторгнут с работником по инициативе работодателя в случае несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. При увольнении по данному основанию следует учитывать, что в таком увольнении отсутствует вина работника, а есть объективная неспособность работника соответствовать предъявляемым требованиям (квалификации), которые могли поменяться после

принятия данного лица на работу, и которые работник в силу каких-то объективных условий не может осилить.

Если соотнести это с деятельностью судьи, то основная трудовая функция судьи – осуществление правосудия, а это знание закона, способность правильного разрешения споров, а соответственно необходимость не только поддержания имеющихся навыков в работе, но и получение новых, так как стремительно изменяется законодательство, предъявляются новые требования, внедряются современные технологии, а сфера спорных правоотношений расширяется изо дня в день. Если судья не повышает квалификацию и не может овладеть навыками, которыми он должен обладать в силу предъявляемых требований (причем эти навыки разные: непосредственное рассмотрение дел, психологическая устойчивость, способность выдерживать физическое и эмоциональное напряжение и др.), и это не связано с его виновным поведением, то это и есть вопрос профессиональной непригодности лица осуществлять судебские полномочия. При этом в обязательном порядке необходимо предоставить судье возможность как поддерживать, так и повышать свою квалификацию, что еще раз подчеркивает необходимость законодательного закрепления права и обязанности судьи на повышение квалификации.

В противном случае стираются различия между освобождением судьи от занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации и в связи с допускаемыми нарушениями законности при осуществлении правосудия, в связи с незнанием законов, что влечет за собой дисциплинарную ответственность.

Поэтому когда возникает вопрос о профессиональной непригодности судьи, важно проводить четкую грань между определением виновного поведения судьи, которое является основанием к привлечению судьи к дисциплинарной ответственности и объективной неспособностью судьи выполнять возложенные на него функции, вследствие потерянной квалификации, где виновное поведение присутствовать не должно.

Поэтому полностью солидарны с мнением Т. Г. Морщаковой, считающей, что недостаточный уровень профессионализма судьи не может рассматриваться как виновное поведение, а может быть связан с дефектами конкурсного отбора, несоответствующими условиями работы, непредоставлением судье нормативной базы данных, возможности повышать квалификацию, т. е. вытекающими из организационного обеспечения. То есть это те аспекты судебной деятельности, которые по отношению к правосудию выступают как организационные условия, но оказывающие влияние на качество правосудия (10). К таковым также можно отнести и напряженность в работе судов, связанная с объемом служебной нагрузки судей, формы ее распределения, рациональность разделения труда, нормативный и реальный фонд рабочего времени, причины и объем отступлений от процессуальных сроков, материально-технические условия осуществления правосудия. Даже психосоматическое состояние судьи может влиять на качество осуществления правосудия.

Но несомненно, что наличие такого основания освобождения судьи от занимаемой должности как несоответствие судьи занимаемой должности в силу профессиональной непригодности должно и может иметь место. Однако здесь должна присутствовать также четкая регламентация процедуры установления такой непригодности, в целях недопущения нарушений основополагающих принципов независимости и несменяемости судей.

И, конечно, вызывает сомнение правильность отнесения освобождения от занимаемой должности в связи с установлением профессиональной непригодности к освобождению по отрицательным мотивам, как это закреплено сейчас в Конституционном законе «О судебной системе и статусе судей Республики Казахстан». В противном случае, где тогда эта грань, которая разделяет эти два основания, дающие право Судебному жюри ставить вопрос либо о профессиональной непригодности судьи, либо о привлечении его к дисциплинарной ответственности, и какие критерии берутся за основу их определения.

Исходя из рекомендаций, данных областным судам по подготовке документов, направляемых Судебному жюри, перечень документов по вопросу профессиональной непригодности судьи практически не отличается от перечня документов, направляемых для решения вопроса о привлечении судьи к дисциплинарной ответственности. Даже основания, изложенные в Положении о том, что профессиональная пригодность может

быть подвергнута оценке при низком качестве осуществления правосудия судьей, а также допустивших систематические нарушения законности при рассмотрении судебных дел, как-то больше подходят к вопросам дисциплинарной ответственности.

По информации деятельности Судебного жюри за 2013 год, на рассмотрение жюри поступило 25 материалов в отношении судей, где ставился под сомнение их профессионализм. В отношении 20 человек было принято решение о необходимости принятия мер по повышению квалификации и только в отношении одного лица дано заключение о его профессиональной непригодности.

В связи с чем предлагается, чтобы в Конституционном законе «О судебной системе и статусе судей Республики Казахстан» такое основание освобождения судьи от должности в связи с заключением Судебного жюри о профессиональной непригодности судьи являлось самостоятельным основанием без отнесения его к отрицательным основаниям, с определением четкой регламентации механизма и критериев определения профессиональной несостоятельности судьи.

И еще один вопрос, связанный с окончательностью вынесенного Судебным жюри заключения, на основании которого Председатель Верховного Суда вносит представление в Высший судебный совет об освобождении судьи от должности. Такое заключение согласно законодательству обжалованию не подлежит.

Опосредованно все-таки возможность повторного пересмотра Судебным жюри данного вопроса имеется, в том случае если Высший судебный совет откажет в даче рекомендации, что закреплено в п. 3 ст. 44 Конституционного закона «О судебной системе и статусе судей Республики Казахстан».

Но высказываются мнения о необходимости предоставления возможности обжалования такого решения, так как такое решение затрагивает права действующего судьи и для него наступают негативные последствия. Возможно, такое мнение должно иметь право на существование и воплощение в нормах закона, чтобы судья, выполняющий государственную функцию правосудия по защите прав лиц, обратившихся за судебной защитой, не остался самой незащищенной фигурой.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Конституционный закон Республики Казахстан «О судебной системе и статусе судей» от 25 декабря 2000 года.
- 2 Закон Республики Казахстан «О государственной службе» от 23 июля 1999 года.
- 3 Закон Республики Казахстан «О правоохранительной службе» от 6 января 2011 года
- 4 Кодекс судейской этики от 19 декабря 1996 года, принятый на I съезде судей с изменениями, внесенными постановлением III съезда судей РК от 6.06.2001 г. – Алматы, 2001.
- 5 Оболонский А. В. Государственная служба во Франции // Государство и право. – 2000. – № 11. – С. 61.
- 6 Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. – М.: Юридическая литература, 1972. – С. 175–180.
- 7 Молодцов М. В., Соيفер В. Г. Стабильность трудовых правоотношений. М.: Юрид. литература, 1976. – С. 79–88.
- 8 Положение «О Судебном жюри», утвержденное Указом Президента Республики Казахстан от 26 июня 2001 года № 643.
- 9 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 17 февраля 2012 года № 566-IV.
- 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). – С. 51.