

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԸ
«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԴԱՏԱԿԱՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ
ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ»

Հոդված 1. Հայաստանի Հանրապետության 2007 թվականի փետրվարի 21-ի դատական օրենսգիրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 75-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 5-րդ կետում «չափով» բառից հետո լրացնել «՝ բացառությամբ սույն օրենսգրքի 96.4-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված դեպքերի» բառերը:

Հոդված 2. Օրենսգիրքը լրացնել 12.1 գլխով՝ հետևյալ բովանդակությամբ.

« ԳԼՈՒԽ 12.1 ԴԱՏԱՎՈՐՆԵՐԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄԸ

Հոդված 96.1. Դատավորների գործունեության գնահատումը

1. Առաջին ատյանի և վերաքննիչ դատարանի դատավորի 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) հիմք հանդիսանալ դատավորների ծառայողական առաջխաղացման ցուցակները կազմելիս լավագույն թեկնածուների ընտրության համար:
3. Դատավորների գործունեության գնահատումը կազմակերպում և անցկացնում է Դատավորների խորհրդի էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովը՝ Դատավորների խորհրդին ներկայացնելով գնահատման վերջնական արդյունքները:
4. Դատավորների 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:
3. Որակական չափանիշների հիման վրա դատավորների գործունեության գնահատումն անցկացվում է երկու տարին մեկ անգամ:
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) դատավորի կողմից կայացված դատական ակտերի կայունությունը,
 - 4) 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 գործակցը 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 գործակցը 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՝ դատական ակտերի կայունությունը գնահատվում է դատավորի կայացրած և բեկանված ակտերի տոկոսային հարաբերությամբ՝ ըստ Դատավորների խորհրդի կողմից սահմանված միավորների:
9. Սույն հոդվածի 4-րդ մասի 4)-րդ կետով նախատեսված՝ գործի քննության միջին տևողությունը գնահատելու համար Դատավորների խորհուրդը սահմանում է գործերի քննության միջին տևողության ուղենիշային ժամկետներ՝ ըստ քաղաքացիական, քրեական և վարչական գործերի առանձին տեսակների:
10. Քանակական չափանիշներով վերաքննիչ դատարանի դատավորների գործունեությունը գնահատելիս սույն հոդվածի 4-րդ մասով նախատեսված քանակական չափանիշները գնահատվում են ըստ այն դատական կազմերի մասով, որոնց մասնակից է եղել այն դատավորը, որի գործունեությունը գնահատվում է:
11. 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) ճնշման, սպառնալիքի դիմադրելու կարողությունը,
 - բ) մասնագիտական վարքագծի կանոնների պահպանումը,
 - գ) դատավարության մասնակիցների նկատմամբ անկողմնակալ վերաբերմունքը,
 - դ) դատական նիստին ժամանակին ներկայանալը,
 - ե) բոլոր դատական նիստերին պատրաստված ներկայանալը,
 - զ) 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,
 - դ) բարեկիրթ կեցվածքը.
 - 4) Գործընկերների հետ հարաբերվելու հմտությունները՝

ա) գործընկերների և դատական ծառայողների հետ հարաբերությունների որակը,

բ) մասնագիտական գիտելիքներով և փորձով փոխանակվելու պատրաստականությունը,

գ) պարտականություններ ստանձնելու պատրաստականությունը.

5) Մասնագիտական ներգրավվածությունը՝

ա) դատական իշխանության ինքնակառավարման մարմինների, դատավորների մասնագիտական միությունների աշխատանքներին մասնակցությունը,

բ) օրենսդրության զարգացման միջոցառումներին մասնակցությունը,

գ) գիտելիքները և հմտությունները (այդ թվում՝ ոչ իրավաբանական) զարգացնելու նպատակով կրթական միջոցառումներին մասնակցություն,

դ) արդարադատության իրականացման համար անհրաժեշտ համակարգչային և տեխնիկական այլ միջոցներին տիրապետելու հմտությունը.

6) Կազմակերպչական հմտությունները (գնահատվում է միայն դատարանների նախագահների պարագայում)՝

ա) նպատակներ սահմանելու և դրանց հասնելուն ուղղված մարդկային ու նյութական ռեսուրսները կազմակերպելու ունակությունը,

բ) գործընկերներին և աշխատակազմին մոտիվացնելու ունակությունները:

12. Սույն հոդվածի 11-րդ մասին համապատասխան որակական չափանիշների հիման վրա դատավորների գործունեության գնահատումը իրականացվում է Դատավորների խորհրդի կողմից սահմանված մեթոդաբանությամբ՝ տեղեկատվության հետևյալ եղանակներով.

1) դատավորների կողմից միմյանց գնահատելու միջոցով, որի համար Դատավորների խորհրդի կողմից սահմանված կարգով վիճակահանությամբ ընտրված դատավորները, մասնակցելով դատական նիստերին, լսելով դատական նիստերի արձանագրություններ, ուսումնասիրելով դատական ակտեր, գնահատում են դատավորի գործունեությունը.

2) դատավորի հետ մասնագիտական առնչություն ունեցող դատախազների, փաստաբանների կողմից գնահատվելու միջոցով՝ սույն հոդվածի 11-րդ մասի 2-րդ և 3-րդ կետերով նախատեսված չափանիշների դեպքում.

3) համապատասխան դատարանի բոլոր դատական ծառայողների կողմից գնահատվելու միջոցով՝ սույն հոդվածի 11-րդ մասի 2-4-րդ և 6-րդ կետերով նախատեսված չափանիշների դեպքում.

4) դատավորի ինքնագնահատման միջոցով, որը պետք է ներառի գնահատվող ժամանակահատվածում սույն հոդվածի 4-րդ և 11-րդ մասերով

նախատեսված չափանիշների գնահատման համար կարևոր նշանակություն ունեցող տեղեկություններ:

13. Սույն հոդվածի 11-րդ մասի 1-ին կետով նախատեսված չափանիշը ենթակա է գնահատման միայն դատավորների կողմից:
14. Դատավորների խորհուրդը սահմանում է սույն հոդվածի 12-րդ մասում նշված անձանց կողմից լրացվող հարցաթերթիկների, ինքնագնահատման թերթիկների ձևաչափը, լրացման և գնահատման կարգը:
15. Դատավորների գործունեության գնահատում իրականացրած սույն հոդվածի 12-րդ մասի 1-3-րդ կետերով նախատեսված անձանց ինքնությունը գաղտնի է պահվում:
16. Սույն հոդվածի 12-րդ մասի 3-րդ կետերով նախատեսված անձանց կողմից դատավորների գործունեության գնահատման հարցաթերթիկները լրացվում են անանուն:
17. Դատավորի գործունեությունը գնահատելիս գնահատողի կողմից պետք է տրվի յուրաքանչյուր չափանիշի համար տրված գնահատականի հակիրճ հիմնավորում:
18. Գնահատման ենթակա յուրաքանչյուր չափանիշի համար դատավորին շնորհվում է համապատասխան միավոր՝ Դատավորների խորհրդի կողմից սահմանված առավելագույն և նվազագույն միավորների միջակայքում:
19. Քանակական չափանիշների հիման վրա դատավորի գործունեության գնահատականը կազմում է սույն օրենսգրքի 96.3-րդ հոդվածի 7-րդ մասով նախատեսված գնահատման ընդհանուր արդյունքների 60, իսկ որակական չափանիշների հիման վրա գնահատումը՝ 40 տոկոսը:

Հոդված 96.3. Դատավորների գործունեության գնահատման արդյունքների ամփոփումը

1. Դատավորների գործունեության գնահատման արդյունքներով Դատավորների խորհրդի էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովը յուրաքանչյուր դատավորի համար կազմում է անհատական գնահատման թերթիկ՝ յուրաքանչյուր չափանիշով կատարված գնահատականների և հիմնավորումների նշումով:
2. Դատավորի անհատական գնահատման թերթիկը ուղարկվում է համապատասխան դատավորին՝ իր դիտողությունները և առաջարկությունները ներկայացնելու համար:

3. Անհատական գնահատման թերթիկի վերաբերյալ դիտողություններ և առաջարկություններ չունենալու դեպքում դատավորը ստորագրում է այն և ուղարկում Դատավորների խորհրդի էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողով, որից հետո այն դառնում է վերջնական:
4. Անհատական գնահատման թերթիկի որևէ մասի հետ անհամաձայնություն ունենալու դեպքում դատավորը կարող է այն բողոքարկել Դատավորների խորհուրդ՝ գրավոր ներկայացնելով իր պատճառաբանված առարկությունները:
5. Սույն հոդվածի 4-րդ մասով նախատեսված դեպքերում Դատավորների խորհուրդը իր նախաձեռնությամբ կամ դատավորի պահանջով վերջինիս տրամադրում է Դատավորների խորհրդում բանավոր լսվելու հնարավորություն՝ գնահատման արդյունքների վերաբերյալ վերջնական որոշում կայացնելու համար:
6. Դատավորի ներկայացրած առարկությունների քննարկման հիման վրա Դատավորների խորհրդի ընդունած որոշումները պետք է լինեն պատճառաբանված և կցեն դատավորի անհատական գնահատման թերթիկին:
7. Դատավորների գործունեության գնահատման ընդհանուր արդյունքները հաշվարկվում են սույն օրենսգրքի 96.2-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված գնահատման 2 տարիների և 96.2-րդ հոդվածի 3-րդ մասերով նախատեսված գնահատման արդյունքների հիման վրա:
8. Դատավորների գործունեության գնահատման սույն օրենսգրքի 96.2-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված ամենամյա, ինչպես նաև սույն հոդվածի 7-րդ մասով նախատեսված ընդհանուր արդյունքներով, ըստ Դատավորների խորհրդի կողմից սահմանված միավորների սանդղակի, դատավորների գործունեությունը դասակարգվում է ըստ հետևյալ չորս խմբերի.
 - 1) բարձր,
 - 2) լավ,
 - 3) միջին,
 - 4) ցածր:
9. Դատավորների գործունեության գնահատման արդյունքներով բացահայտված ընդհանուր խնդիրները, ինչպես նաև առանձին դատավորների վերաբերյալ ցածր արդյունքները ենթակա են քննարկման Դատավորների խորհրդում:
10. Դատավորների գործունեության սույն օրենսգրքի 96.2-րդ հոդվածի 2-րդ մասերով նախատեսված յուրաքանչյուր գնահատումից հետո, ինչպես նաև սույն հոդվածի 7-րդ մասով նախատեսված գնահատման ընդհանուր արդյունքներով Դատավորների խորհրդի էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովը կազմում է ցուցակ, որտեղ գնահատում անցած բոլոր

դատավորները դասակարգվում են ըստ գնահատման արդյունքում ստացած միավորների հաջորդականության:

11. Սույն հոդվածի 10-րդ մասով նախատեսված ցուցակը ներքին օգտագործման փաստաթուղթ է, որը դրա Դատավորների խորհրդի կողմից հաստատվելուց հետո երկշաբաթյա ժամկետում ուղարկվում է միայն բոլոր դատավորներին, Արդարադատության խորհուրդ և Հայաստանի Հանրապետության Նախագահի աշխատակազմ:
12. Դատավորի գնահատման արդյունքների վերաբերյալ անհատական գնահատման թերթիկները պահվում են դատավորի անձնական գործում:
13. Որակական չափանիշների գնահատման արդյունքների վերաբերյալ անհատական գնահատման թերթիկները տրամադրվում են միայն Դատավորների խորհրդի անդամներին, Արդարադատության խորհրդին, Հայաստանի Հանրապետության Նախագահի աշխատակազմին, համապատասխան դատավորին և այն դատարանի նախագահին, որտեղ աշխատում է դատավորը:

Հոդված 96.4. Դատավորների գործունեության գնահատման հետևանքները

1. Դատավորի գործունեության՝ սույն օրենսգրքի 96.2-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված ամենամյա գնահատման, ինչպես նաև սույն օրենսգրքի 96.3-րդ հոդվածի 7-րդ մասով նախատեսված գնահատման ընդհանուր արդյունքներով, Դատավորների խորհուրդը կարող է որոշում ընդունել դատավորին լրացուցիչ վերապատրաստման ուղարկելու մասին, եթե գնահատմամբ բացահայտվում է որոշակի հարցերի վերաբերյալ նրա հմտությունները կատարելագործելու անհրաժեշտություն:
2. Եթե դատավորի գործունեության սույն օրենսգրքի 96.2-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված ամենամյա գնահատման կամ սույն օրենսգրքի 96.3-րդ հոդվածի 7-րդ մասով նախատեսված գնահատման ընդհանուր արդյունքների հիման վրա դատավորի գործունեությունը գնահատվում է ցածր, դատավորին չի վճարվում այդ տարվա համար դատավորի պաշտոնում աշխատանքային ստաժի համար սույն օրենսգրքի 75-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 5-րդ կետով նախատեսված հավելավճարը:
3. Եթե սույն օրենսգրքի 96.3-րդ հոդվածի 7-րդ մասով նախատեսված դատավորի գործունեության գնահատման ընդհանուր արդյունքների հիման վրա երկու անգամ անընդմեջ դատավորի գործունեությունը գնահատվում է ցածր, ապա Դատավորների խորհրդի էթիկայի և կարգապահական հարցերի

հանձնաժողովը դատավորի նկատմամբ հարուցում է կարգապահական վարույթ, որի արդյունքում դատավորի նկատմամբ կիրառվում է սույն օրենսգրքի 157-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով նախատեսված տույժը:

4. Եթե սույն օրենսգրքի 96.3-րդ հոդվածի 7-րդ մասով նախատեսված դատավորի գործունեության գնահատման ընդհանուր արդյունքներով երեք անգամ անընդմեջ դատավորի գործունեությունը գնահատվում է ցածր, ապա Դատավորների խորհրդի էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովը դատավորի նկատմամբ հարուցում է կարգապահական վարույթ, որի արդյունքում դատավորի նկատմամբ կիրառվում է սույն օրենսգրքի 157-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետով նախատեսված տույժը:
5. Եթե սույն օրենսգրքի 96.2-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված ամենամյա գնահատման կամ սույն օրենսգրքի 96.3-րդ հոդվածի 7-րդ մասով նախատեսված գնահատման ընդհանուր արդյունքների հիման վրա դատավորի գործունեությունը գնահատվել է ցածր կամ միջին, դատավորը չի կարող դիմել ծառայողական առաջխաղացման ցուցակներում ընդգրկվելու կամ դատարանի նախագահի թափուր պաշտոնը համալրելու համար՝ մինչև համապատասխանաբար հաջորդ սույն օրենսգրքի 96.2-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված ամենամյա գնահատման կամ սույն օրենսգրքի 96.3-րդ հոդվածի 8-րդ մասով նախատեսված գնահատման արդյունքների ամփոփումը:
6. Այն դատավորները, որոնց գործունեությունը սույն օրենսգրքի 96.3-րդ հոդվածի 7-րդ մասով նախատեսված գնահատման ընդհանուր արդյունքների հիման վրա երեք անգամ անընդմեջ գնահատվել է բարձր, դատավորների ծառայողական առաջխաղացման ցուցակում ընդգրկվելու համար դիմելիս ունեն ցուցակում ընդգրկվելու նախապատվության իրավունք, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ Արդարադատության խորհուրդը ծանրակշիռ փաստարկների վկայակոչմամբ հիմնավորում է դատավորների ծառայողական առաջխաղացման ցուցակում դատավորին չընդգրկելու իր որոշումը:
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 7-րդ մասով նախատեսված գնահատման ընդհանուր արդյունքների հիման վրա երեք 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 -րդ 6-րդ և 7-րդ մասերով սահմանված կարգով:»:

Հոդված 3. 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 4. Օրենսգրքի 135-րդ հոդվածը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«Հոդված 135. Դատավորների ծառայողական առաջխաղացման ցուցակի կազմման, դատարանի նախագահի, առաջին ատյանի, 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, առաջին ատյանի, վերաքննիչ դատարանի դատավորի, վճռաբեկ դատարանի պալատի դատավորի և նախագահի նշանակման վերաբերյալ քվեաթերթիկներով քվեարկելիս հաշվի է առնում սույն օրենսգրքի 12.1-րդ գլխով նախատեսված դատավորի գործունեության գնահատման արդյունքները, մասնավորապես, հետևյալ հատկանիշները.

- 1) դատավորի քանակական կատարողականությունը.
- 2) դատավորի իրավաբանական գիտելիքները և մասնագիտական կարողությունները.
- 3) դատավորի կողմից դատարանի և դատավորի հեղինակությունը պաշտպանելը և դատավորի վարքագծի կանոնների պահպանելը.
- 4) գրավոր և բանավոր հաղորդակցման հմտությունները.
- 5) դատավորի պարտականությունները կատարելիս իր գործընկերների նկատմամբ դրսևորված վերաբերմունքը.
- 6) դատավորի մասնագիտական և հետբուհական կրթությունը, դատավորի մասնակցությունը կրթական և մասնագիտական վերապատրաստման ծրագրերին.
- 7) դատավորի մասնակցությունը դատական իշխանության ինքնակառավարմանը.
- 8) դատավորի մասնակցությունը իրավունքի զարգացման ծրագրերին.
- 9) դատավորի կազմակերպչական ունակությունները, կառավարչական բնույթի աշխատանք իրականացնելու դեպքում այդ աշխատանքում դատավորի ցուցաբերած որակները (միայն դատարանի նախագահի և վճռաբեկ դատարանի պալատի նախագահի դեպքում):

2. Դատավորների ծառայողական առաջխաղացման ցուցակների կազմման ժամանակ հաշվի են առնվում առնվազն վերջին 2 անգամ դատավորների գործունեության գնահատման սույն օրենսգրքի 96.3-րդ հոդվածի 8-րդ մասով նախատեսված ընդհանուր արդյունքները:

3. Դատավորների ծառայողական առաջխաղացման ցուցակները կազմելիս Արդարադատության խորհրդին են տրամադրվում ցուցակում ընդգրկվելու համար դիմած բոլոր դատավորների գործունեության գնահատման վերջին 6 տարվա արդյունքները:

Հոդված 5. 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.

2) արդարադատություն իրականացնելիս դատավարական նորմի ակնհայտ և կոպիտ խախտումը.

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

4) դատավորի կողմից սույն օրենսգրքի 12-րդ հոդվածով, 72-րդ հոդվածով, 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասով, 156-րդ հոդվածի 3-րդ մասով, 159-րդ հոդվածի 3-րդ մասով, 191-րդ հոդվածով, 167-րդ հոդվածի 3-րդ մասով, 193-րդ հոդվածով 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.

6) սույն օրենսգրքի 96.4-րդ հոդվածի 3-րդ և 4-րդ մասերով նախատեսված հիմքերով.

7) սույն օրենսգրքի 96.3-րդ հոդվածի 7-րդ մասով նախատեսված գնահատման ընդհանուր արդյունքներով առնվազն երկու անգամ անընդմեջ ցածր գնահատվելը»:

Հոդված 6. 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 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 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 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 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.

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 խախտումներն են՝

- 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) ՀՀ սահմանադրական դատարանի որոշումների եզրափակիչ մասում բացահայտված օրենքի դրույթի սահմանադրաիրավական բովանդակությանը հակասող դատական ակտ կայացնելը,

- 6) դատական ակտով պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմիններին այնպիսի լիազորություն վերապահելը, որը նախատեսված չէ ՀՀ Սահմանադրությամբ կամ օրենքով,
- 7) ՀՀ Սահմանադրությամբ նախատեսված իշխանությունների բաժանման և հավասարակշռման սկզբունքը խախտող դատական ակտ կայացնելը,
- 8) անհամաչափ պատասխանատվության միջոց կիրառելը,
- 9) պատասխանատվություն սահմանող կամ պատասխանատվությունը խստացնող օրենք հետադարձ ուժով կիրառելը,
- 10) 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,
- 11) իրավական որոշակիության սկզբունքին չհամապատասխանող դատական ակտ կայացնելը,
- 12) գործի քննությունը պարբերաբար և անհիմն հետաձգելը օրենքով նախատեսված հիմքերի բացակայության դեպքում,
- 13) գործը քննելը գործին մասնակցող անձանցից որևէ մեկի բացակայությամբ, որը պատշաճ ձևով չի տեղեկացվել նիստի ժամանակի և վայրի մասին,
- 14) գործը ոչ օրինական կազմով քննելը կամ դատական ակտ կայացնելը դատական ակտը ոչ այն դատավորի (դատավորների) կողմից ստորագրելը, որը (որոնք) կայացրել է (են) այն,
- 15) 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,
- 16) գործի վարույթը կարճելու վերաբերյալ սխալ որոշման կայացումը,
- 17) 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:»:

Հոդված 7. Օրենսգրքի 154-րդ հոդվածի՝

- 1) 1-ին մասից հանել «աշխատանքային կարգապահության կամ» բառերը,
- 2) 2-րդ մասի «96-րդ հոդվածով» բառերից հետո լրացնել «և 96.4-րդ հոդվածի 3-րդ կամ 4-րդ մասերով» բառերը:

Հոդված 8. Օրենսգրքի 157-րդ հոդվածի 3-րդ մասի վերջում լրացնել «, ինչպես նաև սույն օրենսգրքի 96.4-րդ հոդվածի 4-րդ մասով նախատեսված դեպքում» բառերը:

Հոդված 9. 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 10. 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 11. Եզրափակիչ և անցումային դրույթներ

1. Սույն օրենքը, բացառությամբ 1-ին և 3-րդ հոդվածների, ուժի մեջ է մտնում 2014 թվականի հունվարի 1-ից:
2. Սույն օրենքի 1-ին և 3-րդ հոդվածները ուժի մեջ են մտնում 2015 թվականի հունվարի 1-ից:
3. Սույն օրենքի 3-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերը կիրառվում են դատավորների գործունեության գնահատումների՝ սույն օրենքի 3-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերով նախատեսված քանակի արդյունքների առկայության դեպքում միայն:
4. Սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելուց հետո, 2014 թվականի մարտի 1-ից մինչև դեկտեմբերի 30-ը Դատավորների խորհուրդը իրականացնում է դատավորների

գործունեության գնահատման ծրագրի փորձարկում Հայաստանի Հանրապետության առաջին ատյանի և վերաքննիչ դատարաններում:

5. Հայաստանի Հանրապետության առաջին ատյանի և վերաքննիչ դատարանների բոլոր դատավորների գործունեության սույն օրենսգրքի 96.2-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված առաջին գնահատումը իրականացվում է 2015 թվականի հունվարի 1-ից:
6. Հայաստանի Հանրապետության առաջին ատյանի և վերաքննիչ դատարանների բոլոր դատավորների գործունեության սույն օրենսգրքի 96.2-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված առաջին գնահատումը իրականացվում է 2016 թվականի հունվարի 1-ից:
7. Սույն օրենսգրքի 12.1-րդ գլխով նախատեսված դատավորների գործունեության գնահատումը դատարանների նախագահների նկատմամբ իրականացվում է դատավորների գործունեության գնահատումը դատարաններում ամբողջությամբ ներդնելուց հետո:

ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ

«Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի ընդունման

11.7 Responsibility of judges and prosecutors 11.7.1 Individual evaluation of professional activity of judges and prosecutors In two third of the member states an individual evaluation of judges is foreseen, and even in more states as regards prosecutors. The individual evaluation of the professional activities of judges and public prosecutors may involve qualitative aspects. Such system might have an influence on judges' and public prosecutors' careers and may have an impact on disciplinary issues. Indeed the existence of such individual evaluations might either prevent disciplinary proceedings in intervening before difficulties arise, or, on the contrary, be the basis for more disciplinary proceedings in contributing to detect problems. Therefore this information is interesting to make relevant analysis of disciplinary issues as they can partially explain the number of disciplinary proceedings (see below). Such an evaluation does not seem to be in accordance with systems where judges are elected

Existn in 32 states , does not exsit in 16 states¹

1. Անհրաժեշտությունը

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 2013թ. սեպտեմբեր: «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/:

¹ http://www.coe.int/t/dghl/cooperation/cepej/evaluation/2012/Rapport_en.pdf

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.²,

5. Խորվաթիայի դատարանների նախագահների խորհրդի կողմից հաստատված Դատավորների գնահատման մեթոդոլոգիա, 2007թ.³:
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 դեպարտամենտին» զեկույցում:

Միջազգային փորձի վերլուծություն

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

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

³ <http://pak.hr/cke/propisi,%20zakoni/en/MethodologyForEvaluationofJudges/Methodology.pdf>

- **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 դատավոր ջանասիրությունը (diligence), կողմերին հարգալից վերաբերվելու և դատավարական նորմերը պահպանելու կարողությունները գնահատելիս փոխարեն 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 Կիևյան 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 պատրաստականությունը
- Հարմարվելու կարողությունը
- Առաջադեմ մտածելու, պարտականություններ ստանձնելու պատրաստականությունը:⁴

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 տարն 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 գեկույց ներկայացնելու հնարավորության հետ: Դատավորները գնահատվում են *գերազանց, լավ, բավարար, անբավարար* սանդղակով:

Գնահատման ենթակա չափանիշները.

Դատավորները գնահատվում են 4 չափանիշով.

⁴ Գնահատման յուրաքանչյուր չափանիշի մանրամասները մաջելի են Comparative study of the professional evaluation of judges and prosecutors, Twining RO 2007/IB/JH-25TLփաստաթղթում, էջ 29-32:

- 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:⁵

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
 - c. Դատական նիստ վարելու ունակությունները

⁵ Comparative study of the professional evaluation of judges and prosecutors, Twining RO 2007/IB/JH-25TLփաստաթղթում, էջ 37

- 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) Պատրաստականություն
 - a. Բացակա դատավորներին փոխարինելու պատրաստականությունը
 - 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 վրա⁶.

- 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 հետո 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

⁶ Խորվաթիայի դատարանների նախագահների խորհրդի կողմից հաստատված Դատավորների գնահատման մեթոդոլոգիա, 2007թ., հոդվածներ 3-17:

10-15 % բեկանում	25 միավոր
15 %-g ավել բեկանում	0 միավոր

4) Մասնագիտական զարգացումը.

- 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:⁷

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:
- Դատավորների գնահատման համակարգը պետք է տարածվի առաջին ատյանի և վերաքննիչ դատարանի դատավորների վրա:
- 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 Դատական ինքնակառավարման մարմինը: Առաջարկում ենք գնահատումը իրականացնի Դատավորների խորհրդի էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովը՝ ԴԽ-ին ներկայացնելով վերջնական արդյունքները:
 - 2) Դատական օրենսգրքում պետք է սահմանվեն միայն դատավորների գնահատման համակարգի առանցքային սկզբունքները, մոտեցումները, չափանիշները (criteria) և գնահատման ցուցիչները (indicator), իսկ

⁷ Դատավորների գնահատման համակարգերի մասին Դատավորների միջազգային միության ամփոփ զեկույց, 2006թ., կետ 8, 9 12, Kyiv Recommendations, մաս 27-31:

գնահատման իրականացման մեթոդաբանությունը և ընթացակարգերը պետք է սահմանվեն Դատավորների խորհրդի կողմից:

- 3) Դատավորների գնահատման արդյունքներով կայացվում են երկու տեսակի որոշումներ՝ անհատական, որոնք արտացոլում են գնահատման ենթակա չափանիշների և ցուցիչների մասով կոնկրետ դատավորի արդյունքները, և ընդհանուր բնույթի, որոնք արտացոլում են բոլոր դատավորների համար ընդհանուր բնույթի որոշումներ՝ արդյունքների, միտումների մասին: Անհատական բնույթի որոշումները գաղտնի են (բացառությամբ քանակական տվյալների) և հասանելի են միայն ԴԽ-ին, ԱԽ-ին, համապատասխան դատավորին, Հանրապետության Նախագահի աշխատակազմին և այն դատարանի նախագահին, որտեղ աշխատում է դատավորը:

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 տվյալները***:
- Օբյեկտիվ քանակական տվյալները յուրաքանչյուր դատավորի մասով գնահատվելու են յուրաքանչյուր տարի և հրապարակային են: Որակական՝ սուբյեկտիվ չափանիշների հիման վրա գնահատումը իրականացվելու է 2 տարին մեկ անգամ:
- Գնահատման ենթակա յուրաքանչյուր ցուցիչի համար դատավորներին շնորհվում են համապատասխան միավորներ՝ ԴԽ-ի կողմից սահմանված քանակով՝ կախված այդ ցուցիչի կարևորությունից:
- Դատավորների գնահատման գործընթացը կազմակերպելու համար ԴԽ-ն իր որոշմամբ սահմանում է դատավորների գնահատման մեթոդաբանությունը/կարգը:
- Վերջնական գնահատման արդյունքում, ըստ Դատավորների 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 60 տոկոսը, իսկ որակական չափանիշների հիման վրա գնահատումը՝ 40 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) դատավորի կողմից կայացված դատական ակտերի կայունությունը,
- 4) 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 Դատավորների խորհուրդը պետք է սահմանի

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

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 Դատավորների 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 2 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 մասնակիցների նկատմամբ դրսևորում է արդար և անկողմնակալ վերաբերմունք	
	4) դատական նիստի ներկայանում է պատշաճ ժամանակին	

ծրագրային բյուջետավորման ցուցանիշների ներդրում» վերտառությամբ Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոնի խորհրդատվական վերլուծությունը:

	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 գնահատումը ենթադրում է համապատասխան գիտելիքներ և փորձառություն ունեցող մասնագիտացված կադրերի ներգրավում՝ հարցաթերթիկներ կազմելու, հարցման մասնակիցների ընտրանք ձևավորելու, դրանց արդյունքները ամփոփելու համար:
- 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.

1. 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. Դատավորի հետ պարբերաբար առնչություն ունեցող արտաքին սուբյեկտների կողմից գնահատում. Համապատասխան հարցաթերթիկների միջոցով դատավորների գնահատմանը մասնակցելու են դատախազները, փաստաբանները՝ գաղտնիության պահպանմամբ:

3. Դատական ծառայողների կողմից գնահատում:

Համապատասխան հարցաթերթիկների միջոցով դատավորների գնահատմանը մասնակցելու են համապատասխան դատարանի դատական ծառայողները:

4. Ինքնագնահատում. Յուրաքանչյուր դատավոր գնահատման ժամանակ ներկայացնում է զեկույց՝ ընդգծելով համապատասխան ժամանակահատվածում իր կատարած աշխատանքները, մասնակցած կրթական միջոցառումները, գնահատման համար կարևոր այլ տեղեկատվություն:

- Հարցաթերթիկները լրացնող անձանց ինքնությունը բոլոր դեպքերում պետք է գաղտնի պահվի:
- Դատավորի գործունեությունը գնահատելիս գնահատողի կողմից պետք է տրվի գնահատականի հակիրճ հիմնավորում:

2.6 Դատավորների գնահատման արդյունքների ամփոփումը

- Գնահատման արդյունքներով ԴԽ էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովը կազմում է յուրաքանչյուր դատավորի մասով անհատական զեկույց՝ վերջնական միավորների նշումով:
- Վերջնական զեկույցները կազմելուց հետո, դրանք հասանելի են յուրաքանչյուր դատավորի՝ մեկշաքայա ժամկետում իր դիտարկումները ներկայացնելու համար:
- Զեկույցի արդյունքների հետ համամիտ լինելու դեպքում դատավորը ստորագրում է այն, որից հետո այն դառնում է վերջնական: Զեկույցի որևէ մասի հետ անհամաձայնություն ունենալու պարագայում դատավորը կարող է այն բողոքարկել՝ գրավոր ներկայացնելով իր դիտարկումները:
- ԴԽ-ն իր նախաձեռնությամբ կամ դատավորի պահանջով կարող է վերջինիս տրամադրել նաև բանավոր լսվելու հնարավորություն, որի արդյունքում ԴԽ-ն կայացնում է գնահատման արդյունքների վերաբերյալ վերջնական որոշում:
- Դատավորների գնահատման արդյունքում կազմվում է համապատասխան ցուցակ, որտեղ դատավորները դասակարգվում են ըստ գնահատման արդյունքում ստացած միավորների հաջորդականության: Նախատեսված ցուցակը ներքին օգտագործման փաստաթուղթ է, որը դրա կազմումից հետո մեկամսյա ժամկետում ուղարկվում է միայն բոլոր դատավորներին, Արդարադատության խորհուրդ, Դատավորների խորհուրդ, Հանրապետության Նախագահի աշխատակազմ:
- Դատավորի գնահատման արդյունքների վերաբերյալ անհատական գնահատման թերթիկները պահվում են դատավորի անձնական գործում: Որակական չափանիշների գնահատման արդյունքների վերաբերյալ անհատական գնահատման թերթիկները տրամադրվում են միայն Դատավորներ խորհրդին, Արդարադատության խորհրդին, համապատասխան դատավորին և այն դատարանի նախագահին, որտեղ աշխատում է դատավորը: Դատավորի գնահատման արդյունքների վերաբերյալ զեկույցները պահվում են դատավորի անձնական գործում:

2.7 **Դատավորների գնահատման հետևանքները**

- Դատավորի գործունեության գնահատման արդյունքներով, Դատավորների խորհուրդը կարող է որոշում ընդունել դատավորին լրացուցիչ վերապատրաստման ուղարկելու մասին, եթե գնահատմամբ բացահայտվում է որոշակի հարցերի վերաբերյալ նրա հմտությունները կատարելագործելու անհրաժեշտություն:
- Եթե դատավորի գործունեության արդյունքներով դատավորի գործունեության արդյունքները գնահատվում են ցածր, դատավորին չի վճարվում համապատասխան տարվա համար դատավորի պաշտոնում աշխատանքային ստաժի համար նախատեսված հավելավճարը:
- Եթե դատավորի գործունեության արդյունքներով երկու անգամ անընդմեջ դատավորի գործունեության արդյունքները գնահատվում են ցածր, ապա Դատավորների խորհրդի էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովը դատավորի նկատմամբ հարուցում է կարգապահական վարույթ, որի արդյունքում դատավորի նկատմամբ կիրառվում է Դատական օրենսգրքի 157-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով նախատեսված տույժը՝ խիստ նկատողություն, որը զուգորդվում է՝ դատավորին 1 տարի ժամկետով աշխատավարձի 25 տոկոսից զրկելով:
- Եթե դատավորի գործունեության գնահատման արդյունքներով երեք անգամ անընդմեջ դատավորի գործունեության արդյունքները գնահատվում են ցածր, ապա Դատավարների խորհրդի էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովը դատավորի նկատմամբ հարուցում է կարգապահական վարույթ, որի արդյունքում դատավորի նկատմամբ կիրառվում է Դատական օրենսգրքի 157-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետով նախատեսված տույժը՝ դատավորի լիազորությունների դադարեցման միջնորդությամբ Հանրապետության Նախագահին դիմելը:
- 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 կամ միջին արդյունքներ:
- Այն դատավորները, որոնց գործունեությունը գնահատման ընդհանուր արդյունքներով երեք անգամ անընդմեջ գնահատվել է բարձր, դատավորների ծառայողական առաջխաղացման ցուցակում ընդգրկվելու համար դիմելիս ունեն ցուցակում ընդգրկվելու նախապատվության իրավունք, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ Արդարադատության խորհուրդը ծանրակշիռ փաստարկների վկայակոչմամբ հիմնավորում է դատավորների ծառայողական առաջխաղացման ցուցակում դատավորին չընդգրկելու իր որոշումը: Եթե ծառայողական առաջխաղացման ցուցակում ընդգրկվելու համար դիմել է ցուցակի

համապատասխան բաժինը լրացնելու համար անհրաժեշտ քանակից ավելի շատ՝ նախապատվության իրավունք ունեցող թեկնածու, ապա Արդարադատության խորհուրդը նրանց վերաբերյալ անց է կացնում Դատական օրենսգրքի 137-րդ և 138-րդ հոդվածներով նախատեսված կարգով քվեարկություն:

- Այն դատավորները, որոնց գործունեությունը գնահատման ընդհանուր արդյունքներով երեք 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 Դատավորների գնահատման ազդեցությունը առաջխաղացման վրա

- «Անկախ դատական համակարգեր վերտառությամբ 2011թ. սեպտեմբերին Ստրասբուրգում հրապարակված զեկույցը /էջ 41 անգլերեն/ նշում է, որ ցանկալի է օրենքով հստակ ամրագրել դատավորների առաջխաղացման չափանիշները:
- ՀՀ դատական օրենսգրքի 135-րդ հոդվածում նախատեսված դատավորների առաջխաղացման չափանիշները չեն պարունակում որևէ չափման ենթակա և օբյեկտիվ չափանիշ և չկա դրանց գնահատման մեթոդաբանություն:
- Գնահատման համակարգի ներդրումից հետո 135-րդ հոդվածով նախատեսված առաջխաղացման պայմանները կդառնան չափելի և գնահատման արդյունքները պետք է հիմք ընդունվեն առաջխաղացման համար:
- Ընդ որում՝ պետք է երաշխավորվի, որ ԱԽ-ն չսահմանափակվի միայն վերջին մեկ տարվա գնահատման արդյունքները դիտարկելով:
- Բոլոր դեպքերում վերջին գնահատման արդյունքներով անբավարար կամ բավարար արդյունքներ ունեցող դատավորները չպետք է իրավունք ունենան դիմելու ծառայողական առաջխաղացման համար:

2.9 Դատավորների գնահատման համակարգի ներդրումը

Դատավորների գնահատման համակարգը պետք է ներդրվի աստիճանական կերպով՝ այն փորձարկելով մինչև ներդրումը:

Նախագծով նախատեսվում է, որ Հայաստանի Հանրապետության առաջին ատյանի և վերաքննիչ դատարանների բոլոր դատավորների գործունեության պարտադիր գնահատումը ներդրվում է 2015 թվականի հունվարի 1-ից: Մինչ այդ, օրենքն ուժի մեջ մտնելուց հետո, 2014 թվականի մարտի 1-ից մինչև դեկտեմբերի 30-ը պետք է իրականացվի դատավորների գործունեության գնահատման ընթացակարգերի մեթոդոլոգիայի մշակում և ծրագրի փորձարկում Հայաստանի Հանրապետության առաջին ատյանի և վերաքննիչ դատարաններում:

Դատավորների գործունեության առաջին գնահատումը՝ քանակական չափանիշների հիման վրա, պետք է իրականացվի 2015 թվականի հունվարի 1-ից, իսկ որակական չափանիշների հիման վրա՝ 2016 թվականի հունվարի 1-ից:

Այդուհանդերձ, կան մի շարք գործոններ, որոնց փոխկապված է դատավորներ գնահատման համակարգի ներդրումը Հայաստանի Հանրապետությունում: Դրանց երաշխավորումը անհարժեշտ նախապայման է դատավորների գնահատման համակարգի գործառնության համար, քանի որ անմիջականորեն ազդելու է գնահատման համակարգի պատշաճ գործառնության վրա, այն է՝

- վիճակագրության վարման համակարգի կատարելագործում
- գործերի պատահական բաշխում, որը թույլ կտա երաշխավորել, որ դատարանի յուրաքանչյուր դատավոր տարվա ընթացքում լսի մոտավորապես հավասար քանակի գործ՝ ապահովելով դատավորի կատարողականության գնահատման օբյեկտիվությունը,
- Գործերի դասակարգում ըստ բարդության և քննության ուղենշային ժամկետների սահմանում
- օժանդակ աշխատակիցների առկայությունը, նյութական ռեսուրսների հավասար հաանելիությունը /դահլիճ, սարքավորումներ.../:

3. Ակնկալվող արդյունքը

Դատավորների գնահատման ընթացակարգերի ներդրումից հետո դատական համակարգը կունենա դատավարների 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:

Տ Ե Ղ Ե Կ Ա Ն Ք

«Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի ընդունման կապակցությամբ այլ իրավական ակտերում փոփոխություններ կամ լրացումներ կատարելու անհրաժեշտության կամ բացակայության մասին

«Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի ընդունման կապակցությամբ այլ իրավական ակտերում փոփոխություններ կամ լրացումներ չեն նախատեսվում:

Տ Ե Ղ Ե Կ Ա Ն Ք

«Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի ընդունման կապակցությամբ պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի բյուջեում ծախսերի և եկամուտների էական ավելացման կամ նվազեցման մասին

««Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի ընդունման կապակցությամբ Հանրապետության օրենքների ընդունման կապակցությամբ 2013-2014 թվականների պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի բյուջեում ծախսերի և եկամուտների էական ավելացում կամ նվազեցում չի նախատեսվում: