

Հոդված 1. Հայաստանի Հանրապետության 2013 թվականի դեկտեմբերի 5-ի վարչական դատավարության օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգրք) 3-րդ հոդվածը լրացնել 5-րդ մասով հետևյալ բովանդակությամբ

«5. Վարչական դատարան կարող են դիմել նաև դատավորները ՀՀ դատական օրենսգրքի 96.3-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերում՝ դատավորների գնահատման հանձնաժողովի գնահատման արդյունքների վերաբերյալ որոշումները վիճարկելու վերաբերյալ գործերով»:

Հոդված 2. Օրենսգրքը լրացնել 31.1-րդ գլխով հետևյալ բովանդակությամբ

«ԳԼՈՒԽ 31.1

ԴԱՏԱՎՈՐՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԻ ՈՐՈՇՈՒՄՆԵՐԻ ՎԻՃԱՐԿՄԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԳՈՐԾԵՐԻ ՎԱՐՈՒՅԹԸ

Հոդված 222.1 Դատավորների գնահատման հանձնաժողովի որոշումների վիճարկման վերաբերյալ գործերը

1. Վարչական դատարան կարող են դիմել դատավորները ՀՀ դատական օրենսգրքի 96.3-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերում՝ դատավորների գնահատման հանձնաժողովի գնահատման արդյունքների վերաբերյալ որոշումները վիճարկելու պահանջով:

2. Սույն գլխով նախատեսված գործերով դատավորը կարող է դիմել վարչական դատարան դատավորների գնահատման հանձնաժողովի որոշումը ստանալուց հետո մեկամսյա ժամկետում:

3. Սույն գլխով նախատեսված գործերը վարչական դատարանը քննում է կոլեգիալ՝ 5 դատավորի կազմով:

4. Սույն գլխով նախատեսված գործերի վրա տարածվում են վիճարկման հայցին վերաբերող կանոնները՝ այնքանով, որքանով դրանք կիրառելի են սույն գլխով նախատեսված գործերի քննության վրա:»:

Հոդված 3. Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում 2015 թվականի հունվարի 1-ից:

ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԴԱՏԱԿԱՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ԵՎ «ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՎԱՐՉԱԿԱՆ ԴԱՏԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔՆԵՐԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ

1. Անհրաժեշտությունը

1.1 Դատարանները, իրավաբանները և, ընդհանուր առմամբ, հասարակությունը կենսական շահ ունեն արդյունավետ և պրոֆեսիոնալ դատական իշխանություն ունենալու հարցում: Այս նպատակներին հասնելուն են ուղղված ՀՀ 2012-2016թթ. Դատական և իրավական բարեփոխումների ծրագրում նախատեսված միջոցառումները:

ԴԻԲ 2012-2016 ծրագրով նախատեսված է «Մշակել դատավորների գործունեության **գնահատման օբյեկտիվ չափանիշներ** և հստակեցնել **դատավորների առաջխաղացման չափանիշները**՝ դրանց հիմքում դնելով նաև գործունեության գնահատման արդյունքները: «Դատավորների կատարողականի գնահատման համակարգչայնացված համակարգի» գործողության կատարման ժամկետ է նախատեսված 2014թ. մարտի 1-ին տասնօրյակը: Առանձին դատարաններում **փորձարկել** դատավորների գործունեության գնահատման համակարգն ու վերացնել ծրագրային թերությունները /1 տարի, 2014թ.հունվար- դեկտեմբեր/: Դատավորների գործունեության գնահատման համակարգը կիրառել բոլոր դատարաններում/ 2015թ. հունվար/:

Դատավորների գնահատման համակարգի ներդրման անհրաժեշտությունը սահմանված է բազմաթիվ միջազգային փաստաթղթերով: ԵԽ ՆԽ (2010)12 «Դատավորների անկախության, արդյունավետության և պարտականությունների մասին» Հանձնարարականի 42-րդ կետում նշված է, որ «արդարադատության իրականացման արդյունավետությանը և դրա որակի շարունակական բարելավմանը նպաստելու տեսանկյունից անդամ երկրները պետք է ներդնեն դատական իշխանության կողմից դատավորների գնահատման համակարգեր»:

Դատավորների գնահատումը վերջին տասնամյակներում զարգացած ինստիտուտ է, որը ներկայումս լայնորեն կիրառվում է Եվրոպայում (Բելգիա, Ֆրանսիա, Նիդերլանդներ, Իտալիա, Իսպանիա, Ավստրիա, Խորվաթիա և այլն) և ԱՄՆ-ում:

Դատավորների գնահատման նպատակն է.

1. Խթանել դատավորների ինքնավերլուծությունը,
2. Բացահայտել և դատավորներին մատնանշել իրենց աշխատանքի արդյունավետությունը բարելավելու ուղիները
3. Աջակցել դատավորների առաջխաղացման համար լավագույն թեկնածուների ընտրությանը
4. Նպաստել դատական իշխանության նկատմամբ հանրային վստահության բարձրացմանը:

Դատավորների գործունեության գնահատման առումով նախագծի հիմքում ընկած են միջազգային տարբեր փաստաթղթերում և վերլուծություններում ամրագրված սկզբունքները և մոտեցումները՝ այդ թվում.

1. Kyiv Recommendations on “Judicial Independence in Eastern European, South Caucasus and Central Asia: Challenges, Reforms and Way Forward” in 2010, մաս 27-31,
2. American Bar Association: “Black Letter Guidelines for the evaluation of judicial performance”, 2005, որոնք սկզբնապես մշակվել են ԱՄՆ-ի համար, սակայն Ամերիկյան Իրավաբանների միության արտասահմանյան ակտիվ խորհրդատվական գործունեության արդյունքում լայնորեն կիրառվում են այլ երկրներում,
3. Դատավորների գնահատման համակարգերի մասին Դատավորների միջազգային միության ամփոփ զեկույց, 2006թ.,
4. ԵՄ Թվինինգ ծրագրի շրջանակում իրականացված Դատավորների և Դատախազների մասնագիտական գնահատման համեմատական վերլուծություն, 2007թ.¹,
5. Խորվաթիայի դատարանների նախագահների խորհրդի կողմից հաստատված Դատավորների գնահատման մեթոդոլոգիա, 2007թ.²:
6. Մոլդավիայում ԵԱԿՀ ԺՄԻԳ-ի կողմից իրականացված դատավորների գնահատման համակարգի ներդրման աշխատանքային հանդիպման հանձնարարականները:

Նախագիծը մշակելիս հիմք է ընդունվել Բելգիայում, Ֆրանսիայում, Նիդերլանդներում, Իտալիայում, Իսպանիայում, Ավստրիայում, Խորվաթիայում, ԱՄՆ-ում դատավորների գնահատման համակարգերի փորձը, ինչպես նաև ԵԱԿՀ ԺՄԻԳ-ի կողմից Մոլդովայում դատավորների գնահատման համակարգը ներդնելու հարցում իրականացված խորհրդատվական գործունեության արդյունքների ուսումնասիրությունները: Ավելին, Դատավորների գնահատման համակարգերի մեկ այլ ուսումնասիրություն է կատարվել Դատաիրավական բարեփոխումների ԾԻԳ-ի պատվերով «Ամերիա» ՓԲԸ և Human Dynamics – public sector consulting- կողմից, որը ներկայացվել է 2010թ.-ի մայիսին հրապարկված «Ինստիտուցիոնալ բարեփոխումների նպատակով տեխնիկական աջակցության և խորհրդատվական ծառայությունների մատուցում Արդարադատության խորհրդին և Դատական ղեկարարամենտին» զեկույցում:

Միջազգային փորձի վերլուծություն

Դատավորների գնահատման ոլորտում միջազգայնորեն ընդունելի և կիրառելի չափորոշիչները սահմանող հիմնական փաստաթղթերը երկուսն են՝ Կիլյան հանձնարարականները և Ամերիկյան իրավաբանների միության (ABA) վերոհիշյալ ուղեցույցը:

Կիլյան հանձնարարականները ընդգծում են, որ դատավորների գնահատումը պետք է զգալիորեն լինի որակական՝ ուշադրություն դարձնելով դատավոր լինելու համար անհրաժեշտ

¹

https://www.google.am/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCUQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.csm1909.ro%2Fesm%2Flinkuri%2F06_01_2011_38069_ro.doc&ei=FO34UZieC4nCtQbm-IHICg&usq=AFQjCNEjuUPgLj7ijw7cOx5_o8C3_Qunig&bvm=bv.49967636.d.Yms

² <http://pak.hr/cke/propisi,%20zakoni/en/MethodologyForEvaluationofJudges/Methodology.pdf>

հմտություններին: Այս առումով, Հանձնարարականները ընդգծում են գնահատման ենթակա հետևյալ չափանիշները.

- **Մասնագիտական բանիմացություն (professional competence)**, որը գնահատում է դատավարական, նյութական, ապացուցողական իրավունքի ոլորտում դատավորի գիտելիքները, դատական նիստ անցկացնելու կարողությունը, պատճառաբանված որոշումներ գրելու կարողությունը,
- **Անձնական որակները (personal competence)**, որը գնահատում է գործերի ծավալը հաղթահարելու դատավորի ունակությունները, նոր տեխնոլոգիաների կիրառելու պատրաստակամությունը, որոշումներ կայացնելու կարողությունը,
- **Սոցիալական որակները (social competence)**, որը գնահատում է կողմերին հաշտության բերելու, նրանց նկատմամբ հարգալից վերաբերմունք դրսևորելու կարողությունները,
- **Վարչական հմտությունները**, այն դեպքում, երբ դատավորը կարող է նշանակվել վարչական պաշտոնի, պետք է ունենա առաջնորդելու և ղեկավարելու հմտություններ,
- **Քանակական գնահատում**, որով գնահատվում է դատավորի արդյունավետությունը և հիմք է ծառայելու դատավորների ինքնակատարելագործման համար և չպետք է հանդիսանա դատավորների գործունեության գնահատման հիմնական տարրը:

Համաձայն Կիևյան հանձնարարականների, ելնելով դատավորի անկախության միջազգային չափորոշիչներից, որևէ պարագայում դատավորները չպետք է գնահատվեն իրենց ակտերի բովանդակության հիման վրա և դատավորի կողից կոնկրետ գործի լուծումը չպետք է պատասխանատվության հիմք հանդիսանա (կետ 27, 28): Այսինքն, գնահատման գործընթացում դատական ակտերը պետք է ուսումնասիրվեն ու դիտարկվեն ոչ թե բովանդակային, այլ՝ ձևական առումով:

Համաձայն Հանձնարարականների, մասնագիտական գնահատման չափանիշները պետք է լինեն հստակորեն սահմանված, թափանցիկ և միասնական: Հիմնարար չափորոշիչները պետք է նախատեսված լինեն օրենքով: Գնահատումների կատարման ժամկետները և մեխանիզմները կարող են մասնավորեցվել ենթաօրենսդրական ակտերով (կետ 29):

Դատավորների գնահատումները պետք է իրականացվեն առավելապես դատավորների կողմից: Դատարանների նախագահները չպետք է ունենան դատավորներին գնահատելու բացառիկ իրավասություններ և նրանց դերին զուգահեռ պետք է այն լրացվի նույն կամ մեկ այլ ատյանի դատարանի դատավորների խմբով: Վերջիններս դատավորի ջանասիրությունը (diligence), կողմերին հարգալից վերաբերվելու և դատավարական նորմերը պահպանելու կարողությունները գնահատելիս պետք է հաշվի առնեն նաև արտաքին այն սուբյեկտների կարծիքները, որոնք պարբերաբար շփվում են դատավորի հետ (օրինակ փաստաբաններ, իրավաբան-գիտնականներ և այլն) (կետ 30):

Գնահատումները պետք է ներառեն դատավորի գրավոր ակտերի ուսումնասիրություն, ինչպես նաև՝ դատավորի կողմից դատական նիստի վարման կարգի դիտարկում:

Գնահատումները պետք թափանցիկ լինեն: Դատավորի կարծիքը նույնպես պետք է լսել: Նրանք պետք է տեղեկացվեն գնահատման արդյունքների վերաբերյալ և ունենան բողոքարկելու հնարավորություն (կետ 31):

Ամերիկյան իրավաբանների միության (ABA) ուղեցույցը նախատեսում է դատավորների գնահատման հետևյալ չափանիշները հիման վրա.

- **Իրավաբանական գիտելիքներ**, որոնք դիտարկում են դատավորի կողմից դատական ակտերը պատճառաբանելու, նյութական և դատավարական իրավունքի իմացության և գիտելիքների արդիականությունը: Ընդ որում, ինչպես Կիլյան հանձնարարականներում, Ամերիկյան ուղեցույցում ևս ընդգծվում է, որ գնահատումը չպետք է ներթափանցի գործը դատավորի կողմից իր ներքին համոզմունքին համաձայն լուծելու ոլորտ:
- **Անկողմնակալություն և ամբողջականություն**, որը դիտարկում է դատավորի կողմից ոչ պատշաճ վարքագիծ դրսևորելուց խուսափելու, մարդկանց արժանապատվորեն, անկողմնակալ, ազնիվ վերաբերվելու ունակությունը, բարդ որոշումներ կայացնելու ունակությունը:
- **Հաղորդակցման հմտություններ**, բանավոր և գրավոր խոսքում դատավորի հստակ և տրամաբանական լինելու կարողությունները,
- **Պրոֆեսիոնալիզմն ու խառնվածքը**, դատավորը պետք է ունակ լինի պահպանել ինքնատիրապետումը, հանգստությունը, դատարանում սերմաներ հանրային վստահություն, լինել քաղաքավարի:
- **Կառավարչական կարողությունները**, որով գնահատվում է դատավորի պարտաճանաչությունը, ժամանակին և պատրաստված նիստերին ներկայանալը, նիստերի դահլիճում կարգուկանոնը պահպանելու ունակությունը, դատական ակտերը ժամանակին կայացնելու ունակությունները, դատավորական ընթացակարգերը և ժամկետները պահպանելու կարողությունները, արդարադատության իրականացման որակը բարելավելու համար նոր տեխնոլոգիաներից օգտվելու կարողությունները:

Բելգիայում առաջին գնահատումը կատարվում է դատավորի նշանակումից մեկ տարի հետո, և այնուհետև ամեն երեք տարին մեկ անգամ: Դատավորները գնահատվում են *գերազանց, լավ, բավարար, անբավարար* սանդղակով:

Գնահատման մանրամասները մնում են դատական համակարգի ներսում և միայն վերջնական գնահատականները ուղարկվում են Արդարադատության նախարարություն:

Գնահատման ենթակա չափանիշները.

Բելգիայում գոյություն ունեն 3 խումբ չափանիշներ, որոնցից Ա խումբը ավելի կարևոր է, քան Բ խումբը, վերջինս էլ ավելի կարևոր է, քան Գ խումբը:

Խումբ Ա

- Դատական գիտելիքները՝ նյութական և դատավարական իրավունքի իմացություն, դատական ակտերի հիմնավորման որակ
- Արդյունավետությունը և հաղորդակցման հմտությունները
- Անկողմնակալությունը

Խումբ Բ

- Կոլեգիալությունը՝ թիմում աշխատելու, կոլեգաների ետ փորձով կիսվելու և այլն ունակությունները
- Ինքնատիրապետումը

Խումբ Գ

- Սովորելու պատրաստակամությունը
- Հարմարվելու կարողությունը
- Առաջադեմ մտածելու, պարտականություններ ստանձնելու պատրաստակամությունը:³

Դատավորին գնահատելիս ամեն խումբ ունի միավորների իր սանդղակը: Այսպես.

Խումբ Ա	Խումբ Բ	Խումբ Գ
Գերազանց =+6	Գերազանց =+4	Գերազանց =+2
լավ = +3	լավ = +2	լավ = +1
բավարար =0	բավարար =0	բավարար =0
անբավարար = -3	անբավարար = -2	անբավարար = -1

Այս ամենի արդյունքում դատավորը ստանում է հետևյալ գնահատականները.

Գերազանց = +22
լավ =+11 մինչև +22
բավարար =-11-ից +11
անբավարար = -22-ից մինչև -11

Գնահատման հետևանքները

- 1) Վերապատրաստում՝ հմտությունները զարգացնելու համար
- 2) Դատական համակարգի գործառնության թերությունների բացահայտում
- 3) Դատավորին սանկցիայի ենթարկել՝ աշխատավարձի կամ հավելավճարի պահումով մինչև 6 ամիս:

Գնահատումը ուղղակիորեն չի ազդում դատավորի առաջխաղացման վրա:

Ֆրանսիայում գնահատումը ամեն 2 տարին մեկ է: Գնահատումը չի տարածվում միայն վճռաբեկ դատարանի դատավորների և վերաքննիչ դատարանի նախագահների վրա: Անհրաժեշտության դեպքում գնահատումը կարող է իրականացվել նաև ավելի հաճախ, եթե խնդիրներ կան դատավորի մասնագիտական գործունեության հետ: Գնահատումը միշտ զուգակցվում է դատավորին լսելու և նրա կողմից զեկույց ներկայացնելու հնարավորության հետ: Դատավորները գնահատվում են *գերազանց, լավ, բավարար, անբավարար* սանդղակով:

³ Գնահատման յուրաքանչյուր չափանիշի մանրամասները մաչելի են Comparative study of the professional evaluation of judges and prosecutors, Twining RO 2007/IB/JH-25TLփաստաթղթում, էջ 29-32:

Գնահատման ենթակա չափանիշները.

Դատավորները գնահատվում են 4 չափանիշով.

- 1) Ընդհանուր մասնագիտական կարողությունները
 - a. Որոշում կայացնելու ունակություն
 - b. Լսելու ունակություն և կարծիքներ փոխանակելու ունակություն
 - c. Նոր իրավիճակներին հարմարվելու ունակություն /այդ թվում՝ օրենսդրական, տեխնոլոգիական և այլն/:
- 2) Իրավաբանական և տեխնիկական հմտությունները
 - a. Իր գիտելիքները կիրառելու կարողությունները, այդ թվում՝ փաստերը վերլուծելու, իրավունք կիրառելու առումով,
 - b. Դատական նիստեր վարելու կարողությունները՝ այս թվում՝ նիստի ընթացքում բանավոր խոսքի հստակությունը, հանգստությունը պահպանելու ունակությունը և այլն
 - c. Ցուցումներ մշակելու կարողությունները:
- 3) Կազմակերպչական հմտությունները
 - a. Կոնկրետ գործողությունների իրականացնելու, նախաձեռնողականություն ցուցաբերելու, կոլեգաների համաձայնությունը ձեռք բերելու ունակությունը
 - b. Թիրախներ սահմանելու և մարդկային ռեսուրսները կազմակերպելու ունակությունները
- 4) Մասնագիտական ներգրավվածությունը
 - a. Աշխատանքի արդյունավետությունը
 - b. Վերապատրաստումների մասնակցելը
 - c. Այլ կառույցների հետ մասնագիտական հարաբերությունների որակը:⁴

Գնահատման հետևանքները

Դրական գնահատումը պարտադիր պայման է դատավորների առաջխաղացման համար: Գնահատման արդյունքում բացահայտված տեղեկությունների հիման վրա դատավորը կարող է հեռացվել, բայց առանձին կարգապահական վարույթի արդյունքում:

Իտալիայում բոլոր առաջին ատյանի դատավորները ենթակա են գնահատման 4 տարն մեկ անգամ՝ մինչև 7-րդ դրական գնահատումը:

Դատավորների գնահատման չափանիշներն են.

- 1) Մասնագիտական ունակությունները
 - a. Իրավունքի զարգացումներին իրազեկվածությունը
 - b. Դատական ակտերի պատճառաբանման որակը

⁴ Comparative study of the professional evaluation of judges and prosecutors, Twining RO 2007/IB/JH-25TL փաստաթղթում, էջ 37

- c. Դատական նիստ վարելու ունակությունները
 - d. Տեխնոլոգիաներից օգտվելու ունակությունները
 - 2) Կատարողականությունը
 - a. Լուծված գործերի քանակը, ներառյալ՝ դրանց բարդությունը
 - b. Դատական գործերին հատկացված ժամանակը
 - 3) Զանազանությունը
 - a. Դատական նիստերին ժամանակին ներկայանալը
 - b. Դատավարական ժամկետները պահպանելը
 - c. Դատական նիստերի քանակը
 - d. Իրավունքի զարգացման միջոցառումներին մասնակցությունը
 - 4) Պատրաստակամություն
 - a. Բացակա դատավորներին փոխարինելու պատրաստակամությունը
 - b. Վերապատրաստման ծրագրերին մասնակցության հաճախականությունը
- Դատավորները գնահատվում են դրական կամ բացասական:

Գնահատման հետևանքները

Գնահատումը ուղղակիորեն կապված է դատավորի առաջխաղացմանը: Այսպես 3 անգամ անընդմեջ դրական գնահատականը անհրաժեշտ նախապայման է դատարանի նախագահ նշանակվելու համար, 5 անընդմեջ դրական գնահատականը՝ ավելի բարձր ատյաններ տեղափոխվելու համար:

Նիդեռլանդներում գնահատումները անց են կացվում տարին մեկ անգամ: Գնահատման գործընթացում մեր տեղ է հատկացվում կոլեգաների կողմից մեկը մյուսի գնահատմանը և դրա միջոցով մեկը մյուսին ուսուցանելուն և փորձով կիսվելուն: Նիդեռլանդներում դատավորների գնահատումը կատարվում է EFQM կառավարման մոդելի վրա, որը գնահատում է դատավորի կատարողականությունը այլ դատավորների համեմատ:

Գնահատման հետևանքները

- 1) Դատական համակարգի գործառնության թերությունների բացահայտում
- 2) Թերի աշխատող դատավորների հեռացում համակարգից:

Գերմանիայում դատավորները գնահատվում են 4 տարին մեկ անգամ: Դատավորները գնահատվում են հետևյալ սանդղակով.

- 1-2 միավոր- միջինից ցածր
- 3-6 միավոր միջին
- 7-10 միավոր միջինից բարձր
- 11-14 միավոր միջինից զգալիորեն բարձր
- 15-16 միավոր գերազանց

Դատավորների գնահատման չափանիշներն են.

- 1) Դատավորի աշխատանքի որակը՝ հանձնարարված աշխատանքները կատարելու ունակությունները, թիմում աշխատելու ունակությունները, հաղորդակցման հմտությունները
- 2) Դատավորի ընդհանուր ունակությունները՝ ընկալելու կարողությունները, մտավոր ճկունությունը, պարտականություններ ստանձնելու պատրաստակամությունը, ճնշումների դիմանալու կարողությունը, առաջնորդելու ունակությունը, մասնագիտական հմտությունները, գրավոր և քանավոր խոսքի որակը և այլն:

Գնահատման հետևանքները

- 1) Վերապատրաստում՝ հմտությունները զարգացնելու համար
- 2) Դատական համակարգի գործառնության թերությունների բացահայտում
- 3) Դատավորի առաջխաղացում

Խորվաթիայում Դատավորների գնահատումը իրականացվում է հետևյալ չափանիշների հիման վրա⁵.

- 1) Կարողությունակություն
 - a. Այս դեպքում դատավորը պետք է 100 տոկոսով կատարած է համարվում իր պլանը, եթե համապատասխանում է տարվա ընթացքում լուծման ենթակա գործերի ծավալի վերաբերյալ խորհրդի ուղենիշային պահանջներին: Ուղենիշային կատարողականի պահանջներից հետ մնալու դեպքում յուրաքանչյուր տոկոս չավարտված գործերի համար հանվում է համապատասխան միավոր:
- 2) Ժամկետի պահպանումը.

- դատավորը համապատասխանում է սահմանված միջին 10 միավոր ժամկետներին գործերի 100%-ում	
- դատավորը համապատասխանում է սահմանված միջին 5 միավոր ժամկետներին գործերի 76 և ավելի %-ում	
- դատավորը համապատասխանում է սահմանված միջին 0 միավոր ժամկետներին գործերի 75 և պակաս %-ում	

- 3) Կայացված ակտերի որակը՝ գնահատելով բեկանումների քանակը.

3 %ից պակաս բեկանում	100 միավոր
3-6 % բեկանում	75 միավոր
6-10% բեկանում	50 միավոր
10-15 % բեկանում	25 միավոր
15 %-ց ավել բեկանում	0 միավոր

- 4) Մասնագիտական զարգացումը.

⁵ Խորվաթիայի դատարանների նախագահների խորհրդի կողմից հաստատված Դատավորների գնահատման մեթոդոլոգիա, 2007թ., հոդվածներ 3-17:

- a. Մասնակցությունը կրթական ծրագրերի, գիտական աստիճան, դիպլոմ, օրենքի նախագիծ, գիտական հոդված, գիտական աշխատություն հրատարակելու և այլնի համար դատավորին տրվում են համապատասխան միավորներ:

Դատավորի գնահատման ժամանակ դատավորը միավոր է կորցնում, եթե.

- դատավորի կողմից կարգապահական պատասխանատվության ենթարկված լինելու համար	200 միավոր
- նախազգուշացում նշանակված լինելու կամ էթիկայի	100 միավոր

Խորվաթիայում դատավորը գնահատվում է հետևյալ սանդղակով.

Դատավորի պարտականությունների անբավարար կատարում	100 միավորից ցածր
Դատավորի պարտականությունների բավարար կատարում	100-140 միավոր
Դատավորի պարտականությունների հաջող կատարում	140-180 միավոր
Դատավորի պարտականությունների գերազանց կատարում	180 միավոր և ավելի

Այսպիսով, ընդհանրացնելով միջազգային փորձի ուսումնասիրության արդյունքները, կարելի է ասել, որ տարբեր երկրներում կիրառվող դատավորների գնահատման մոդելները ունեն ընդհանրական մոտեցումներ: Ընդհանրությունները վերաբերում են և՛ գնահատման ենթակա չափանիշներին և՛ գնահատման հետևանքներին:

Չափանիշների առումով, գնահատման թիրախ են հանդիսանում.

- 1) Դատավորի կատարողունակությունը
- 2) Իրավաբանական գիտելիքները
- 3) Մասնագիտական պրոֆեսիոնալիզմը և անկողմնակալությունը
- 4) Հաղորդակցման հմտությունները
- 5) Գործընկերների հետ հարաբերվելու հմտությունները
- 6) Մասնագիտական ներգրավվածությունը և զարգացումը
- 7) Կազմակերպչական հմտությունները

Հետևանքների առումով, դատավորների գնահատումը ունի մի քանի հիմնական հետևանք.

- 1) Գնահատող մարմնի որոշմամբ դատավորը կարող է ուղարկվել լրացուցիչ վերապատրաստման, երբ գնահատումը ցույց է տալիս որոշակի ոլորտում նրա հմտությունները կատարելագործելու անհրաժեշտություն

- 2) Ցածր արդյունքներ ցուցաբերած դատավորների հետ կազմակերպվում է քննարկում ինքնակառավարման մարմնի ներսում, այդ թվում՝ համապատասխան դատարանի նախագահի մասնակցությամբ, որպեսզի դատավորի հետ համատեղ լուծումների առաջարկվեն դատավորի որակները կատարելագործելու համար,
- 3) Դատավորի առաջխաղացման հարցերով որոշումների կայացման գործընթացի վրա ազդեցություն,
- 4) Ֆինանսական հետևանքներ՝ հավելավճարներից զրկելու և աշխատավարձից պահումների տեսքով,
- 5) Աշխատանքից ազատում տարիներ ընթացքում կրկնվող կատարողականության լուրջ թերացումների պարագայում:

Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս նաև, որ դատավորների գնահատումը ինքին չի կարող հանգեցնել կարգապահական տույժի կիրառման, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ գնահատման ընթացքում կամ արդյունքում ի հայտ են գալիս կարգապահական վարույթի հարուցման օրենքով նախատեսված համապատասխան հիմքեր:

Առանձին երկրներում դատավորի կողմից կարգապահական պատասխանատվության ենթարկված լինելը դիտվում է որպես դատավորի գնահատման առանձին չափանիշ, ինչի նպատակահարմարությունը քննարկման առարկա է: Մեծ Բրիտանիայում, դատավորը կարող է արտահերթ գնահատման ենթարկվել կարգապահական վարույթի շրջանակներում, եթե անհրաժեշտ է պարզել այդ դատավորի մասնագիտական որակները:

Ելնելով վերոնշյալ միջազգային փաստաթղթերի պահանջներից և ԴԻԲ 2012-2016 Կարգադրությամբ ամրագրված սկզբունքներից, դատավորների գնահատման համակարգը պետք է հիմնվի մի շարք կարևոր սկզբունքների վրա.

- գնահատումը պետք է իրականացվի հստակորեն սահմանված, թափանցիկ և միասնական չափանիշների և ցուցիչների հիման, որոնցից հիմնարարները պետք է սահմանվեն օրենքով,
- դատավորների գնահատումը պետք է իրականացվի նրանց արտաքին և ներքին անկախության լիակատար պահպանմամբ,
- Գնահատման արդյունքները չպետք է ազդեն դատավորի վարձատրության վրա:⁶

1.2. Դատավորներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու վերաբերյալ գործող կարգավորումներում ևս առկա են որոշ խնդիրներ, մասնավորապես՝

1) Ներկայումս ՀՀ դատական օրենսգիրքը դատավորներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հիմքերի շարքին է դասում նաև նյութական կամ դատավարական օրենքի նորմի ակնհայտ և կոպիտ խախտում կատարելը: Սակայն, օրենսգրքում որևէ կերպ չի բացահայտվում «ակնհայտ և կոպիտ խախտում» հասկացության բովանդակությունը, ինչը կարգապահական վարույթի շրջանակներում տարատեսակ մեկնաբանությունների տեղիք է տալիս: Նման պարագայում կարգապահական վարույթի մասնակիցներից յուրաքանչյուրը դրան տալիս է

⁶ Դատավորների գնահատման համակարգերի մասին Դատավորների միջազգային միության ամփոփ զեկույց, 2006թ., կետ 8, 9 12, Kyiv Recommendations, մաս 27-31:

յուրովի մեկնաբանություն, ինչի արդյունքում ձևավորվում է կարգապահական վարույթի իրականացման ոչ միատեսակ պրակտիկա: Ուստի, դատավորներին օրենքի ակնհայտ և կոպիտ խախտման հիմքով կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու պրակտիկայի միասնականությունն ապահովելու համար անհրաժեշտ է ՀՀ դատական օրենսգրքում հնարավորինս հստակեցնել ակնհայտ և կոպիտ խախտումը գնահատելու չափանիշները: Նման փոփոխության անհրաժեշտությունը նախատեսված է նաև ՀՀ Նախագահի 2012 թվականի հունիսի 20-ի ՆԿ-96-Ա կարգադրությամբ հաստատված «Հայաստանի Հանրապետության իրավական և դատական բարեփոխումների 2012-2016 թվականների ռազմավարական ծրագրից բխող միջոցառումների ցանկի» 1.4.4 կետում:

2) Դատավորին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելիս Արդարադատության խորհրդի նիստերը ներկայումս անցկացվում են դռնփակ, բացառությամբ միայն այն դեպքերի, երբ դատավորը պահանջում է իր գործի հրապարակային քննություն: Նշվածը որոշակիորեն հակադրվում է այն մոտեցմանը, որ Արդարադատության խորհուրդը դատավորին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու վերաբերյալ գործ քննելիս, ըստ էության, հանդես է գալիս որպես դատարան, ինչն իր ամրագրումն է ստացել նաև ՀՀ դատական օրենսգրքում /հոդված 158/: Կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու գործի հրապարակային քննությունը կարող է լրացուցիչ կարևոր երաշխիք լինել գործի օբյեկտիվ քննության համար: Այդ իսկ պատճառով անհրաժեշտ է դատավորին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու վերաբերյալ գործերի քննության համար սահմանել Արդարադատության խորհրդի նիստերի դռնբաց անցկացման կարգ՝ միաժամանակ սահմանելով նաև այն բացառիկ դեպքերը, երբ հնարավոր կլինի անհրաժեշտության դեպքում նիստերն անցկացնել դռնփակ:

Դատավորին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելիս Արդարադատության խորհրդի նիստերը դռնբաց լինելու օգտին է խոսում նաև ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ-ի «Արևելյան Եվրոպայում, Հարավային Կովկասում և Կենտրոնական Ասիայում դատական անկախության վերաբերյալ Կիևյան հանձնարարականները»⁷, որի 26-րդ կետի համաձայն.

«...Դատավորների գործերով կարգապահական լուումները պետք է անցկացվեն թափանցիկության պայմաններում: Դրանք պետք է լինեն դռնբաց, բացառությամբ երբ մեղադրվող դատավորը միջնորդություն է ներկայացնում լուումը դռնփակ անցկացնելու մասին: Այդ պարագայում միջնորդության հիմնավորված լինելու հարցը որոշում է դատարանը...»:

Այն նախատեսված է նաև ՀՀ Նախագահի 2012 թվականի հունիսի 20-ի ՆԿ-96-Ա կարգադրությամբ հաստատված «Հայաստանի Հանրապետության իրավական և դատական

⁷ <http://www.osce.org/hy/odihr/75436?download=true>

բարեփոխումների 2012-2016 թվականների ռազմավարական ծրագրից բխող միջոցառումների ցանկի»

1.4.3 կետում:

3) Որոշ բացթողումներ կան հարուցված կարգապահական վարույթի շրջանակներում դատավորի անկախության և պաշտպանվածության օրենսդրական երաշխիքների ամրապնդման հարցում: Մասնավորապես, գործող օրենսգրքում կարգապահական վարույթի ընթացքը մանրամասն կանոնակարգված է և հստակ սահմանված են վարույթի յուրաքանչյուր փուլի ժամկետները: Սակայն, սահմանված չէ, թե ինչ իրավական հետևանքներ են առաջանում այդ ժամկետները չպահպանելու պարագայում: Ըստ էության, այդ ժամկետների խախտումը որևէ կերպ չի ազդում հարուցված կարգապահական վարույթի ընթացքի վրա, ինչը չի բխում կարգապահական վարույթի շրջանակներում դատավորի պաշտպանվածության իրավական երաշխիքների ամրապնդման անհրաժեշտությունից: Ուստի, անհրաժեշտ է այդ ժամկետների խախտումը ներառել կարգապահական վարույթի կարճման հիմքերի շարքում: Դա կստիպի վարույթ հարուցած սուբյեկտներին գործել օրենքի տառին խիստ համապատասխան՝ պահպանելով օրենքով սահմանված բոլոր ժամկետները, ինչի արդյունքում կարգապահական վարույթի շրջանակներում դատավորի անկախության և պաշտպանվածության օրենսդրական երաշխիքներն էլ ավելի կամրապնդվեն:

Կարգապահական վարույթի շրջանակներում դատավորի անկախության և պաշտպանվածության օրենսդրական երաշխիքների ամրապնդման հարցը նախատեսված է նաև ՀՀ Նախագահի 2012 թվականի հունիսի 20-ի ՆԿ-96-Ա կարգադրությամբ հաստատված «Հայաստանի Հանրապետության իրավական և դատական բարեփոխումների 2012-2016 թվականների ռազմավարական ծրագրից բխող միջոցառումների ցանկի» 1.4.2 կետում:

4) Ներկայումս նյութական կամ դատավարական օրենքի նորմի ակնհայտ և կոպիտ խախտման հիման վրա դատավորի նկատմամբ կարգապահական վարույթ հարուցել հնարավոր է դատական ակտը կայացնելուց անմիջապես հետո, նույնիսկ այն դեպքում, երբ այդ ակտը դեռևս ուժի մեջ չի մտել: Ստացվում է մի իրավիճակ, երբ Արդարադատության խորհուրդը հնարավորություն է ստանում դատավորին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հարց քննարկել և հաստատել կամ հերքել նյութական կամ դատավարական նորմի խախտման փաստը այն պարագայում, երբ այդ խախտման փաստը դեռևս գտնվում է վիճարկման փուլում վերադաս դատարանում դատական ակտը բողոքարկվելու արդյունքում: Այդ դեպքում փաստորեն Արդարադատության խորհուրդն իր որոշմամբ կարող է կաշկանդել կամ կանխորոշել վերադաս դատական ատյանի որոշումը, ինչն ակնհայտորեն չի բխում Արդարադատության խորհրդի սահմանադրական լիազորություններից: Բացի այդ, հնարավոր է դառնում մի իրավիճակ, երբ Արդարադատության խորհուրդն ու վերաքննիչ կամ վճռաբեկ դատարանը դատավորի կողմից օրենքի նորմի խախտման հարցի շուրջ ունենան միմյանց ակնհայտ հակասող

որոշումներ: Ուստի, նման իրավիճակներից խուսափելու համար անհրաժեշտ է սահմանել, որ նյութական կամ դատավարական նորմի ակնհայտ և կոպիտ խախտման հիման վրա կարգապահական վարույթ կարող է հարուցվել միայն այն դեպքում, երբ համապատասխան դատական ակտը մտել է ուժի մեջ:

2. Կարգավորման նպատակը և բնույթը

2.1 Դատավորների գնահատման նպատակը

Նախագծով նախատեսված դատավորների գործունեության գնահատման նպատակն է՝

- բացահայտել և դատավորներին մատնանշել իրենց աշխատանքի արդյունավետությունը բարելավելու ուղիները,
- նպաստել դատավորների կողմից իրենց գործունեության ինքնավերլուծությունը,
- հիմք հանդիսանալ դատավորների ծառայողական առաջխաղացման ժամանակ լավագույն թեկնածուների ընտրության համար:

2.2 Գնահատման համակարգի ներդրման ընդհանուր մոտեցումները

- ՀՀ-ում դատավորների գնահատման համակարգի հիմունքները պետք է նախատեսվեն ՀՀ դատական օրենսգրքում:
- Կարևոր է ի նկատի ունենալ, որ դատավորների գնահատման համակարգը, նախ և առաջ, և առավելապես ***ներքին օգտագործման գործիք*** է, այն իրագործվում է դատական ինքնակառավարման մարմինների կողմից, գնահատման արդյունքները քննարկվում և վերլուծվում են դատական ինքնակառավարման մարմինների ներսում: Լինելով ներքին օգտագործման գործիք, հենց դատական ինքնակառավարման մարմիններն են պատասխանատու դրա ներդրման, բնականոն իրականացման ապահովման և դրանից բխող անհրաժեշտ միջոցառումներ ձեռնարկելու համար: Այս նկատառումներից ելնելով.
 - 1) Լինելով ինքնակառավարման կարևոր գործառույթ, դատավորների գնահատումը պետք է իրականացնի Դատավորների ընդհանուր ժողովի գնահատման հանձնաժողովը:
 - 2) Դատական օրենսգրքում պետք է սահմանվեն միայն դատավարների գնահատման համակարգի առանցքային սկզբունքները, մոտեցումները, չափանիշները (criteria) և գնահատման ցուցիչները (indicator), իսկ գնահատման իրականացման մեթոդաբանությունը և ընթացակարգերը պետք է սահմանվեն Դատարանների նախագահների խորհրդի կողմից:

2.3 Դատավորների գնահատման չափանիշների ընդհանուր նկարագիրը

- Դատավորների գնահատումը իրականացվելու է քանակական՝ ***օբյեկտիվ***, և որակական՝ ***սուբյեկտիվ***, չափանիշների հիման վրա:
- Դատավորների գնահատման առանցքային մասնաբաժինն են կազմելու ***օբյեկտիվ քանակական ցուցանիշները***:

- Գնահատման ենթակա յուրաքանչյուր ցուցիչի համար դատավորներին շնորհվում են համապատասխան միավորներ՝ ԴՆԽ-ի կողմից սահմանված քանակով՝ կախված այդ ցուցիչի կարևորությունից:
- Դատավորների գնահատման գործընթացը կազմակերպելու համար ԴՆԽ-ն իր որոշմամբ սահմանում է դատավորների գնահատման մեթոդաբանությունը/կարգը:
- Վերջնական գնահատման արդյունքում, ըստ Դատարանների նախագահների խորհրդի կողմից սահմանված միավորների սանդղակի, դատավորների գործունեությունը դասակարգվում է ըստ հետևյալ չորս խմբերի.
 - 1) բարձր,
 - 2) լավ,
 - 3) միջին,
 - 4) ցածր:
- Օբյեկտիվ տվյալների հիման վրա գնահատումը պետք է կազմի դատավորի գնահատականի ոչ պակաս, քան 40 տոկոսը, իսկ որակական չափանիշների հիման վրա գնահատումը՝ 60 տոկոսը:

2.4 Դատավորների գնահատման օբյեկտիվ՝ քանակական չափանիշները

- Ըստ քաղաքացիական, քրեական և վարչական տեսակի գործերի առաջին ատյանի դատարանի դատավորների գործունեության գնահատման քանակական չափանիշներն են՝
 - 1) դատավորի քանակական կատարողականությունը և աշխատանքային ծանրաբեռնվածությունը,
 - 2) դատավորի կողմից դատավարական ժամկետների պահպանումը,
 - 3) ըստ գործերի առանձին տեսակների գործերի քննության միջին տևողությունը (հաշվարկի միավոր՝ օր):
- Դատավորի քանակական կատարողականությունը և աշխատանքային ծանրաբեռնվածությունը գնահատվում է դատավորի անհատական աշխատանքային ծանրաբեռնվածության գործակցով (CIW)՝ $CIW = H / L$, $H = A / (I + J - K)$, $L = C / (M + N - O)$, $CIW = A / C * (M + N - O) / (I + J - K)$ բանաձևով, որտեղ.

H=տարվա ընթացքում դատավորի անհատական քանակական կատարողականի գործակիցը

A=տարվա ընթացքում դատավորի կողմից ավարտված բոլոր գործերը

I=նախորդ տարվանից դատավորի մոտ ընթացքում գտնվող բոլոր դատական գործերը

J=տարվա ընթացքում դատավորին հանձնարարված բոլոր նոր դատական գործերը

K=տարվա ընթացքում դատավորի բոլոր կասեցված ընթացիկ դատական գործերը

L=տարվա համար դատարանի միջին քանակական կատարողականության գործակիցը

C=տարվա ընթացքում դատարանի կողմից ավարտված բոլոր դատական գործերը

M=նախորդ տարվանից դատարանում (բոլոր դատավորների մոտ) ընթացքում գտնվող բոլոր դատական գործերը

N=տարվա ընթացքում դատարան ներկայացված (դատավորին հանձնարարված) բոլոր դատական գործերը

O=տարվա ընթացքում դատարանում (բոլոր դատավորների մոտ) ընթացքի մեջ գտնվող բոլոր կասեցված դատական գործերը:

- Դատավորի անհատական քանակական կատարողականության գնահատումը գործնականում պետք է փոխկապված լինի Ծրագրային բյուջետավորման գործընթացի հետ⁸, որից ելնելով Դատարանների նախագահների խորհուրդը պետք է սահմանի դատավորների տարեկան կատարողականության շրջանակային ցուցանիշներ, որոնք 100 %-ով կատարելու պարագայում է միայն դատավորը համարում իր ծրագիրը կատարած:
- Գործի քննության միջին տևողությունն՝ ըստ ժամանակի գնահատելու համար Դատարանների նախագահների խորհուրդը պետք է սահմանի ըստ տեսակների՝ գործերի քննության միջին տևողության շրջանակային ժամկետներ: Օրինակ, տես վերը, Խորվաթիայի օրինակը:

2.5 Դատավորի գնահատման սուբյեկտիվ՝ որակական չափանիշները

- Դատավորի գնահատման համակարգի մյուս մասնաբաժինը կազմում է որակական՝ սուբյեկտիվ չափանիշների հիման վրա գնահատումը: Այս եղանակով գնահատումը պետք է իրականացվի 3 տարին մեկ անգամ՝ ելնելով գնահատման գործընթացի և արդյունքների ամփոփման տևականությունից և աշխատատարությունից:
- Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս առաջարկել, որ առաջին ատյանի և վերաքննիչ դատարանի դատավորների մասով սուբյեկտիվ գնահատումը իրականացվի հետևյալ չափանիշների և ցուցիչների հիման վրա.

Չափանիշ	Ցուցիչ	Առավելագույն միավոր
1. Իրավաբանական գիտելիքները	1) Ցուցաբերում է նյութական և դատավարական իրավունքի պատշաճ գիտելիքներ	
	2) Պատշաճ հիմնավորում է իր դատական ակտերը	
2. Մասնագիտական պրոֆեսիոնալիզմը և անկողմնակալությունը	1) Ունակ է դիմանալ ճնշումների, սպառնալիքի	
	2) Պահպանում է մասնագիտական էթիկայի կանոնները	
	3) Դատավարության	

⁸ «ՀՀ բյուջետային համակարգի մասին օրենքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» օրենքով սահմանվել են ծրագրային բյուջետավորման պարտադիր հիմնադրույթները, որով ֆինանսավորման նոր մոդելը պետք է ներդրվի արդեն 2014 թվականից: Այս առումով առկա է նաև ծրագրային բյուջետավորման համակարգը ներդնելու վերաբերյալ « Դատական դեպարտամենտում ծրագրային բյուջետավորման ցուցանիշների ներդնում» վերաառությամբ Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոնի խորհրդատվական վերլուծությունը:

	մասնակիցների նկատմամբ դրսևորում է արդար և անկողմնակալ վերաբերմունք	
	4) դատական նիստի ներկայանում է պատշաճ ժամանակին	
	5) Բոլոր դատական նիստերի ներկայանում է պատրաստված	
	6) Ունակ է պահպանելու ինքնատիրապետումը	
3. Հաղորդակցման հմտությունները	1) Դատական ակտերը հստակ են, տրամաբանական, և ընկալելի լեզվով	
	2) Դատական նիստի ընթացքում խոսում է հստակ և ընկալելի	
	3) Դատական նիստի ընթացքում դրսևորում է լսելու կարողություն	
	4) Դատական նիստի ընթացքում բարեկիրթ է և քաղաքավարի	
4. Գործընկերների հետ հարաբերվելու հմտությունները	1) Ուշադրություն է դարձնում գործընկերների և դատական ծառայողների հետ հարաբերություններին որակին	
	2) Փոխանակվում է մասնագիտական գիտելիքներով և փորձով	
	3) Պատրաստակամ է պարտականություններ ստանձնելու հարցում	
5. Մասնագիտական ներգրավվածությունը և զարգացումը	1) Ցուցաբերում է ակտիվություն դատական ինքնակառավարման մարմինների, դավաճանների մասնագիտական միությունների աշխատանքներին մասնակցության հարցում	
	2) Մասնակցում է իրավունքի զարգացման միջոցառումների	
	3) Շահագրգռված է իր գիտելիքները և հմտությունները	

	զարգացնելով, այդ նպատակով մասնակցում է կրթական միջոցառումների	
	4) արդարադատության իրականացման համար անհրաժեշտ համակարգչային և տեխնիկական այլ միջոցներին տիրապետելու հմտությունը	
6. Կազմակերպչական հմտությունները (միայն դատարանների նախագահների պարագայում)	1) Ունակ է թիրախներ սահմանելու և դրանց հասնելուն ուղղված մարդկային ու նյութական ռեսուրսները կազմակերպելու	
	2) Մոտիվացնում է իր գործընկերներին և աշխատակազմի անդամներին	

- Սուբյեկտիվ գնահատման արդյունքները առավելագույնս օբյեկտիվացման համար անհրաժեշտ է տարբերակել տեղեկատվության ստացման աղբյուրները: Վերը նշված չափանիշները և ցուցիչները գնահատելու համար միջազգային պրակտիկայում կիրառվում են և առաջարկվում է ՀՀ-ում ևս կիրառել հետևյալ աղբյուրները.

Դատավորների կողմից մեկը մյուսի գնահատում. Դատահականության սկզբունքով ընտրված դատավորները պատահական կերպով մասնակցելու իրենց գործընկեր դատավորի դատական նիստերին, լսելու նիստերի արձանագրությունները և տալու կարծիք նրա մասնագիտական որակների մասին: Մեկ այլ կոլեգա նայելու է դատավորի կայացրած ակտերը: Գնահատող դատավորների խմբից կարող են հանվել այն դատավորները, որոնք կունենան ցածր գնահատման արդյունքներ կամ կարգապահական տույժ:

2.6 Դատավորների գնահատման արդյունքների ամփոփումը

- Գնահատման արդյունքներով գնահատման հանձնաժողովը կազմում է յուրաքանչյուր դատավորի մասով անհատական զեկույց՝ վերջնական միավորների նշումով:
- Դատավորի գնահատման արդյունքների վերաբերյալ անհատական գնահատման թերթիկները պահվում են դատավորի անձնական գործում:

2.7 Դատավորների գնահատման հետևանքները

- Դատավորի գործունեության գնահատման արդյունքներով, Դատարանների նախագահների խորհուրդը կարող է որոշում ընդունել դատավորին լրացուցիչ վերապատրաստման ուղարկելու մասին, եթե գնահատմամբ բացահայտվում է որոշակի հարցերի վերաբերյալ նրա հմտությունները կատարելագործելու անհրաժեշտություն:
- Դատավորը չի կարող դիմել ծառայողական առաջխաղացման ցուցակներում ընդգրկվելու կամ դատարանի նախագահի թափուր տեղի համար մինչև հաջորդ համապատասխան գնահատման արդյունքների ամփոփումը, եթե գնահատման արդյունքներով ունի ցածր արդյունքներ:
- Այն դատավորները, որոնց գործունեությունը գնահատման ընդհանուր արդյունքներով երկու անգամ անընդմեջ գնահատվել է բարձր, դատավորների ծառայողական առաջխաղացման ցուցակում ընդգրկվելու համար դիմելիս ունեն ցուցակում ընդգրկվելու նախապատվության իրավունք, բացառությամբ այն դեպքերի:
- Այն դատավորները, որոնց գործունեությունը գնահատման ընդհանուր արդյունքներով երկու անգամ անընդմեջ գնահատվել է առնվազն լավ, դատավորների ծառայողական առաջխաղացման ցուցակում ընդգրկվելու համար դիմելիս բարձր արդյունք ունեցող անձանցից հետո ունեն ցուցակում ընդգրկվելու նախապատվության իրավունք:

2.8 Նախագծով դատավորներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու վերաբերյալ նախատեսվում են մի շարք սկզբունքային կարգավորումներ, մասնավորապես՝

- հնարավորինս բացահայտվել են նյութական և դատավարական օրենքի նորմի ակնհայտ և կոպիտ խախտումները: Մասնավորապես, ներկայացվել են նյութական և դատավարական օրենքի նորմերի ակնհայտ և կոպիտ խախտման դեպքերի ոչ սպառիչ ցանկեր: Քանի որ այդ դեպքերն իրականում բազմաթիվ են և բազմաբնույթ, ինչի արդյունքում գործնականում հնարավոր չէ տալ բոլոր այդ դեպքերի սպառիչ ցանկը, ուստի նախագծում մատնանշվել են առավել սկզբունքային և կարևոր դեպքերը: Սակայն, դրանք կարող են նաև ինքնին կարևոր կողմնորոշիչ նշանակություն ունենալ խախտման այլ, նախագծով չնախատեսված դեպքերի՝ որպես ակնհայտ և կոպիտ խախտում դիտարկելու հարցը որոշելիս,
- սահմանվել է, որ դատավորին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու վերաբերյալ գործերի քննությունն անցկացվում է արդարադատության խորհրդի ղեկավարի նախագահությամբ: Միաժամանակ սահմանվել են նաև հնարավոր այն դեպքերը, երբ հարցը կարող է քննարկվել դռնփակ նիստում,
- կարգապահական վարույթի ժամկետները խախտելը ներառվել է կարգապահական վարույթի կարճման հիմքերի շարքում, ինչի արդյունքում կարգապահական վարույթ հարուցած սուբյեկտի կողմից օրենքով նախատեսված վարույթի ժամկետների ցանկացած խախտում հիմք կդառնա վարույթը կարճելու համար:

- նախատեսվել է կարգավորում, համաձայն որի, նյութական կամ դատավարական նորմի ակնհայտ և կոպիտ խախտման հիման վրա կարգապահական վարույթ կարող է հարուցվել միայն դատական ակտի ուժի մեջ մտնելուց հետո:

3. Ակնկալվող արդյունքը

3.1 Դատավորների գնահատման ընթացակարգերի ներդրումից հետո դատական համակարգը կունենա դատավորների գործունեության, աշխատանքի արդյունավետության մասին դատելու և դատական իշխանության արդյունավետությունը բարձրացնելուն ուղղված միջոցառումներ մշակելու համար հարուստ և հուսալի տեղեկատվական բազա: Ավելին, իրենց հիմքում ունենալով դատավորների գնահատման տվյալները՝ դատավորների առաջախաղացման հնարավորությունները կլինեն էլ ավելի կանխատեսելի, օբյեկտիվ և արժանիքների վրա հիմնված:

3.2 Դատավորներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու առումով ակնկալվում է ունենալ այնպիսի մի համակարգ, որը կապահովի դատավորներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու գործերի քննության օբյեկտիվությունը, հնարավորինս կբացառի կարգապահական վարույթի ընթացքում սուբյեկտիվ մոտեցումներն ու օրենքի տարատեսակ մեկնաբանությունները՝ դրանով իսկ ապահովելով դատավորների իրավական պաշտպանվածությունն ու անկախությունը: