

Հոդված 1. Հայաստանի Հանրապետության 2007 թվականի փետրվարի 21-ի դատական օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 74-րդ հոդվածի 1-ին մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ՝

«1. Դատավորների ընդհանուր ժողովն իր կազմից ձեւավորում է էթիկայի եւ կարգապահական հարցերի, ուսումնական հարցերի և դատավորների գնահատման հանձնաժողովները»:

Հոդված 2. Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածում լրացնել 4.1 մաս հետևյալ բովանդակությամբ՝

«4.1. Դատավորների գնահատման հանձնաժողովի (այսուհետ՝ գնահատման հանձնաժողով) կազմում ընդգրկվում է 7 անդամ, որոնցից երկուսը՝ Երևան քաղաքի ընդհանուր իրավասության առաջին ատյանի դատարանների դատավորներից, երկուսը՝ ՀՀ մարզերի ընդհանուր իրավասության առաջին ատյանի դատարանների դատավորներից, իսկ երկուսը՝ վերաքննիչ դատարանների դատավորներից, մեկը՝ վճռաբեկ դատարանի դատավորներից: Դատարանների նախագահները չեն կարող ընդգրկվել գնահատման հանձնաժողովի կազմում:»

Հոդված 3. Օրենսգիրքը լրացնել 12.1 գլխով՝ հետևյալ բովանդակությամբ.

« ԳԼՈՒԽ 12.1 ԴԱՏԱՎՈՐՆԵՐԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄԸ

Հոդված 96.1. Դատավորների գործունեության գնահատումը

1. Առաջին ատյանի, վերաքննիչ և վճռաբեկ դատարանի դատավորների գործունեությունը, պաշտոնում նշանակման օրվան հաջորդող երկրորդ տարվանից հետո, ենթակա է պարբերաբար գնահատման:
2. Դատավորների գործունեության գնահատման նպատակն է՝
 - 1) բացահայտել և դատավորներին մատնանշել իրենց աշխատանքի արդյունավետությունը բարելավելու ուղիները,
 - 2) նպաստել դատավորների կողմից իրենց գործունեության ինքնավերլուծությանը,
 - 3) դատավորների ծառայողական առաջխաղացման ցուցակները կազմելիս նպաստել լավագույն թեկնածուների ընտրությանը:
3. Դատավորների գործունեության գնահատումը կազմակերպում և անցկացնում է գնահատման հանձնաժողովը:
4. Դատարանների նախագահների խորհուրդը սահմանում է դատավորների գործունեության գնահատման կարգը, ժամանակացույցը ու մեթոդաբանությունը:

Հոդված 96.2. Դատավորների գործունեության գնահատման չափանիշները

1. Դատավորների գործունեության գնահատումն իրականացվում է քանակական և որակական չափանիշների հիման վրա:
2. Քանակական չափանիշների հիման վրա դատավորների գործունեության գնահատումն անցկացվում է յուրաքանչյուր տարի՝ գործերի կառավարման համակարգչայնացված ծրագրի միջոցով, որը վարում է դատական դեպարտամենտը:
3. Որակական չափանիշների հիման վրա դատավորների գործունեության գնահատումն անցկացվում է երեք տարին մեկ անգամ՝ գնահատման ժամանակահատվածում ընդգրկված երեք տարիների տվյալների հիման վրա:
4. Ըստ քաղաքացիական, քրեական և վարչական 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):
5. Սույն հոդվածի 4-րդ մասի 1)-ին կետով նախատեսված՝ դատավորի քանակական կատարողականությունը և աշխատանքային ծանրաբեռնվածությունը գնահատվում է դատավորի անհատական աշխատանքային ծանրաբեռնվածության գործակցով, որը որոշվում է տարվա ընթացքում դատավորի անհատական քանակական կատարողականի գործակցի և տարվա համար դատարանի միջին քանակական կատարողականության գործակցի հարաբերությամբ՝ սույն հոդվածի 6-րդ և 7-րդ մասերին համապատասխան:
6. Տարվա ընթացքում դատավորի անհատական քանակական կատարողականի գործակիցը որոշվում է տարվա ընթացքում դատավորի կողմից ավարտված բոլոր գործերի հարաբերությամբ նախորդ տարվանից փոխանցված դատական գործերի և տարվա ընթացքում դատավորին հանձնարարված բոլոր նոր դատական գործերի (հանած տարվա ընթացքում դատավորի վարույթում գտնվող բոլոր կասեցված դատական գործերը) գումարին:
7. Տարվա համար դատարանի միջին քանակական կատարողականության գործակիցը որոշվում է տարվա ընթացքում դատարանի կողմից ավարտված բոլոր դատական գործերի հարաբերությամբ նախորդ տարվանից փոխանցված (բոլոր դատավորների մոտ) բոլոր դատական գործերի և տարվա ընթացքում դատարան ներկայացված բոլոր դատական գործերի (հանած տարվա ընթացքում դատարանում բոլոր դատավորների վարույթում գտնվող բոլոր կասեցված դատական գործերը) գումարին:

8. Սույն հոդվածի 4-րդ մասի 3)-րդ կետով նախատեսված՝ գործի քննության միջին տևողությունը գնահատելու համար Դատարանների նախագահների խորհուրդը սահմանում է գործերի քննության միջին տևողության ուղենիշային ժամկետներ՝ ըստ քաղաքացիական, քրեական և վարչական գործերի առանձին տեսակների և բարդության:
9. Դատավորների գործունեության գնահատման որակական չափանիշներն են.
- 1) Իրավաբանական գիտելիքները՝
 - ա) նյութական և դատավարական իրավունքը կիրառելու հմտությունները,
 - բ) գործն ըստ էության լուծող դատական ակտերը հիմնավորելու որակը.
 - 2) Մասնագիտական կարողությունները՝
 - ա) մասնագիտական վարքագծի կանոնների պահպանումը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ դատավորը այդ կանոնների չպահպանման համար սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով ենթարկվել է կարգապահական պատասխանատվության,
 - բ) դատավարության մասնակիցների նկատմամբ անկողմնակալ վերաբերմունքը,
 - գ) դատական նիստին ժամանակին ներկայանալը,
 - դ) ինքնատիրապետումը պահպանելու կարողությունը.
 - 3) Հաղորդակցման հմտությունները՝
 - ա) դատական ակտերի հստակությունը, տրամաբանական և ընկալելի լեզվով կազմված լինելը,
 - բ) դատական նիստի ընթացքում խոսքի հստակությունը և ընկալելիությունը,
 - գ) դատական նիստի ընթացքում լսելու կարողությունը.
 - 4) Մասնագիտական ներգրավվածությունը՝
 - ա) մասնակցությունը դատական իշխանության ինքնակառավարման մարմինների աշխատանքներին,
 - բ) մասնակցությունը օրենսդրության զարգացման միջոցառումներին,
 - գ) գիտելիքները և հմտությունները (այդ թվում՝ ոչ իրավաբանական) զարգացնելու նպատակով դատավորի մասնակցությունը կրթական և մասնագիտական վերապատրաստման ծրագրերին,
 - դ) արդարադատության իրականացման համար անհրաժեշտ համակարգչային և տեխնիկական այլ միջոցներին տիրապետելու հմտությունները,
 - ե) մասնագիտական գիտելիքներով և փորձով փոխանակվելու պատրաստակամությունը.
 - 5) Կազմակերպչական հմտությունները (գնահատվում է միայն դատարանների նախագահների և վճռաբեկ դատարանի պալատների նախագահների պարագայում)՝
 - ա) նպատակներ սահմանելու և դրանց հասնելուն ուղղված մարդկային ու նյութական ռեսուրսները կազմակերպելու ունակությունը,

բ) գործընկեր դատավորներին և դատական ծառայողներին մոտիվացնելու ունակությունները,

գ) գործընկեր դատավորների և դատական ծառայողների հետ հարաբերությունների որակը:

10. Քանակական չափանիշներով վերաքննիչ և վճռաբեկ դատարանի դատավորների գործունեությունը գնահատելիս սույն հոդվածի 4-րդ մասով նախատեսված քանակական չափանիշները գնահատվում են այն դատական կազմերի մասով, որոնց մասնակից է եղել այն դատավորը, որի գործունեությունը գնահատվում է:
11. Սույն հոդվածի 9-րդ մասին համապատասխան որակական չափանիշների հիման վրա դատավորների գործունեության գնահատումը իրականացվում է Դատարանների նախագահների խորհրդի կողմից սահմանված կարգով և մեթոդաբանությամբ՝ հետևյալ եղանակներով.
 - 1) դատավորների կողմից միմյանց գնահատելու միջոցով, որի համար վիճակահանությամբ ընտրված դատավորները, մասնակցելով դատական նիստերին, լսելով դատական նիստերի արձանագրություններ կամ ուսումնասիրելով դատական ակտեր, գնահատում են դատավորի գործունեությունը.
 - 2) համապատասխան դատարանի բոլոր դատավորների (բացի դատարանի նախագահից) կողմից գնահատվելու միջոցով՝ միայն սույն հոդվածի 9-րդ մասի 5)-րդ կետով նախատեսված չափանիշի դեպքում:
12. Սույն հոդվածի 101-րդ մասի 1)-ին կետով նախատեսված գնահատմանը որպես գնահատողներ մասնակցում են գնահատման հանձնաժողովի անդամ չհանդիսացող այն դատավորները, որոնք ունեն դատավորի պաշտոնում աշխատանքի առնվազն երեք տարվա ստաժ, վերջին գնահատման ընդհանուր արդյունքներով՝ 96.3-րդ հոդվածի 111-րդ մասով նախատեսված լավ կամ բարձր գնահատական և սույն հոդվածի 16-րդ մասին համապատասխան զրկված չեն գնահատմանը մասնակցելու իրավունքից: Որպես կանոն դատավորները պետք է գնահատվեն նույն ատյանի դատավորների կողմից: Գնահատմանը չեն կարող մասնակցել գնահատման հանձնաժողովի անդամները:
13. Դատավորները չեն կարող հրաժարվել այլ դատավորների գնահատմանը մասնակցությունից, բացառությամբ սույն հոդվածի 15-րդ մասի 1-ին կետով նախատեսված դեպքերում գնահատման հանձնաժողովի կայացրած համապատասխան որոշման:
14. Դատավորների գնահատմանը մասնակցող դատավորները անցնում են վերապատրաստում՝ գնահատման հմտությունների վերաբերյալ:
15. Դատավորների գնահատմանը մասնակցող դատավորը պարտավոր է.
 - 1) գնահատման հանձնաժողովին անհապաղ գրավոր հայտնել, եթե տեղյակ է այնպիսի փաստերի կամ հանգամանքների, որոնք կարող են ողջամիտ կասկած հարուցել

համապատասխան դատավորի գնահատմանը նրա մասնակցության անկողմնակալության մեջ.

- 2) պահպանել գնահատման արդյունքների գաղտնիությունը.
 - 3) գնահատման հանձնաժողովին անհապաղ հայտնել գնահատման գործընթացի վրա ցանկացած ապօրինի ներգործության փորձի կամ միջամտության մասին:
16. Սույն հոդվածի 15-րդ մասով նախատեսված պրատականությունները չկատարելու դեպքում, դատավորը զրկվում է գնահատմանը հաջորդող 5 տարիների ընթացքում գնահատմանը մասնակցելու իրավունքից, իսկ 15-րդ մասի 1-ին և 2-րդ կետերով նախատեսված դեպքերում՝ նրա կողմից կատարված գնատահման արդյունքերը նաև առոչինչ են համարվում:
 17. Սույն հոդվածի 15-րդ մասի 1-ին կետով նախատեսված հաղորդումը ստանալու դեպքում գնահատման հանձնաժողովը որոշում է կայացնում գնահատմանը դատավորի մասնակցության նպատակահարմարության վերաբերյալ:
 18. Սույն հոդվածի 11-րդ մասի 1)-ին կետով նախատեսված գնահատման համար պետք է հաշվի առնվեն առնվազն 5 դատական նիստի, 5 դատական նիստի արձանագրության և 5 գործն ըստ էության լուծող դատական ակտի տվյալները:
 19. Դատարանների նախագահների խորհուրդը սահմանում է սույն հոդվածի 11-րդ մասում նշված անձանց կողմից լրացվող հարցաթերթիկների, ինքնագնահատման հաշվետվությունների ձևաչափը, հարցաթերթիկների լրացման և գնահատման կարգը:
 20. Դատավորի գործունեությունը գնահատելիս գնահատողի կողմից պետք է տրվի յուրաքանչյուր չափանիշի համար տրված գնահատականի հիմնավորում՝ գնահատման համար հիմք հանդիսացած փաստերի նշումով:
 21. Գնահատման ենթակա յուրաքանչյուր չափանիշի համար դատավորին շնորհվում է համապատասխան միավոր՝ Դատավրանների նախագահների ների խորհրդի կողմից սահմանված առավելագույն և նվազագույն միավորների միջակայքում:
 22. Քանակական չափանիշների հիման վրա դատավորի գործունեության գնահատականը կազմում է սույն օրենսգրքի 96.3-րդ հոդվածի 100-րդ մասով նախատեսված գնահատման ընդհանուր արդյունքների 40, իսկ որակական չափանիշների հիման վրա գնահատականը՝ 60 տոկոսը:

Հոդված 96.3. Դատավորների գործունեության գնահատման արդյունքների ամփոփումը

1. Դատավորների գործունեության գնահատման արդյունքները ամփոփելիս գնահատման հանձնաժողովը ստուգում է.
 - 1) գնահատման ընթացակարգերի պահպանվածությունը,

- 2) գնահատման արժանահավատությունը՝ հաշվի առնելով գնահատման թերթիկներում տեղ գտած հիմնավորումները, ինչպես նաև սույն օրենսգրքի 154-րդ հոդվածի 1-ին մասին համապատասխան ստացված հաղորդումները:
2. Եթե գնահատման հարցաթերթիկները չեն պարունակում հիմնավորում կամ թերի են հիմնավորված, գնահատման հանձնաժողովը իրավասու է հարցաթերթիկները ուղարկել գնահատումն իրականացրած անձանց վերահիմնավորման, իսկ այն դեպքում, երբ գնահատման արժանահավատությունը կարող է կասկածի տակ առնվել՝ կազմակերպել վերագնահատում՝ Դատարանների նախագահների խորհրդի կողմից սահմանված կարգով:
 3. Դատավորների գործունեության գնահատման արդյունքներով գնահատման հանձնաժողովը յուրաքանչյուր դատավորի համար կազմում է անհատական գնահատման թերթիկ՝ յուրաքանչյուր չափանիշով տրված գնահատականների և հիմնավորումների նշումով:
 4. Դատավորի անհատական գնահատման թերթիկը ուղարկվում է համապատասխան դատավորին:
 5. Անհատական գնահատման թերթիկը ստանալու օրվան հաջորդող երեք շաբաթյա ժամկետում դատավորը գնահատման հանձնաժողով է ներկայացնում իր ինքնագնահատման հաշվետվությունը, որը պետք է ներառի գնահատվող ժամանակահատվածում սույն օրենսգրքի 96.2-րդ հոդվածի 4-րդ և 9-րդ մասերով նախատեսված չափանիշների գնահատման համար կարևոր նշանակություն ունեցող տեղեկություններ:
 6. Դատավորի ինքնագնահատման հաշվետվության մեջ տեղ գտած տեղեկությունների հիման վրա գնահատման հանձնաժողովը ամփոփում է գնահատման արդյունքները՝ ըստ անհրաժեշտության վերանայելով դատավորի անհատական գնահատման թերթիկում տեղ գտած գնահատումները:
 7. Սույն հոդվածի 6-րդ մասին համապատասխան կազմված դատավորի անհատական գնահատման թերթիկը ուղարկվում է համապատասխան դատավորին: Անհատական գնահատման թերթիկի վերաբերյալ դիտողություններ և առաջարկություններ չունենալու դեպքում, ստանալու օրվան հաջորդող երեքշաբաթյա ժամկետում, դատավորը ստորագրում է այն և ուղարկում գնահատման հանձնաժողով:
 8. Անհատական գնահատման թերթիկում տեղ գտած գնահատման արդյունքների հետ անհամաձայնություն ունենալու դեպքում, այն ստանալու օրվան հաջորդող երեքշաբաթյա ժամկետում, դատավորը կարող է գրավոր ներկայացնել իր պատճառաբանված առարկությունները, որի հիման վրա գնահատման հանձնաժողովը երեքշաբաթյա ժամկետում կայացնում է որոշում:
 9. Գնահատման արդյունքների վերաբերյալ գնահատման հանձնաժողովի որոշումները կարող են բողոքարկվել վարչական դատարան:

10. Դատավորների գործունեության գնահատման ընդհանուր արդյունքները հաշվարկվում են սույն օրենսգրքի 96.2-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված գնահատման 3 տարիների և 96.2-րդ հոդվածի 3-րդ մասերով նախատեսված գնահատման արդյունքների հիման վրա:
11. Դատավորների գործունեության գնահատվում է սույն հոդվածի 100-րդ մասով նախատեսված գնահատման ընդհանուր արդյունքներով, որի հիման վրա, ըստ Դատարանների նախագահների խորհրդի կողմից սահմանված միավորների սանդղակի, դատավորների գործունեությունը դասակարգվում է հետևյալ չորս խմբերի.
 - 1) բարձր,
 - 2) լավ,
 - 3) միջին,
 - 4) ցածր:
12. Դատավորների գործունեության գնահատման արդյունքներով բացահայտված ընդհանուր խնդիրները, ինչպես նաև առանձին դատավորների վերաբերյալ ցածր արդյունքները ենթակա են քննարկման գնահատման հանձնաժողովում:
13. Գնահատման հանձնաժողովը յուրաքանչյուր դատավորի ուղարկում է նրա գնահատականը՝ նշելով սույն հոդվածի 11-րդ մասով նախատեսված դրան համապատասխանող խումբը: Գնահատման արդյունքների վերաբերյալ տեղեկությունները տրամադրվում են նաև այն դատարանի նախագահին, որտեղ աշխատում է դատավորը:
14. Դատավորի գնահատման արդյունքների վերաբերյալ անհատական գնահատման թերթիկները պահվում են դատավորի անձնական գործում:

Հոդված 96.4. Դատավորների գործունեության գնահատման հետևանքները

1. Եթե դատավորի գործունեությունը սույն օրենսգրքի 96.3-րդ հոդվածի 100-րդ մասով նախատեսված գնահատման ընդհանուր արդյունքներով գնահատվել է ցածր, գնահատման հանձնաժողով որոշում է ընդունում դատավորին պարտադիր լրացուցիչ վերապատրաստման ուղարկելու մասին՝ նախազգուշացնելով սույն հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված հետևանքների մասին: Գնահատման հանձնաժողովի որոշման մեջ նշվում է դատավորի վերապատրաստման ուղղվածությունը:
2. Դատավորի գործունեության՝ սույն օրենսգրքի 96.3-րդ հոդվածի 100-րդ մասով նախատեսված գնահատման ընդհանուր արդյունքներով գնահատման հանձնաժողովը կարող է դատավորին առաջարկել անցնել լրացուցիչ վերապատրաստման դասընթացներ, եթե գնահատմամբ բացահայտվում է որոշակի հարցերի վերաբերյալ նրա հմտությունները կատարելագործելու անհրաժեշտություն:

3. Եթե սույն օրենսգրքի 96.3-րդ հոդվածի 100-րդ մասով նախատեսված գնահատման ընդհանուր արդյունքներով երկու անգամ անընդմեջ դատավորի գործունեությունը գնահատվում է ցածր, ապա գնահատման հանձնաժողովը միջնորդություն է ներկայացնում Արդարադատության խորհուրդ՝ դատավորի լիազորությունների դադարեցման վերաբերյալ:
4. Սույն հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված դեպքերում Արդարադատության խորհուրդը, դատավորի լիազորությունների դադարեցման վերաբերյալ հարցի քննության ժամանակ, ստուգում է գնահատման ընթացակարգերի պահպանվածությունը և որոշում է կայացնում լիազորությունների դադարեցման է վերաբերյալ սույն օրենսգրքի 167-րդ հոդվածով սահմանված կարգով:
5. Եթե սույն օրենսգրքի 96.3-րդ հոդվածի 100-րդ մասով նախատեսված գնահատման ընդհանուր արդյունքներով դատավորի գործունեությունը գնահատվել է ցածր, դատավորը չի կարող դիմել ծառայողական առաջխաղացման ցուցակներում ընդգրկվելու կամ դատարանի նախագահի թափուր պաշտոնը համալրելու համար՝ մինչև սույն օրենսգրքի 96.3-րդ հոդվածի 100-րդ մասով նախատեսված գնահատման արդյունքների հաջորդ ամփոփումը:
6. Այն դատավորները, որոնց գործունեությունը սույն օրենսգրքի 96.3-րդ հոդվածի 100-րդ մասով նախատեսված գնահատման ընդհանուր արդյունքների հիման վրա երկու անգամ անընդմեջ գնահատվել է բարձր, դատավորների ծառայողական առաջխաղացման ցուցակում ընդգրկվելու համար դիմելիս ունեն ցուցակում ընդգրկվելու նախապատվության իրավունք:
7. Եթե ծառայողական առաջխաղացման ցուցակում ընդգրկվելու համար դիմել է ցուցակի համապատասխան բաժինը լրացնելու համար անհրաժեշտ քանակից ավելի՝ նախապատվության իրավունք ունեցող թեկնածու, ապա Արդարադատության խորհուրդը նրանց վերաբերյալ անցկացվում է սույն օրենսգրքի 137-րդ և 138-րդ հոդվածներով նախատեսված կարգով քվեարկություն:
8. Այն դատավորները, որոնց գործունեությունը սույն օրենսգրքի 96.3-րդ հոդվածի 100-րդ մասով նախատեսված գնահատման ընդհանուր արդյունքների հիման վրա երկու անգամ անընդմեջ գնահատվել է առնվազն լավ, դատավորների ծառայողական առաջխաղացման ցուցակում ընդգրկվելու համար դիմելիս սույն հոդվածի 6-րդ մասով նախատեսված անձանցից հետո ունեն ցուցակում ընդգրկվելու նախապատվության իրավունք՝ սույն հոդվածի 7-րդ մասով սահմանված կարգով:»:

Հոդված 4. Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«Հոդված 109. Հարցերի քննության կարգը Արդարադատության խորհրդում

1. Նիստը վարողը բացում է Արդարադատության խորհրդի նիստը՝ հայտարարելով, թե ինչ հարց է ենթակա քննության, ինչպես նաև խորհրդի անդամների համաձայնությամբ սահմանում է նիստի օրակարգում ընդգրկված հարցերի քննության կարգը, ղեկավարում է նիստի ընթացքը:

2. Արդարադատության խորհրդի նիստերը դռնփակ են, բացառությամբ դատավորին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու գործերի:

3. Դատավորին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու գործերն Արդարադատության խորհրդի որոշմամբ անցկացվում են դռնփակ՝ օրենքով նախատեսված դեպքերում և կարգով՝ հանրության բարքերի, հասարակական կարգի, պետական անվտանգության, դատավարության մասնակիցների անձնական կյանքի կամ արդարադատության շահերի պաշտպանության նկատառումներով:»:

Հոդված 5. Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 2-րդ մասում «ուսումնական հարցերի հանձնաժողովը» բառերից հետո լրացնել «, Դատավորների ընդհանուր ժողովի գնահատման հանձնաժողովը» բառերը:

Հոդված 6. Օրենսգրքի 135-րդ հոդվածը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«Հոդված 135. Դատավորների ծառայողական առաջխաղացման ցուցակի կազմման, դատարանի նախագահի, վերաքննիչ դատարանի դատավորի, վճռաբեկ դատարանի պալատի դատավորի և նախագահի նշանակման հետ կապված՝ քվեաթերթիկներով քվեարկության ժամանակ հաշվի առնվող հատկանիշները

1. Արդարադատության խորհրդի անդամը դատավորների ծառայողական առաջխաղացման ցուցակի կազմման, դատարանի նախագահի, վերաքննիչ դատարանի դատավորի, վճռաբեկ դատարանի պալատի դատավորի և նախագահի նշանակման վերաբերյալ քվեաթերթիկներով քվեարկելիս հաշվի է առնում սույն օրենսգրքի 96.2-րդ հոդվածին համապատասխան քանակական և որակական չափանիշների հիման վրա դատավորների գնահատման արդյունքները:

2. Դատավորների ծառայողական առաջխաղացման ցուցակների կազմման ժամանակ հաշվի են առնվում առնվազն վերջին 2 անգամ դատավորների գործունեության գնահատման սույն օրենսգրքի 96.3-րդ հոդվածի 100-րդ մասով նախատեսված ընդհանուր արդյունքները, որոնք տրամադրվում են Արդարադատության խորհրդին:

Հոդված 7. Օրենսգրքի 153-րդ հոդվածի 2-րդ մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«2. Դատավորի կարգապահական պատասխանատվության հիմքերն են՝

1) արդարադատություն իրականացնելիս նյութական նորմի ակնհայտ և կոպիտ խախտումը, որը կատարվել է կոպիտ անփութությամբ.

2) արդարադատություն իրականացնելիս դատավարական նորմի ակնհայտ և կոպիտ խախտումը, որը կատարվել է կոպիտ անփութությամբ.

3) դատավորի կողմից վարքագծի կանոնների կոպիտ կամ պարբերաբար խախտում թույլ տալը.

4) դատավորի կողմից սույն օրենսգրքի 12-րդ հոդվածով, 72-րդ հոդվածով, 96.2-րդ հոդվածի 15-րդ մասով, 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասով, 156-րդ հոդվածի 3-րդ մասով, 159-րդ հոդվածի 3-րդ մասով, 167-րդ հոդվածի 3-րդ մասով, ինչպես նաև «Արդարադատության ակադեմիայի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով նախատեսված պարտադիր վերապատրաստում անցնելու և փորձաշրջանի ղեկավարի իր համար սահմանված պարտականությունները չկատարելը.

5) սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով էթիկայի հանձնաժողովին արդարադատության և օրենքով նախատեսված այլ լիազորությունների իրականացման կապակցությամբ իր գործունեությանը միջամտելու կամ օրենքով չնախատեսված այլ ներգործության մասին չհայտնելը:

Հոդված 8. Օրենսգիրքը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 153.1-րդ և 153.2-րդ հոդվածներով.

«Հոդված 153. 1. Կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու նպատակով վարույթ հարուցելու ժամկետները

1. Դատավորին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու նպատակով վարույթը կարող է հարուցվել՝

1) սույն օրենսգրքի 153-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին և 2-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով՝ տվյալ գործով կամ հարցով վերջնական դատական ակտն օրինական ուժի մեջ մտնելուն հաջորդող մեկ տարվա ժամկետում.

2) սույն օրենսգրքի 153-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 3-րդ կետով նախատեսված հիմքով՝ կարգապահական պատասխանատվության հիմքը հայտնաբերելուց հետո՝ մեկամսյա ժամկետում, բայց ոչ ուշ, քան հիմքը ծագելուց վեց ամիս հետո.

3) սույն օրենսգրքի 153-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 4-րդ կետով նախատեսված հիմքով վարույթը կարող է հարուցվել կարգապահական պատասխանատվության հիմքը հայտնաբերելուց հետո՝ եռամսյա ժամկետում, բայց ոչ ուշ, քան հիմքը ծագելուց մեկ տարի հետո.

4) սույն օրենսգրքի 153-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 5-րդ կետով նախատեսված հիմքով վարույթը կարող է հարուցվել դատավորի կողմից խախտումը կատարելուց հետո՝ մեկամսյա ժամկետում.

5) սույն օրենսգրքի 153-րդ հոդվածի 6-րդ կետով նախատեսված հիմքով վարույթը կարող է հարուցվել խախտումը հայտնաբերելուց հետո՝ եռամսյա ժամկետում, բայց ոչ ուշ, քան խախտումից մեկ տարի հետո:

Հոդված 153. 2. Նյութական և դատավարական նորմի ակնհայտ և կոպիտ խախտումը կոպիտ անփութությամբ

1. Սույն գլխի իմաստով ակնհայտ խախտում է համարվում դատավորի կողմից արդարադատության իրականացման ընթացքում նյութական կամ դատավարական նորմի այնպիսի խախտում թույլ տալը, որի առկայությունը չի կարող կասկածի տակ դրվել որևէ ողջամիտ իրավական ենթադրությամբ կամ փաստարկով:

2. Սույն գլխի իմաստով նյութական կամ դատավարական նորմի կոպիտ խախտումներ կարող են համարվել, մասնավորապես, հետևյալ դեպքերը՝

- 1) իրավաբանական ուժ չունեցող նորմատիվ իրավական ակտը կամ նորմատիվ իրավական ակտի դրույթ կիրառելը,
- 2) անձին օրենքով չնախատեսված պատասխանատվության ենթարկելը,
- 3) ՀՀ սահմանադրական դատարանի որոշումների եզրափակիչ մասում բացահայտված օրենքի դրույթի սահմանադրաիրավական բովանդակությանը հակասող դատական ակտ կայացնելը,
- 4) Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի որոշման եզրափակիչ մասին հակասող դատական ակտ կայացնելը,
- 5) դատական ակտով պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմիններին այնպիսի լիազորություն վերապահելը, որը նախատեսված չէ ՀՀ Սահմանադրությամբ կամ օրենքով,
- 6) անհամաչափ պատասխանատվության միջոց նշանակելը,
- 7) պատասխանատվություն սահմանող կամ պատասխանատվությունը խստացնող օրենք հետադարձ ուժով կիրառելը,
- 8) ՀՀ Սահմանադրությամբ նախատեսված մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքները և ազատությունները խախտելը, եթե դրա արդյունքում խախտվել է ՀՀ Սահմանադրության 16-րդ հոդվածով նախատեսված անձի անձնական ազատության և անձեռնմխելիության իրավունքը, այդ թվում նաև համաներման ակտի սխալ կիրառումը,
- 9) գործի քննությունը պարբերաբար և անհիմն հետաձգելը օրենքով նախատեսված հիմքերի բացակայության դեպքում,
- 10) գործը քննելը գործին մասնակցող անձանցից որևէ մեկի բացակայությամբ, որը պատշաճ ձևով չի տեղեկացվել նիստի ժամանակի և վայրի մասին,

- 11) գործը ոչ օրինական կազմով քննելը կամ դատական ակտ կայացնելը դատական ակտը ոչ այն դատավորի (դատավորների) կողմից ստորագրելը, որը (որոնք) կայացրել է (են) այն,
- 12) գործին մասնակից չդարձված անձանց իրավունքները և պարտականություններն ուղղակիորեն շոշափող դատական ակտ կայացնելը, բացառությամբ այն դեպքի, երբ դատարանը քննվող գործի մասին ծանուցել է տվյալ անձին, սակայն վերջինս չի ցանկացել ներգրավվել գործին,
- 13) նյութական կամ դատավարական նորմի ակնհայտ և կոպիտ այլ խախտումներ, որոնք հանգեցրել են անձի՝ համապատասխան իրավական ակտերով երաշխավորված իրավունքների կոպիտ սահմանափակմանը կամ դրանցից զրկելուն և ազդել են կամ կարող էին ազդել գործով ճիշտ դատական ակտի կայացման վրա:
3. Սույն գլխի իմաստով նյութական կամ դատավարական նորմի ակնհայտ և կոպիտ խախտումը կոպիտ անփութությամբ է, եթե դատավորը չի նախատեսել է նյութական կամ դատավարական նորմի խախտման հնարավորությունը, թեև տվյալ իրադրությունում պարտավոր էր և կարող էր նախատեսել դրանք :»:

Հոդված 9. Օրենսգրքի 154-րդ հոդվածի 1-ին մասից հանել «աշխատանքային կարգապահության կամ» բառերը,

Հոդված 10. Օրենսգրքի 162-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2.1-րդ կետը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«2.1. վարույթը հարուցող անձը խախտել է դատավորի նկատմամբ կարգապահական վարույթի ընթացքի համար սույն օրենսգրքով սահմանված ժամկետները:»:

Հոդված 11. Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 1-ին մասում լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր 6-րդ կետ.

«6) սույն օրենսգրքի 96.3-րդ հոդվածի 100-րդ մասով նախատեսված գնահատման ընդհանուր արդյունքներով երկու անգամ անընդմեջ դատավորի գործունեությունը գնահատվել է ցածր:»:

Հոդված 12. Ուժը կորցրած ճանաչել օրենսգրքի 25-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը, 78-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետը և 155-րդ հոդվածի 5-րդ մասի 1-ին կետը:

Հոդված 13. Եզրափակիչ և անցումային դրույթներ

1. Սույն օրենքը, բացառությամբ 6-րդ հոդվածի, ուժի մեջ է մտնում 2015 թվականի հունվարի 1-ից:
2. Սույն օրենքի 6-րդ հոդվածը ուժի մեջ է մտնում 2018 թվականի հունվարի 1-ից:
3. Մինչև սույն օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված քանակի գնահատման արդյունքների առկայությունը, Դատական օրենսգրքի 135-րդ հոդվածի հիման վրա դատավորների ծառայողական առաջխաղացման ցուցակի կազմման, դատարանի նախագահի, վերաքննիչ դատարանի դատավորի, վճռաբեկ դատարանի պալատի դատավորի և նախագահի նշանակման ժամանակ հաշվի են առնվում այդ պահի դրությամբ առկա գնահատման արդյունքները:
4. Հայաստանի Հանրապետության բոլոր դատավորների գործունեության՝ սույն օրենքով նախատեսված՝ օրենսգրքի 96.2-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված առաջին գնահատումը սկսվում է 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 ԵԱԿ 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 ԵԱԿ 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 դեպարտամենտին» 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) Ջանասիրությունը
- 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, ճնշումներին դիմանալու կարողությունը, առաջնորդելու ունակությունը, մասնագիտական հմտությունները, գրավոր և բանավոր 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) Կարողունակություն
 - 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 ժամկետներին գործերի 100%-ում	10 միավոր
- դատավորը համապատասխանում է սահմանված միջին ժամկետներին գործերի 76 և ավելի %-ում	5 միավոր
- դատավորը համապատասխանում է սահմանված միջին ժամկետներին գործերի 75 և պակաս %-ում	0 միավոր

- 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

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

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

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 դատավորների 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 սկզբունքները**:

- 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, դաավորների 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. Պատահականության 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 դռնբաց նիստում: 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: