

**Кому:** Администрации Президента Республики Казахстан.

**ФИО и должность автора:** от заведующей сектором формирования кадрового резерва на судебские должности отдела организации конкурсного отбора и формирования кадрового резерва на судебские должности Аппарата Высшего Судебного Совета Республики Казахстан Момынжановой А.Б.

**Дата:** 11.02.2025 г.

## **Аналитическая записка**

**Тема: Внеконкурсное назначение на судебские должности судей, состоящих в кадровом резерве в Республике Казахстан**

**Ключевые слова:** *внеконкурсное назначение судей в Республике Казахстан, кадровый резерв судей, судебная система, Высший Судебный Совет, конкурс на судебские должности, судебная реформа в Казахстане, эффективность кадрового резерва.*

### **1. Введение**

Система судебного назначения в Республике Казахстан, в том числе назначение судей на вакантные должности, является важнейшим элементом обеспечения независимости судебной власти и эффективного правосудия. В последние годы в Казахстане активно развиваются различные механизмы назначения судей, включая создание кадрового резерва судей, что позволяет повысить оперативность и эффективность судебской системы.

### **2. Текущее состояние института кадрового резерва судей**

#### **2.1. Кадровый резерв судей**

В соответствии с законодательством Республики Казахстан, кадровый резерв судей — это перечень кандидатов, подготовленных для назначения на должности судей, с учетом их профессиональных и личных качеств.

Кадровый резерв **на две вышестоящие** (судьи Верховного Суда и судьи областного суда) и **на четыре руководящие судебские должности** (председателя судебной коллегии Верховного Суда, председателя областного суда, председателя судебной коллегии областного суда и председателя районного суда) формирует Высший Судебный Совет Республики Казахстан.

*Актуальный кадровый резерв представлен в виде таблицы согласно приложению 1.*

**В кадровом резерве могут состоять** судьи, имеющие хорошие показатели в работе, обладающие безупречной репутацией и организаторскими способностями, соответствующие квалификационным требованиям.

При соответствии квалификационным требованиям и наличии соответствующих знаний, кандидат может состоять в резерве сразу на несколько категорий должностей.

Последовательность процедур и этапов оценки и отбора кандидатов в кадровый резерв:

1) объявление Советом срока приема заявлений от желающих быть зачисленными в кадровый резерв (*размещается на интернет-ресурсе Совета*);

2) по окончании приема заявлений проверка соответствия судей установленным законодательством квалификационным требованиям к судейским должностям, на которые они подали заявления для зачисления в кадровый резерв (*осуществляется работниками соответствующего структурного подразделения аппарата Совета*);

3) допуск лиц, соответствующих квалификационным требованиям, к процедурам оценки и отбора в кадровый резерв (*по решению Комиссии по кадровому резерву*);

4) публикация списка лиц, допущенных к оценке и отбору в кадровый резерв, на интернет-ресурсе Совета для сведения и для приема отзывов общественности в отношении них;

5) направление списков лиц, допущенных к оценке и отбору в кадровый резерв, в областные суды и Верховный Суд для дачи заключений общественных советов, судейского сообщества в отношении них;

6) оценка кандидатов специальной информационной системой по цифровым показателям (*стаж судейской работы, наличие ученой степени, положительные заключения общественных советов, пленарных заседаний областных судов и др.*);

7) оценка кандидатов постоянными членами Совета по оценочным критериям (*качество отправления правосудия, опыт работы по специализации, отрицательные заключения общественных советов, пленарных заседаний областных судов, на руководящие должности – также учитывается опыт работы на руководящих должностях и др.*);

8) отбор кандидатов в кадровый резерв Комиссией по кадровому резерву;

9) утверждение списка лиц, в отношении которых Комиссия по кадровому резерву приняла решение о зачислении в кадровый резерв, Советом.

Количество резервистов на каждую категорию судейской должности является неограниченным и определяется с учетом:

1. набранных кандидатами баллов на этапах отбора;
2. востребованности конкретной вакансии.

Лицо, зачисленное в кадровый резерв на вышестоящую судейскую должность, состоит в нем в течение 3-х лет, а на руководящую судейскую должность – 5-ти лет. По истечении срока нахождения в резерве, либо заблаговременно до его истечения лицо может повторно подать заявление на зачисление в резерв.

Лица, состоящие в кадровом резерве, будут иметь преимущество при участии в конкурсах на занятие вакантных судейских должностей.

Основания исключения из кадрового резерва:

- 1) по заявлению лица, состоящего в резерве;
- 2) в связи с привлечением судьи к дисциплинарной ответственности, за исключением случаев наложения дисциплинарного взыскания в виде замечания;
- 3) ввиду освобождения судьи от занимаемой должности;
- 4) в случае отказа от прохождения специальной подготовки по индивидуальному плану, организованной председателем областного суда;
- 5) в связи с назначением или избранием судьи на ту судейскую должность, на которую он состоит в резерве или на другую вышестоящую или руководящую судейскую должность;
- 6) в случае если лицо, состоящее в кадровом резерве на должность председателя районного суда, три раза отказалось участвовать в отборе на занятие вакантных должностей председателей районных судов, предложенных ему Советом.

## **2.2. Нормативно-правовая база**

Процедура назначения судей в Казахстане регулируется Конституцией Республики Казахстан, Конституционными законами «О судебной системе и статусе судей» и «О Высшем Судебном Совете». Эти нормативные акты предусматривают несколько механизмов назначения судей, включая конкурсы на вакантные должности.

## **2.3. Внеконкурсное назначение**

Предлагается предусмотреть возможность назначения на некоторые вакантные вышестоящие и руководящие судейские должности лиц из судейского кадрового резерва без конкурса.

**Обоснование.** Основным принципом функционирования института кадрового резерва является оперативное замещение вакантной должности лицами, находящимися в резерве, заранее отобранными и прошедшими соответствующую оценку.

В настоящее время резервист может быть назначен на ту должность, на которую состоит в резерв только участвуя в конкурсном отборе. При этом за резервистом законодательно закреплён приоритет при отборе кандидатов на вышестоящие и руководящие судебские должности.

Вместе с тем при отборе кандидатов для зачисления в кадровый резерв на вышестоящие и руководящие судебские должности используются те же инструменты оценки кандидатов, что при конкурсном отборе.

Кроме того, на практике постоянными членами Совета и членами Комиссии по кадровому резерву при отборе резервистов используется принцип, в соответствии с которым к кандидату в резерв на вышестоящую и руководящую судебскую должность предъявляются более жесткие требования, чем к участнику конкурса на ту же вакантную судебскую должность.

Таким образом, лица, отобранные в кадровый резерв, представляют собой пул достойных высокопрофессиональных специалистов, соответствующих как квалификационным требованиям, предъявляемым к конкретной судебской должности, так и прошедших все этапы оценки их профессиональной деятельности и личных, деловых качеств, проводимых при конкурсном отборе на эту судебскую должность.

В целях максимальной реализации потенциала кадрового резерва, а также оперативного замещения вакантной должности предлагается законодательно предусмотреть институт прямого назначения резервистов на некоторые судебские должности. Предлагается внедрять это поэтапно. На первом этапе в пилотном порядке предлагается начать назначение без конкурса из вновь сформированного кадрового резерва на должности судей областных судов.

### **3. Преимущества и недостатки внеконкурсного назначения**

#### **3.1. Преимущества**

- **Оперативность назначения:** Внеконкурсное назначение позволяет быстро заполнять вакантные должности судей, что особенно важно в условиях дефицита судебных кадров.

- **Качество кадров:** Судьи, состоящие в кадровом резерве, прошли тщательную подготовку и отбор, что снижает риск назначения неподготовленных или некомпетентных кандидатов.
- **Независимость судебной власти:** Поскольку судьи в резерве прошли проверку на независимость и соответствие стандартам, их назначение может рассматриваться как действенная мера по обеспечению стабильности судебной системы.

### 3.2. Недостатки

- **Отсутствие конкуренции:** Внеконкурсное назначение ограничивает возможность для других квалифицированных кандидатов побороться за должность судьи, что может привести к снижению конкурентоспособности и разнообразия подходов в судебной системе.
- **Нарушение принципа прозрачности:** Открытые конкурсы дают возможность общественности и юридическому сообществу оценить кандидатов, что повышает доверие к судебной системе. Внеконкурсное назначение может восприниматься как непрозрачная практика, подрывающая доверие к правосудию.

## 4. Риски и вызовы внеконкурсного назначения

### 4.1. Риски для правосудия

Невозможность проведения открытых конкурсов может привести к уменьшению качества правосудия. Механизм конкурсного отбора способствует выявлению не только профессиональных, но и моральных качеств кандидатов, таких как честность и беспристрастность. Без конкурсов возможно назначение людей, которые могут не соответствовать этим критериям, что может повлиять на общественное восприятие судебной системы.

### 4.2. Влияние на общественное доверие

Отсутствие конкурсов может подорвать доверие граждан к судебной системе. Когда назначение происходит за закрытыми дверями, это может вызвать подозрения в непрозрачности и коррупции, даже если таких фактов не имеется.

### 4.3. Влияние на карьерный рост судей

Система кадрового резерва предполагает, что судьи, состоящие в резерве, имеют хорошие перспективы карьерного роста. Однако это может привести к недостаточной мотивации и самосовершенствованию среди тех, кто считает, что его назначение на должность гарантировано без необходимости проходить через конкурсный отбор.

## 5. Рекомендации

Для повышения прозрачности и эффективности института кадрового резерва судей в Казахстане необходимо учитывать следующие рекомендации:

- **Усиление конкуренции:** Необходимо продолжить практику открытых конкурсов для назначения судей, при этом кадровый резерв может быть использован для быстрого заполнения вакантных должностей только в случае неудачи конкурса.
- **Улучшение механизма контроля:** Следует усилить контроль за процессом назначения судей из кадрового резерва, чтобы предотвратить возможные нарушения и создать систему независимой оценки кандидатов.
- **Общественное участие:** Обеспечение большей прозрачности и вовлеченности общественности в процесс назначения судей может повысить доверие граждан к судебной системе. Создание публичных отчетов о назначениях судей и результатах их деятельности может способствовать более объективной оценке кадров.
- **Периодическая аттестация:** Важно организовать регулярную аттестацию судей из кадрового резерва, чтобы обеспечить их соответствие современным требованиям и высоким стандартам профессионализма.

## **6. Заключение**

Внеконкурсное назначение судей, состоящих в кадровом резерве, является важным инструментом в обеспечении кадровой устойчивости судебной системы Казахстана. Однако необходимо искать баланс между оперативностью назначения и обеспечением прозрачности и справедливости процесса. Реализация предложенных рекомендаций позволит укрепить доверие к судебной системе и повысить качество правосудия в стране.

### ***Список использованных источников:***

#### **1. Нормативно-правовые акты и законы:**

- Конституция Республики Казахстан
- Закон Республики Казахстан «О судебной системе и статусе судей» (от 25 декабря 2000 года № 145-II)
- Закон Республики Казахстан «О Высшем Судебном Совете Республики Казахстан» (от 2 июля 2010 года № 287-IV ЗРК)
- Указ Президента Республики Казахстан о назначении судей на должности и создании кадрового резерва

#### **2. Документы и отчеты Высшего Судебного Совета Республики Казахстан:**

- Ежегодные отчеты о деятельности Высшего Судебного Совета, которые содержат информацию о назначениях судей, в том числе из кадрового резерва.

- Статистические отчеты и анализ кадровой политики в судебной системе.

### **3. Научные статьи и исследования:**

- «Судебная реформа в Республике Казахстан: актуальные проблемы и пути их решения» (авторы: казахстанские исследователи в области права и судебной системы).
- «Роль кадрового резерва в повышении качества судейского корпуса» — статьи, опубликованные в журналах по праву, например, в журнале «Юрист Казахстана» или «Судебная практика».

### **4. Учебные и научные работы:**

- «Судебная власть в Казахстане: структура, организация и кадровое обеспечение» — учебники и монографии по судебной системе Республики Казахстан.
- «Кадровая политика в судебной системе: мировые тенденции и опыт Казахстана» — исследования в области управления судебными кадрами.

### **5. Статьи в юридических изданиях:**

- «Внеконкурсное назначение судей: правовые и практические аспекты» — публикации в юридических изданиях Казахстана.
- «Кадровый резерв судей: практика и проблемы» — статьи, обсуждающие вопросы назначения судей из кадрового резерва.

### **6. Интернет-ресурсы:**

- Официальные сайты Высшего Судебного Совета Республики Казахстан: <https://www.vss.kz>, <https://www.gov.kz>
  - Платформа правовой информации Adilet: <https://adilet.zan.kz>
-