

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ПРЕЗИДЕНТІ ЖАНЫНДАҒЫ  
МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ АКАДЕМИЯСЫ

**Басқару институты**

қолжазба құқығында

**Крыкпаева Дана Сериковна**

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ СОТ ЖҮЙЕСІНІҢ АДАМИ РЕСУРСТАРЫН  
ДАМУ**

«7M041 Бизнес және басқару» дайындық бағыты бойынша  
«7M04105 – Мемлекеттік саясат» білім беру бағдарламасы

Бизнес және басқару магистрі дәрежесін иелену үшін магистрлік жоба  
«7M04105 – Мемлекеттік саясат» білім беру бағдарламасы бойынша  
элеуметтік ғылымдар»

Ғылыми жетекші \_\_\_\_\_ Ниязбаева А.Т., доктор PhD, доцент,  
Құзыреттерді басқару орталығының жетекшісі

Жоба қорғауға жіберілді: « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 ж.

Басқару институтының директоры \_\_\_\_\_ Гаипов З.С., с.ғ.д.

**Астана, 2023 ж.**

## МАЗМҰНЫ

<b>НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР.....</b>	<b>3</b>
<b>БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР .....</b>	<b>4</b>
<b>КІРІСПЕ.....</b>	<b>5</b>
<b>НЕГІЗГІ БӨЛІМ .....</b>	<b>7</b>
<b>ҚОРЫТЫНДЫ.....</b>	<b>41</b>
<b>ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕР ТІЗІМІ.....</b>	<b>43</b>
<b>ҚОСЫМШАЛАР.....</b>	<b>46</b>

## Нормативтік сілтемелер

Осы магистрлік жобада келесі нормативтік құжаттарға сілтемелер пайдаланылған:

Қазақстан Республикасының Конституциясы (өзгерістермен және толықтырулармен, енгізілді. зақ. ҚР 1998 жылғы 7 қазандағы № 284-1; 2007 жылғы 21 мамырдағы № 254-3). Алматы, 2009.

"Қазақстан Республикасының сот жүйесі және судьяларының мәртебесі туралы" Қазақстан Республикасының Конституциялық заңына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы Қазақстан Республикасының 2008 жылғы 17 қарашадағы №80-IV Конституциялық заңы.

Құқықтық саясатты дамытудың 2010-2020 жылдарға арналған тұжырымдамасы туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2009 жылғы 24 тамыздағы № 858 Жарлығы.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2009 жылғы 29 желтоқсандағы Қазақстан Республикасының кейбір мамандандырылған кемелерін құру және тарату туралы № 910 Жарлығы.

Қазақстан Республикасының 2025 жылға дейінгі ұлттық даму жоспарын бекіту және Қазақстан Республикасы Президентінің кейбір жарлықтарының күші жойылды деп тану туралы, Қазақстан Республикасы Президентінің 2018 жылғы 15 ақпандағы № 636 Жарлығы.

Мемлекеттік сатып алу туралы 2015 жылғы 4 желтоқсандағы Қазақстан Республикасының Заңы

## Қысқартулар мен белгілер

АР	- адами ресурстар
АРБ	- адами ресурстарды басқару
ЖС	- Жоғарғы сот
ҚР	- Қазақстан Республикасы
РФ	- Ресей Федерациясы

## Кіріспе

**Тақырыптың өзектілігі.** Судьялардың кәсіби дамуы – әділ және құқықтық мемлекеттің және қоғамдық шиеленісті жоюдың түбегейлі шарттарының бірі.

Сот жүйесіне деген сенімсіздік – сот төрелігінің негіздерін бұзады, оның нақты себептерін жоймай, сот төрелігі дұрыс жүзеге асырыла алмайды.

Қазақстан Президенті Қасым-Жомарт Тоқаев өз сөзінде сот төрелігін әділ және заңды жүзеге асыруға мемлекет те, бүкіл қоғам да мүдделі екенін атап өтті. Сот жүйесін реформалауда елеулі прогреске қол жеткізу үшін судьялардың кәсібилігіне, сот төрелігі мен сот әкімшілігінің сапасына бағдарланған түбегейлі жаңа тәсілдерді қалау қажет. Біздің судьялар адам құқықтарының қатаң сақталуын қадағалап отыруы керек. Қазақстандық судьялар үнемі кәсіби біліктілігін арттырып, жұмысқа деген көзқарастарын жетілдіріп, қалыптасқан ойлау жүйесін өзгертуі қажет. Ол үшін халықаралық судьялар қауымдастығымен тығыз байланыс орнату, сот саласындағы өзекті халықаралық үрдістерді ескеру маңызды.

Судьялардың беделі мінсіз болуы керек, ал кандидаттарды іріктеу процесі ашық және жария болуы керек. Дамыған елдердің көпшілігінде судьяларға қойылатын талаптардың жоғары болғаны соншалық, бұрынғы кішігірім теріс қылықтар да қызметтен бас тартуға себеп болуы мүмкін. Мұндай тәжірибе Қазақстанда да қолданылуы тиіс деп санаймын, – деді Президент [1].

Сот жүйесі кез-келген мемлекеттің құқықтық жүйесінің негізгі институттарының бірі болып табылады және оның тиімділігі көбінесе адами ресурстардың сапасы мен кәсібилігіне байланысты. Қазақстан Республикасы өзінің сот жүйесін тұрақты реформалау мен қайта құру сатысында бола отырып, оны жетілдіру мен жаңғырту жөнінде өз алдына өршіл міндеттер қояды. Бұл тұрғыда елдің сот жүйесінде адами ресурстарды дамыту мәселесі ерекше өзекті болып отыр.

**Магистрлік жобаның мақсаты.** Қазақстан Республикасы судьяларының тиімділігін арттыру бойынша ұсыныстар әзирлеу ұсыну.

**Осы мақсатқа жету үшін келесі міндеттер анықталды:**

- Сот жүйесінде адами ресурстарды дамытудың теориялық негіздерін зерттеу;
- Қазақстан Республикасы сот жүйесінің судьялар құрамын зерттеу;
- Сот жүйесінде адам ресурстарын дамытудың халықаралық тәжірибелерін зерделеу;
- Қазақстан Республикасы сот жүйесінің судьяларын дамытудағы проблемаларды анықтау;
- Қазақстан Республикасының сот жүйесінде судьяларды дамытуды жетілдіру жөнінде ұсыныстар әзірлеу.

Зерттеудің қойылған міндеттерін іске асыру үшін мынадай **әдістер** пайдаланылатын болады: статистикалық талдау, сот жүйесінің өкілдерімен сараптамалық сауалнамалар және терең сұхбат.

**Зерттеу объектісі**– Қазақстан Республикасының судьялары.

**Зерттеу пәні**– ҚР судьяларын дамытудың тетіктері.

**Магистрлік жобаның нәтижелері** өзекті және сұранысқа ие болады, өйткені олар Қазақстан Республикасының сот жүйесін жетілдіруге және осы саладағы адам ресурстарының сапасы мен кәсібилігін арттыру бойынша практикалық ұсыныстарды әзірлеу үшін негіз бола алады.

Магистрлік жобада ұсынылған мәселелерді кешенді талдау және зерттеу Қазақстанның сот жүйесі саласындағы қолданыстағы ғылыми білім базасы мен практикасын байытуға мүмкіндік береді. Зерттеудің маңызды аспектісі үздік халықаралық практикаларға сүйене отырып, қазақстандық сот жүйесіне бейімделуі мүмкін адам ресурстарын басқару қағидаттары мен әдістерін айқындау болып табылады.

Бұл зерттеу сонымен қатар сот жүйесінің кадрлық әлеуетімен байланысты проблемалық сәттерді анықтауға және оларды шешудің тиімді тетіктерін ұсынуға көмектеседі. Сонымен қатар, сот органдарының тиімділігін арттыруға ықпал ететін адам ресурстарын басқарудың инновациялық әдістерін қолдануға ерекше назар аударылады.

Осы жұмыста қазақ тілін ғылыми тіл ретінде пайдалану мамандар мен студенттердің кең ауқымы үшін ғылыми материалдардың қолжетімділігін кеңейтуге мүмкіндік береді.

Зерттеудің нәтижелері Қазақстанның сот жүйесінде адам ресурстарын басқаруды жақсарту бойынша практикалық ұсыныстарды әзірлеу үшін негіз бола алады. Бұл өз кезегінде көрсетілетін сот қызметтерінің сапасын арттырады және азаматтардың сот билігіне деген сенімін нығайтады. Ұсынылған шаралар мен шешімдер ХХІ ғасырдың сын-қатерлерімен күресуге және Қазақстан Республикасының аумағында әділдік пен заңдылықты қамтамасыз етуге қабілетті заманауи, білікті судьялармен қамтылған сотты құруға ықпал етеді деп күтілуде.

## Әдебиеттерге шолу

Бұл жұмысты жазу үшін нормативтік құқықтық актілер, сондай-ақ Қазақстан Республикасындағы сот жүйесі мен құқық қолдануға байланысты құжаттар мен материалдар пайдаланылды. Қазақстан Республикасы сот жүйесінің адами ресурстарын дамытуды зерттеу шеңберінде ғылыми мақалалар мен оқулықтарды қоса алғанда, ауқымды әдебиеттер зерделенді.

Қазақстан Республикасында судьялардың құқықтық жағдайын, міндеттерін, сот билігін ұйымдастыру тәртібін "Қазақстан Республикасының сот жүйесі және судьяларының мәртебесі туралы" 2000 жылғы 25 желтоқсандағы N132 Қазақстан Республикасының конституциялық заңы айқындайды [2].

Қазақстан Республикасының сот білімінің 2017-2020 жылдарға арналған стратегиясында білім беру сапасын арттыру, кадрларды кәсіби даярлау және сот жүйесін жаңғырту мәселелерін қоса алғанда, сот білімі саласындағы стратегиялық басымдықтарды айқындайды [3].

"Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне процесік заңнаманы жетілдіру және сот жүйесін реформалау мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы" 2023 жылғы 27 наурыздағы № 216-VII Қазақстан Республикасының Заңы мемлекетіміздің сот жүйесін дамыту бағытын айқындайтын маңызды құжат болып табылады. Бұл заң сот жүйесін реформалаудың негізгі аспектілерін, соның ішінде соттардың құрылымын өзгертуді, олардың құзыреттерін анықтауды, судьяларды тәуелсіздік пен ашықтықпен қамтамасыз етуді қарастырады [4].

Ғ.Ж. Сүлейменованың "Қазақстан Республикасындағы сот реформасы: негізгі кезеңдерге шолу" мақаласы Қазақстандағы сот реформалары процесін егжей-тегжейлі талдау болып табылады. Автор заңнамадағы негізгі өзгерістерді, сондай-ақ сот жүйесі өзінің дамуының әртүрлі кезеңдерінде кездескен мәселелер мен қиындықтарды қарастырады. Сүлейменова сот төрелігін қамтамасыз ету және азаматтардың құқықтарын қорғау үшін сот реформасының адами ресурстарын дамыту маңыздылығына назар аударады [5].

"Қазақстандағы сот билігін жетілдіру мәселелері" мақаласында заң ғылымдарының кандидаты және профессор Ғ.Ж. Сүлейменова сот билігін жетілдіруге байланысты мәселелерді қосымша зерттейді. Автор сыбайлас жемқорлықты еңсеру, судьялардың кәсібилігін арттыру және олардың тәуелсіздігін қамтамасыз ету тетіктерін әзірлеуге баса назар аударады. Сүлейменова сонымен қатар сот жүйесін оңтайландыру және жаңғырту бойынша бірқатар ұсыныстар ұсынады. Ғ. Ж.Сүлейменованың зерттеулері сот жүйесі мен адами ресурстардың дамуын зерделеу үшін құнды деректер мен талдамалық материал ұсынады. Олардың жұмыстары проблематиканың өзектілігін көрсетеді және елдің сот жүйесін реформалаудың маңызды аспектілерін көрсетеді [6].

Адам—ұйымның стратегиясын жүзеге асырудың сәттілігін анықтайтын басқарудың негізгі буыны. Тиімді жұмыс істейтін команданы қалыптастыру, егер адамдар жынысы мен жасынан басқа, қабілеттері, бейімділігі, қажеттіліктері мен үміттері, наным-сенімдері мен фобиялары, темпераменті,

мінезі, тәрбиесі, діні және т. б. ерекшеленетін болса ғана мүмкін болады.

Барлық осы факторлардың комбинациясы сансыз, сондықтан ұқсас топтар болмайды, теориялық және әдіснамалық бірлікте адам ресурстарын басқарудың бірдей стратегиялары жоқ. Осыны негізге ала отырып, адами ресурстарды даярлау— әділ және тәуелсіз сот жүйесін дамыту жолындағы басты кезеңдердің бірі болып табылады.

Посткеңестік кеңістіктегі құқықтық білім беру проблемасына ғалымдар өткен ғасырдың аяғында назар аудара бастады. Заң білімінің тарихы және бүгінгі жағдайы құқықтық пәндерді оқыту сапасын арттыру мәселелері, оқу орындарында білім беру менеджменті, стандарттары проблемаларын шешу— білім беру талабына және жұмыс берушілердің мүдделеріне сай болуының кепілі болар еді.

Соңғы 30 жыл ішінде судьялардың білімі— сот құзыреттілігін дамытудың және бүкіл әлемде сот төрелігі мен соттардың жұмысын жүзеге асыру сапасын арттырудың маңызды, жаңа құралына айналды. Әрбір мемлекет өзінің төрелік ету жүйесін іске асыру кезінде әлемдік тәжірибені ескереді.

Сот жүйесінің жетілмегендігінің себебі – жекелеген судьялардың кәсіби деңгейінің жеткіліксіздігі. Кейбір судьялар сот төрелігін жүзеге асыру кезінде қоғам алдындағы моральдық жауапкершілікті, судьяның жоғары миссиясын сезінбеуімен, Қазақстан Республикасының атынан қабылданған шешім үшін жауапкершіліктің толық көлемін дұрыс түсінбей жатады.

Өкінішке орай, судьялардың күнделікті жұмысында өздерінің қызметтік міндеттерін адал да, саналы түрде атқару, сот төрелігін тек заңға толық бағыну, бейтараптық пен әділеттілікпен жүзеге асыру туралы салтанатты жағдайда берген ант сөздерін ұмытады.

Судья жоғары кәсіби және моральдық деңгейде өз міндеттерін адал атқарып, істерді ақылға қонымды мерзімде уақтылы және дұрыс қарау үшін барлық қажетті шараларды қабылдауы керек. Судья өзінің біліктілігін жоғары деңгейде ұстап тұруға, өзін үнемі кәсіби тұрғыда жетілдіріп отыруға, өзінің кәсіби өсуімен айналысуға және өз саласының беделді маманы болуға ұмтылуға міндетті.

Сот жүйесінің механизміндегі басты рөл судьяға, сот төрелігін жүргізуші ретінде беріледі. Осыған байланысты, судьяның құқықтық мәртебесі сот билігінің даму деңгейін, сот төрелігінің сапасы мен оның тәуелсіздігін көрсетеді.

Судьялық білім— судьялық құзыреттілікті дамыту және сот төрелігін іске асыру мен соттар жұмысының сапасын арттыру үшін маңызды мәні бар.

Жоғары сот органы - Қазақстан Республикасының Жоғарғы соты, облыстық, қалалық, аудандық, мамандандырылған және ауданаралық соттар, сондай-ақ Конституциялық сот және өзге де мамандандырылған соттар кіреді. Ұйымдық құрылымның негізінде сот практикасында жүйелілік пен бірлікті қамтамасыз ететін тік бағыну және бақылау принципі жатыр.

Сот жүйесінің ұйымдастырылуы мен жұмыс істеуі Қазақстан Республикасының Конституциясында және "Қазақстан Республикасы судьяларының сот жүйесі мен мәртебесі туралы" заңда айқындалады. Осы



құжаттарға сәйкес соттар тәуелсіздік, бейтараптық, заңдылық және әділеттілік қағидаттары негізінде әрекет етеді. Олар азаматтық, қылмыстық, әкімшілік және басқа да істерді заңда белгіленген тәртіппен қарайды және шешеді.

Қазіргі уақытта мемлекеттің ғылыми-білім беру саясатын іске асыруда ҚР Жоғарғы Соты судьяларды даярлауға, сот жүйесі органдарын жоғары білікті кадрлармен қамтамасыз етуге, судьялардың кадр резервін судья лауазымдарында үлкен жұмыс тәжірибесі бар Құзыретті судьялармен жасақтауға бағытталған шараларды жүзеге асыруда. ҚР Жоғарғы Соты сот білімі саласында жүзеге асыратын шаралар арасынан ол әзірлеген 2012-2016 және 2017-2020 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының сот білімінің Стратегияларына енгізілген төрт жылдық және бес жылдық іс-шаралар бағдарламаларын бөліп көрсетуге болады.

Сонымен, қазіргі кезеңде Қазақстан Республикасында сот білімі үш негізгі бағыт бойынша жүзеге асырылады:

1) "Құқықтану" мамандығы бойынша магистратураның білім беру бағдарламасын мемлекеттік тапсырыс бойынша іске асыру жолымен Қазақстанның сот жүйесі мен мемлекеттік қызметі үшін кадрларды мамандандырылған даярлау. Магистр-заңгерлерді даярлау өндірістен қол үзіп жүзеге асырылады;

2) жұмыс істеп жүрген судьяларды және сот жүйесінің басқа да қызметкерлерін кәсіби қайта даярлауды, олардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыру;

3) сот жүйесін ұйымдастыру және оның жұмыс істеуі саласында, сондай-ақ сот практикасын қорыту және заңнаманы талдау мәселелері бойынша ғылыми-зерттеу қызметін іске асыру болып табылады [7].

Тәуелсіз сот жүйесін дамыту үшін судьяларды даярлау мен қызметке тағайындаудың халықаралық тәжірибесін үздіксіз зерделеу, өткен қателіктерді талдау және басқа елдердің табысты тәжірибелерін үйрену қажет. Халықаралық ұйымдар мен шетелдік сарапшылар да ҚР Жоғарғы сотына сот-құқықтық реформаларды жүргізуде консультативтік және талдамалық көмек көрсетеді.

Қазіргі заманғы сот институттарының тарихы бүгінгі күнге дейін судьяларды іріктеудің, сондай-ақ оларды даярлаудың әртүрлі жүйелерін білді және біледі. Судьяларды іріктеу мен даярлаудың 4 негізгі санатын бөліп көрсетуге болады. Бұл жүйелердің әрқайсысының артықшылықтары мен кемшіліктері бар. Бірінші түрі судьяларды атқарушы немесе заң шығарушы органдардың таңдауы негізінде жалдауды қамтиды, ал сот жүйесінің биліктің басқа тармақтарына тәуелділігін арттыру қаупі артады. Судьяларды іріктеудің екінші түрі-тікелей халықтың еркі. Үшінші типке судьялардың техникалық дайындығына сенімділік беретін қолданыстағы сот құрамынан жаңа кадрларды енгізу кіреді, бірақ бұл опция сот жүйесінде консерватизмге әкелуі мүмкін. Сонымен, судьяларды іріктеу жүйесінің соңғы түрі—объективті критерийлер негізінде судья корпусының тәуелсіз органының конкурстық негізде кадрларды тағайындауы [8].

Бірқатар зерттеулер табысты сот реформаларын жүзеге асыруға кедергі келтіретін проблемаларды көрсетеді. Атап айтқанда, бұл проблемалар сыбайлас жемқорлыққа, судьялардың жеткіліксіз дайындығына, олардың тәуелсіздігі мен жауапкершілігіне байланысты. Бұл мәселелерді шешу сот жүйесін дамыту және Қазақстанда құқық үстемдігін нығайту үшін басымдық болып табылатынын атап өту маңызды.

Қазақстан Республикасы Ұлттық Ғылым академиясының академигі С.З.Зиманов сот қызметі туралы былай дейді: «Қоғамдық, мемлекеттік өмірдің кез-келген саласында жеке тұлғаның рөлі сот қызметі саласындағыдай ерекше мәнге ие емес. Ізгілік пен әділдік дегеніміз – адам руханиятының негізгі элементтерін құрайтын адамгершілік негіздер. Олар адамның табиғатына тән, дегенмен, олардың пайда болуы үшін оларды басу мен езгіден «босатып», қоғамдық-саяси қатынастар процесінде ашып, тәрбиелеуі керек. Бұл қасиеттер адамдар мен қоғам барған сайын шындық пен әділеттілікті табуға бет бұрған судьялар үшін өте маңызды. Олар қанша қиын болса да үміттерінде алданбауы керек. Судья өз атынан емес, мемлекет атынан, қоғамның ұжымдық және жоғары билігі атынан сөйлейді және бұл оған өте үлкен жауапкершілік жүктейді. Судьялар қызметінің маңыздылығы оның мінез-құлқы мен шешімі адамның қадір-қасиетін қалпына келтіруі, жоғарылатуы немесе оны тереңге итермелеуі, тіпті өлтіруі мүмкін екендігінде. Сондықтан судьялар барлық жағдайда ізгілік пен әділеттілік өнерінің персонациясы болуы керек. Жағдай жасау, тәрбиелеу және олардың осындай болуын талап ету - мемлекеттің және бүкіл қоғамның қажымас міндеті» [9].

Қазақстандағы конституциялық заңдылық пен сот билігінің негізгі тенденциялары мен ережелері, сондай-ақ судьялардың дамуының маңыздылығы туралы Қ.Мәмидің жұмысында ашылды. Судьялыққа кандидаттарды конкурстық іріктеу рәсімдері жетілдірілуі, судьялық лауазымдарға кадр резервінің рөлі, жоғарғы және облыстық соттардың жанынан жедел ұйымдастыру мәселелерін шешу жөніндегі функциялар жүктелетін жеке орган құрылуы туралы айтылды. Соттық төрелікті жүзеге асырғанда барлық судьялар дербес және тек қана Конституция мен заңдарға бағынады [10].

"Соңғы жылдары судьялар корпусына кәсіби жұмыс тәжірибесі жоқ адамдар, сондай-ақ кәсіби және моральдық қасиеттері бойынша судья атағына лайық емес адамдар кіргенін мойындау керек. ...судьяларға қойылатын талаптардың тізімін реттейтін заңдар қазір жеткіліксіз. Судьялыққа кандидаттарға қойылатын талаптарды қатаңдату, осы жолақты арттыру қажет. Шын мәнінде, бұл талаптар қоғамда эталонға айналуы керек" Дьяченко С.А. өз мақаласында Қазақстанның судьяларының құзіреттілігін арттыру, сот жүйесін реформалауды және оның болашағын талдайды [11].

Қазақстанның конституциялық құқығын түсіну үшін академиялық курс оқулықтары зерделенді, олардың авторы Г.С. Сапарғалиев болып табылады.

Конституцияда судьялыққа кандидаттар үшін цензуралар және заңда судьяларға қосымша талаптар белгіленуі мүмкін екендігі атап өтілді. Әділеттілік идеясы судьяның ант беруінде бекітілген. Заң судьялардың тәуелсіздігіне кепілдік береді [12].

Республиканың барлық соттарының судьялары бірыңғай мәртебеге ие. Бұл конституциялық ережелерден, соттардың ерекше мәртебесінен, сондай-ақ басқа жағдайлардан туындайды. Судьялардың бірыңғай мәртебесі Конституциямен, Конституциялық заңмен және Республика заңдарымен қамтамасыз етіледі [13].

Қазақстан Республикасы Президентінің Қазақстан Республикасының кейбір мамандандырылған соттарын құру және тарату туралы Жарлығы негізгі құжат болып табылады. Судьялардың мамандану бағыттарының маңыздылығы туралы Е. Қаржаубаев әлемдік қоғамдастықтың мамандандырылған соттар саласындағы тәжірибесін зерттейді [14].

М.С. Нәрікбаев Қазақстан Республикасының Конституциясына және сот билігіне қатысты мәселелерді қарайды. Ол судьяның кәсіби бағалауына мұқият қарау керек. Судьялыққа кандидаттардың жеке қасиеттерін, қоғамдық беделін, жеке сипаттамалары маңызды. Бүгінгі таңда жоғары дәлдікті пайдаланудың жаңа мүмкіндіктері, технологиялар мен әдістемелер бар [15].

Қазақстан мойындаған халықаралық демократия және адам құқықтарын сақтау саласындағы стандарттар қамтамасыз етуге көбірек көңіл бөлген жөн деп санаймыз, сондай-ақ соттардың тәуелсіздігін, оның ішінде судьяның тағайындалу процесіне халықтың араласуы арқылы сот жүйесі қалыптастып, әрі қарай дамиды [16].

Қазақстан Республикасы Президентінің 2010-2020 жылдарға бағытталған құқық саясатын дамыту тұжырымдамасын бекіту туралы жарлығы елдің құқықтық жүйесін дамытудың негізгі бағыттарын айқындайтын маңызды құжат болып табылады. Қазақстан Республикасының сот жүйесі де осы тақырып аясында зерттелді. Сот реформасын және оның негізгі аспектілерін талдайды. Ол сот кадрларының сапасы– сот жүйесінің дамуының басты, маңызды бөлігі деп көрсетті [17].

Осы жұмыс шеңберінде сот жүйесінің Адами ресурстарын дамыту саласындағы халықаралық тәжірибеге талдау жасалды. Бұл үшін басқа елдердің сот жүйелері, олардың ерекшеліктері және адам ресурстарын басқарудағы инновациялық тәсілдер туралы ақпарат беретін шетелдік көздер зерттелді. Халықаралық тәжірибені зерделеу қазақстандық контекстке бейімделе алатын және елдің сот жүйесін жақсартуға ықпал ететін озық тәжірибелер мен табысты даму модельдерін анықтауға мүмкіндік берді. Шетелдік дереккөздерді талдауға қосу, сондай-ақ әртүрлі елдердің сот жүйелері тап болатын жаһандық трендтер мен сын-қатерлер туралы тереңірек түсінуді қалыптастыруға ықпал етеді және Қазақстанның сот жүйесінде адами ресурстарды дамыту үшін кешенді және теңгерімді шешімдер әзірлеуге мүмкіндік береді.

Адвокат Д. Канафин "сот билігі тәуелсіздігінің халықаралық стандарттары құқықтық жүйенің тұрақтылығының кепілі ретінде" жұмысында автор сот жүйесі тәуелсіздігінің халықаралық стандарттарын талдайды, бұл қазақстандық жүйенің халықаралық нормаларға сәйкестігін бағалауға және дамудың әлеуетті бағыттарын анықтауға мүмкіндік береді [18].

Потапенко, С. В., Даниелян, А. С., Гелиева, И. Н. "Ресей Федерациясының сот жүйесі: оқу құралы" оқу құралында Ресейдің сот жүйесін, оның құрылымы мен негізгі принциптерін жүйелі талдайды, оны қазақстандық сот жүйесімен

салыстырмалы талдау үшін де пайдалануға болады. Сонымен қатар, Ресей сот жүйесінде судьяның көмекшісі лауазымы бар, ол судьяның жұмысын жеңілдетуге көп көмегін тигізеді. Судьяға сот процесі мен сот қаулыларының жобаларын дайындауға және ұйымдастыруға жәрдемдесетін, сондай-ақ федералдық заңнамада көзделген жағдайларда және тәртіппен өзге де іс жүргізу әрекеттерін жасайтын лауазымды тұлға. Судья көмекшісінің сот төрелігін жүзеге асыру жөніндегі функцияларды орындауға құқығы жоқ [19].

Сонымен қатар, соңғы уақытта Республикада бейбітшілік судьялары институтын құру мүмкіндігі туралы мәселе талқылануда. Оларды енгізудің шұғыл қажеттілігі бар сияқты, өйткені бейбітшілік судьялары негізгі буын судьяларын аса күрделі емес істерді қараудан едәуір босатқан болар еді [20].

Қаралған зерттеулер мен заңнамалық актілер Қазақстанның сот жүйесінің Адами ресурстарын дамытуды одан әрі талдау және әзірлеу үшін негіз болып табылады.

Ұсынылған дереккөздерді зерттеу сот жүйелері мен әртүрлі елдердегі адами ресурстарды дамыту принциптері туралы кең түсінік берді. Мұндай талдау Қазақстанның сот жүйесін жетілдіру, халықаралық стандарттарды есепке алу және осы саладағы адами әлеуетті табысты дамыту жөніндегі ұсынымдарды әзірлеу үшін негіз болып табылады.

Жалпы, зерттелген әдебиеттер Қазақстандағы сот жүйесі мен адами ресурстардың дамуына кешенді шолу жасайды. Әр түрлі авторлар сот жүйесін, конституциялық құқық пен заңнаманы, соттардың, оның ішінде кәмелетке толмағандардың істері жөніндегі мамандандырылған соттардың құрылымы мен функцияларын реформалау мәселелерін қозғайды. Бұл материалдар Қазақстанның сот жүйесіндегі адами ресурстарды одан әрі зерттеу және талдау үшін негіз болып табылады.

## Зерттеу әдістері

Магистрлік жоба сандық және сапалық зерттеу әдістерін қолдана отырып жүргізілді.

Жобаның зерттеу мақсаты мен міндеттеріне сай терең сұхбат, сауалнама, салыстырмалы талдау әдістері қолданылды.

Салыстырмалы талдау зерттеу тақырыбы бойынша шетелдік тәжірибеге шолу жасалғанда қолданылды. Бұл эмпирикалық әдіс түріне жататын зерттеудің қажетті бөлігі болып табылады.

Онлайн форматтағы сауалнама судьяларлардың жағдайы туралы жалпы қажетті ақпаратты алуға, өңдеуге қолайлы болып табылды.

Сапалы зерттеу әдісімен мақсатты аудитория өкілдерінің пікірін алу үшін «терең сұхбат» әдісі жүргізіліп, судья- сарапшылардан қызметтеріне қатысты сұхбат алынды.

Нәтижесінде судьялардың қызмет ету кезінде туындайтын негізгі мәселелері анықталды. Толық ақпарат талдау және зерттеу бөлімінде көрсетілген.

## Талдау және зерттеу нәтижелері

### Сот жүйесіндегі адами ресурстарды дамытудың халықаралық тәжірибесі

Адами ресурстарды дамыту кез-келген мемлекеттің сот жүйесінің сәтті жұмысының басты құрамдас бөлігі болып саналады. Бүгінгі таңда жаһандану және технологиялардың жедел дамуы жағдайында сот билігі заңнамадағы өзгерістерді қадағалап қана қоймай, сот жүйесіндегі адами ресурстарды дамытудың халықаралық тәжірибесінен хабардар болуы керек. Бұл бөлімде сот жүйесінде адам ресурстарын басқару саласындағы табысты тәжірибелерді көрсететін әртүрлі елдердің мысалдары қарастырылады.

Ұлыбританияда судьяларды даярлау тәжірибесін қарастырсақ. Сот алқасы— Англия мен Уэльсте, сондай-ақ Ұлыбританияның кейбір трибуналдарында судьяларды дайындауға жауапты ресми орган болып табылады. Сот колледжі Ұлыбританияда және шетелде әлемдік деңгейдегі судьяларды даярлауды қамтамасыз етуге ұмтылады. Сот алқасы Англия мен Уэльс соттарында толық (ақы төленетін) және толық емес (ақы төленетін) жұмыста судьяларды оқытуға, сондай-ақ 2007 жылғы трибуналдар, соттар және құқық қорғау туралы Заңның аясында судьялар мен сот мүшелерін дайындауға тікелей жауап береді, оған бүкіл Ұлыбритания бойынша сақталған трибуналдар кіреді. Сот алқасы сонымен қатар бейбітшілік судьяларының дайындығын бақылауға жауап береді.

Сот алқасы, философиясының маңызды элементі— судьяларды, сот мүшелері мен магистрлерді даярлау, сот бақылауында және басқаруында.

Үйде және шетелде сот колледжінің курстарында "судьялар судьяларды оқытады" қағидасынан бастап, Сот дағдыларын дамыту үшін қатысушылардың құқықтық және өмірлік тәжірибелерін, сот жұмыстарын және заңгерлік тәжірибені қолдана отырып, бірқатар дәлелденген оқыту әдістері қолданылады. Курстар ресурстарды тиімді, қарқынды және серпінді пайдаланады, ойдан шығарылған жағдайлар келтіріліп, талқыланады. Адамдар тек бақылаушы болудың орнына, шағын топтарда идеялармен танысуға және бөлісуге, сонымен қатар оқуға қатысуға шақырады.

Курстардың құны олардың ұзақтығына, тартылған нұсқаушылардың санына, сайтта ұсынылған мүмкіндіктерге, сондай-ақ басқа да түрлі көптеген факторларға байланысты. Қаржылық көмекті үкімет немесе судьяларды оқытуға мүдделі халықаралық ұйымдар бере алады.

Студенттер ретінде судьялар қатаң автономиямен, қысқа мерзімді мәселелерге қарқынды бағдарланумен және мансаптық өсу немесе материалдық пайда алу үшін емес, өзі үшін құзыреттілікке қол жеткізуге ерекше мотивациямен сипатталады; еңбек жүйесі аясында тағайындалғандар, атап айтқанда, бұрын болған кәсіби құзыреттіліктің ерекше деңгейіне ие кәсіби элитаны ұсына алады. Бұл идеялар сот білімі тиімділікті арттыру құралы ретінде өз әлеуетін толық ашуы үшін судьяларды қалай оқыту керектігімізге тікелей әсер етеді. Бұл модельдің маңызды элементтеріне басқару құрылымы, Стратегиялық жоспарлау және қызметті жоспарлау, азаматтық қоғамның

қатысуы, білім беруге негізделген оқу бағдарламасы және судьяларды даярлау факультетін құру кіреді [21].

Судья болуға үміткерлерді теориялық даярлау бойынша Франция мен Италия елдерінің мысалдары назар аудартады. Жыл сайын екі жүзге жуық судьялар мен прокурорларды шығаратын француз ұлттық судьялар корпусына қабылдау конкурстық негізде жүзеге асырылады. 1958 жылғы "магистратураның мәртебесі туралы" органикалық Заң, Француз ұлттық сот мектебіне түсу үшін талап ретінде мыналарды қарастырады: жоғары білім туралы Ұлттық диплом немесе Мемлекеттік Кеңестің қаулысымен ресми түрде танылған басқа құжат немесе тиісті деңгейдегі диплом; азаматтығы; іс-әрекетке қабілеттілігі және жоғары моральдық қасиеттері; заңға сәйкес әскери міндетті орындау; қызметтік міндеттерін орындау үшін жарамды денсаулық жағдайының болуы шарт.

Студенттер мемлекеттік құпияны сақтауға міндетті. Сот қызметіне қатыспас бұрын олар апелляциялық соттың алдында ант береді. Ұлттық магистратурадағы жалпы курс 31 айға созылады.

Айта кету керек, талапкерлердің жалпы мәдениетін бағалауға ерекше көңіл бөлінеді. Француздар судьяның тек құқықтық білімі жеткіліксіз деп санайды, олар болашақта сот билігінің тасымалдаушысында үлкен білгір ғана емес, білімді, мәдениетті адамды да көргісі келеді. Сонымен бірге, кейбір елдерде, мысалы Ұлыбританияда, магистратурада заңгерлік білімнің болуы міндетті емес екенін атап өткен жөн. Германияда заң білімінің болуы кәсіби емес судья-заседательдер үшін міндетті талап болып табылмайды [22].

Италияда судья не прокурор болу үшін үміткер сот тексерушісі ретінде тағылымдамалардан өтуі тиіс. Ол үшін конкурс үш жазбаша және 8 ауызша емтихандардың нәтижелері бойынша өткізіледі.

Жазбаша емтихандарға азаматтық және римдік, қылмыстық және әкімшілік құқық бойынша сынақтар жатады. Ауызша емтихандардың ішінде рим құқығы, азаматтық құқық, азаматтық іс жүргізу, қылмыстық құқық, қылмыстық іс жүргізу, әкімшілік және конституциялық құқық, еңбек және әлеуметтік құқық, шіркеу құқығы, халықаралық құқық және статистика негіздері бойынша тест тапсыру қажет болады. Жазбаша емтихан бойынша 20-дан кемінде 12 балл, ал ауызша емтихан бойынша-10-дан 6 балл, ал жалпы алғанда әр емтихан бойынша ең аз 91 балл алу керек. Конкурса заңды білімі туралы дипломы бар 21 жастан кіші емес және 30 жастан үлкен емес тұлғалар жіберіледі [23].

Испания көптеген басқа елдерге үлгі болатын тиімді және әділ сот жүйесінің үлгісі болып саналады. Ол құқық пен құқықтанудың ұзақ тарихына, сондай-ақ сот жүйесін қолдау мен жетілдірудегі Үкімет пен қоғамдық ұйымдардың белсенді рөліне негізделген.

Конституциялық сот судьялардың өкілеттік мерзімі тоғыз жыл. Судьяларға келесі талаптар қойылады: - судьялар тек Испания азаматтары бола алады; - судьяның заң білімі болуы керек; - судья жоғары оқу орны оқытушысы болуы керек, он бес жылдық заңдық тәжірибесі бар, беделді деп танылған мемлекеттік қызметші немесе заңгер болуы керек.

Испанияның Сот жүйесінің басты ерекшеліктерінің бірі-муниципалдық соттардан бастап, Конституциялық сот және Испанияның жоғарғы Соты сияқты жоғарғы органдарға дейінгі бірнеше деңгейдегі сот билігінің болуы. Әрбір деңгей азаматтық және қылмыстық істерге қатысты әртүрлі құқықтық мәселелерді тиімді және жылдам шешуге мүмкіндік беретін белгілі бір өкілеттіктер мен құзыреттерге ие. Испанияның Сот жүйесінің негізгі деңгейлерінің бірі-магистраттар. Олар азаматтық және қылмыстық істердің көпшілігінде бірінші инстанция болып табылады. Сонымен қатар, магистраттар меншік құқығы мен еңбек дауларына қатысты істерді қарайды. Магистраттардың тиімді жұмысын қамтамасыз ету үшін олар аймақтық сот учаскелеріне ұйымдастырылды, олар өз кезегінде Испания сот жүйесінің жоғарғы органдарына бағынады. Испанияның жоғарғы Соты–Жоғарғы Сот.

Испанияның Сот жүйесінің ерекшелігі-Конституциялық Соттың болуы. Бұл орган басқа соттар қабылдаған шешімдердің заңдылығын бақылайды және егер олар Испания Конституциясына қайшы келсе, оларды жоя алады. Конституциялық сот сонымен қатар азаматтардың конституциялық құқықтарының бұзылуына қатысты шағымдарын қарауға құқылы. Испанияның Конституциялық соты әділет жүйесінің маңызды бөлігі болып табылады. Конституциялық сот азаматтардың конституциялық құқығы мен бостандығына қатысты шағымдарды қарайды, сондай-ақ орталық үкімет пен Испанияның автономиялық аймақтары арасында билікті бөлуге байланысты істерді қарайды [24].

Ресейдегі сот жүйесі–бұл федералды және аймақтық сот органдарынан тұратын күрделі құрылым. Федералды сот органдарына Конституциялық Сот, Жоғарғы Сот, Жоғарғы төрелік сот, сондай-ақ Федералды жалпы юрисдикциялық соттар кіреді. Аймақтық сот органдарына Ресей Федерациясының субъектілерінің соттары кіреді. Ресей Федерациясының Конституциялық Соты Конституциялық дауларды шешумен, заңдар мен басқа да құқықтық актілердің конституциялылығын тексерумен айналысады. Сонымен қатар, Конституциялық сот азаматтардың конституциялық құқықтарының бұзылуына шағымдары бойынша шешім шығара алады. Ресейдің сот жүйесі үш деңгейден тұрады: бейбітшілік соттары, жалпы юрисдикция соттары және жоғарғы соттар.

Бейбітшілік судьялары федералды заңдарда белгіленген ұсақ құқық бұзушылықтар мен азаматтық дауларға қатысты бірінші сатыдағы істерді қарайды. Жалпы юрисдикция соттары азаматтық, қылмыстық және төрелік істерді қарайды. Жалпы юрисдикция соттары аудандық, қалалық, аудандық және аймақтық болып бөлінеді. Жоғарғы соттарға Ресей Федерациясының Жоғарғы Соты және Ресей Федерациясының Жоғарғы төрелік соты кіреді. Жоғарғы соттар апелляциялық және кассациялық шағымдарды қарайды, сонымен қатар сот практикасын бақылайды. Ресейдегі сот жүйесі сонымен қатар конституциялық мәселелерді қарастыратын Ресей Федерациясының Конституциялық сотын және қылмыстық істер бойынша жоғарғы апелляциялық сот болып табылатын Ресей Федерациясының Жоғарғы сотын қамтиды.



Судьялар Кеңесі сот қызметін ұйымдастырушылық, кадрлық және ресурстық қамтамасыз ету шешімдерін қабылдауға қатысады; судьяларды марапаттау және оларға құрметті атақтар мен біліктілік сыныптарын беру туралы ұсыныстар енгізеді.

Сонымен қатар, Ресейде кәсіпкерлік пен экономика саласындағы дауларды шешумен айналысатын төрелік соттар жүйесі бар. Төрелік соттар федералды және аймақтық болып бөлінеді. Ресей Федерациясының сот жүйесі үнемі жетілдіріліп отырады және Ресей үкіметі оның жұмысын жақсарту үшін бірқатар шаралар қабылдауда. Атап айтқанда, азаматтар мен бизнесті сот арқылы қорғаудың қолжетімділігі мен сапасын арттыруға, сот процедураларын жеделдетуге және судьяларды оқыту мен оқытуды жақсартуға бағытталған заңдар қабылданды [25].

Жоғарыда қарастырған сот төрелігі саласындағы халықаралық стандарттар және судьяларды даярлаудың халықаралық тәжірибесі құқықтық білім беру жүйесі мен заң тәжірибесін, заң кадрларын даярлаудың нысандары мен әдістерін реформалауды, жаңа стандарттарды әзірлеу қажеттігін көрсетеді. Заңгерлік білім беру және құқықтық менеджмент жүйелерін дамыту—ең алдымен заңгерлердің кәсіби мәдениетін қалыптастыру бойынша әдістемелік ұсыныстар әзірлеу. Елдердің бәсекеге қабілеттілігін және адам ресурстарының сапасын арттыруға байланысты процестердің жаһандануы жағдайында әртүрлі профильдегі заңгерлерді даярлау негізді болады. Болашақ судьяларды алдын ала даярлаудың шет елдерде қалыптасқан тәжірибесін енгізуге әбден болады.

### **Сот жүйесінде адами ресурстарды дамытудың теориялық негіздерін зерттеу**

Судья сот төрелігін іске асыру кезінде тәуелсіз және Конституция мен заңға ғана бағынады. Сот төрелігін іске асыру жөніндегі соттың қызметіне қандай да болсын араласуға жол берілмейді және ол заң бойынша жауапкершілікке әкеп соғады. Нақты істер бойынша судьялар есеп бермейді [26].

Судьялар сот билілігінің беделін түсіретін, абырой-беделіне нұқсан келтіретін және сот төрелігін жүзеге асыру кезінде оның объективтілігі мен бейтараптылығына күмән тудыратын жағдайлардың бәрінен өзін аулақ ұстауға тиіс. Қазіргінің судьясы бұрынғының билері. Жұмыстан тыс кезінде де судьяның мінез құлықтары мен сыртқы келбеті оның қызметіне лайықты болуы керек. Қызмет бабын өзінің жеке басының, отбасы мүшелерінің немесе өзге тұлғалардың мүдделері үшін пайдаланбауға тиіс [27].

ҚР мемлекеттік басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі тұжырымдамасының 6-міндетінде Сот және құқық қорғау жүйесін трансформациялау белгіленген.

Бұған байланысты, судьялар жұмысының тиімділігінің негізгі өлшем шарттарының бірі елдің сенім деңгейінің жоғары болуы керек. Мақсат: құқық қорғау мен сот жүйесіне халықтың сенімін жоғарылату.

Судьялар өкілеттігі Конституциялық заңда және басқа да заңдарда көрсетілген негіздер мен тәртіптер бойынша ғана тоқтатылуы не тоқтатыла

тұруы мүмкін. Осы ретте, заңда судьяларды атқарып отырған лауазым-міндетінен босату үшін бірнеше негіздер белгіленген, оның бірі судьяларды тәртіптік теріс қылық жасағаны не талаптарды орындамағаны үшін өызметінен босату керектігі туралы Сот жюриінің шешімі болады.

«Судья Сот төрелігінің сапасы жөніндегі комиссияның шешімі бойынша кәсіби жарамсыздығына байланысты, бір жыл жұмыс нәтижелері бойынша алғаш рет, ал кейіннен әрбір бес жыл сайын өткізілетін кәсіби қызметті бағалау қорытындылары бойынша қызметінен босатылуы мүмкін. Аталған негіздер сот төрелігін атқару кезінде судьяға қысым жасау құралы ретінде пайдаланылуы мүмкін. Осылайша, судьялардың тәуелсіздігі қағидатын толыққанды қамтамасыз ету үшін судьяларды тек ерекше жағдайларда босату жөніндегі норманы көздеу және судьялардың кәсіби қызметіне бағалау жүргізу тәсілдерін қайта қарау ұсынылады» [28].

Президентіміз Қ.Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауының бесінші бағдарында Заң және тәртіп үстемдігін нығайтты туралы басып айтты.

Мемлекетімізде заң үстемдігі берік орнатылып, сот төрелігі әділ атқарылуы керек. Бұған орай, қазылар қауымын шұғыл түрде іріктеп, жаңартып жасақтау қажет. Қазылар жоғары білікті, адал, сондай-ақ, жемқорлықтан таза болуы керек. Бастысы, барлық судьялар мәртебесін теңестірген жөн. Олар өзінен жоғары тұрған әріптестеріне тәуелді болмауы қажет.

Бірнеше сот төрағасы лауазымы судья лауазымы болып өзгереді. Соттар төрағалары және Сот алқасының төрағасы лауазымына үміткерлерді судьялар өздері сайлайтын тәсіл енгізу ұсынылады. Жоғарғы Сот судьяларын да сайлау арқылы таңдау тәсілін енгізу жөн. Бұл үшін Президент үміткерлерді баламалы негізде Сенатқа ұсынуы қажет. Осы салаға салаға мықты заңгерлерді тарту мақсатында материалдық жағдай жасалуы керек.

Судьяның тәуелсіздігін арттыру үшін Жоғарғы сот кеңесінің мәртебесін нығайтқан дұрыс. Судьяға үміткерлерді дайындау, біліктілігін көтеру жұмысы Кеңестің құзыретіне беріледі. Сонымен қатар, судьяның шекті жасын ұзарту, өкілеттігін тоқтату мәселесімен де осы мекеме шұғылданады. Осы мемлекеттік орган нақты кадрлық функциялары бар, толыққанды институтқа айналуы қажет. Кадрларды іріктеуден бастап, барлық деңгейдегі соттарды тағайындауға ұсыным беруге дейінгі бүкіл міндет соларға жүктеледі.

Күштік органдар сотқа ықпал етпеуі тиіс. Ол – өте маңызды. Судьяға әкімшілік қысым көрсететін амал-тәсілдің бәрі жойылуы қажет. Судьяның қызметіне араласуды шектей отырып, олардың заң бұзғаны үшін жауапкершілігі арттырылады. Судьялардың өрескел қателік жіберген және күшін жойған әрбір сот актісін Қазылар алқасы тексереді. «Сот төрелігін атқару сапасы» бойынша судьяларды бағалау және жауапкершілікке тарту институтын түбегейлі қайта қараған дұрыс [29].

«Заңның үстемдігін қамтамасыз ету үшін судья лауазымына кандидаттарды іріктеу тетіктерін көбейту және біліктілік талаптарын қатайту керек. Кәсіби дағдысы мен іскерлігін тексеру үшін ахуалдық тестілер жүйесін енгізу. Судьялыққа үміткерлер соттарда стипендия төленетін бір жылдық тағылымдамадан өтеді. Бір жылдық тағылымдамадан кейін судья бір жылдық

сынақ мерзімінен өтеді. Алқа билер соты қолданылатын салаларды кеңейту. Заңды түрде алқа билер соты қатыстырылатын қылмыстық істердің категорияларын анықтау қажет. Көрсетілген өзгерістер судьялардың жұмысын оңтайландыруға әсерін тигізеді» [30].

Сот қашан әділ деп саналады? Тараптардың жеңіске жету мүмкіндігі бірдей болған кезде. Судья бірдей талапшыл және екі жаққа да мұқият болған кезде. Қатысушылар сыпайылық пен сыйластықты көріп, судьяның соңғы шешімі туралы сенімді түсініктеме алған кезде. Осылайша, тіпті жеңілген адам да соттың шешімін түсіністікпен, ашусыз және агрессиясыз қабылдайды, өйткені олар оған адамгершілікпен қарады", - деп атап өтті Ж.Қ.Асанов бұрынғы Жоғарғы Сот Төрағасы [31].

Қазақстан Республикасының сот жүйесінде адам ресурстарын дамыту қағидаттары мен тұжырымдамалары сот органдарының тиімді және сапалы жұмысын қамтамасыз ету үшін маңызды құрамдас бөліктері болып табылады. Бұл тақырып адам ресурстарын басқару принциптері, білім беру мен кәсіптік даярлықтың рөлі, мотивация мен ынталандыру, сот жүйесінің корпоративтік мәдениетін қалыптастыру сияқты негізгі аспектілерді қарастырады.

Адам ресурстарының дамуының маңызды принциптері деп мыналарды ажыратуға болады:

- Кәсіпқойлық принципі. Осы қағидатқа сәйкес сот жүйесі өз қызметкерлерінің кәсіби дайындығы мен құзыреттілігінің жоғары деңгейін қамтамасыз етуі тиіс. Бұл заңнаманы білуді ғана емес, оны іс жүзінде қолдана білуді, сондай-ақ сот ісін жүргізудің әртүрлі қатысушыларымен тиімді қарым-қатынас жасау дағдыларын қамтиды.

- Мотивация принципі. Сот жүйесінің тиімді жұмысын қамтамасыз ету үшін қызметкерлерді өздерінің кәсіби дағдыларын үздіксіз дамытуға және жетілдіруге ынталандыру қажет. Бұған жалақы, сыйлықақылар, мансаптық өсу және оқыту мен біліктілікті арттыру мүмкіндігін қамтамасыз ету сияқты материалдық және материалдық емес мотиваторлар арқылы қол жеткізуге болады.

- Мүмкіндіктер теңдігі принципі. Сот жүйесінде жынысына, жасына, ұлтына немесе дініне қарамастан барлық қызметкерлер үшін тең мүмкіндіктер қамтамасыз етілуі керек. Бұл әрбір қызметкердің біліктілігі мен жетістіктерін объективті және әділ бағалау үшін жағдай жасауды, сондай-ақ мансаптық өсу мен кәсіби даму үшін тең мүмкіндіктер беруді көздейді.

- Сот жүйесіндегі адам ресурстарын басқарудың негізгі қағидаттарының бірі Стратегиялық жоспарлау қағидаты болып табылады. Бұл қағидат ұзақ мерзімді мақсаттар мен міндеттерді айқындауды, сондай-ақ сот органдары қызметкерлерінің кәсіби құзыреттілігі мен жұмыс тиімділігін арттыруға бағытталған кешенді іс-шараларды әзірлеуді көздейді. Стратегиялық жоспарлау сот жүйесінің функциялары мен міндеттерін сәтті орындауға ықпал ететін адам ресурстарын басқаруға жүйелі және мақсатты көзқарасты қамтамасыз етеді.

Сот жүйесінде адами ресурстарды дамытудың маңызды аспектісі судьялар мен сот органдарының басқа қызметкерлерін оқыту және кәсіби даярлау болып табылады. Сот функцияларын тиімді іске асыру үшін қажетті білімді, іскерлікті және дағдыларды өзектендіру мен интеграциялауға ерекше назар аударылады.

Кәсіби дайындық мамандандырылған пәндер бойынша теориялық оқытуды да, заманауи әдістер мен технологияларды қолдана отырып практикалық дайындықты да қамтиды. Үздіксіз білім беру мен біліктілікті арттырудың рөлі де даусыз, өйткені ол сот жүйесінің қызметкерлеріне заңнаманың өзгеруіне жедел әрекет етуге және кәсібиліктің жоғары деңгейін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Мотивация мен ынталандыру сот жүйесіндегі адами ресурстарды дамытудың тағы бір негізгі факторлары болып табылады. Мотивациялық механизмдер әртүрлі болуы керек және материалдық пен нематериалдық емес сыйақыларды қамтуы керек. Мотивация жүйесі әділ және барабар болуы керек, бұл сот жүйесінің әрбір қызметкеріне өз әлеуетін жүзеге асыруға және кәсіби өсуге ұмтылуға мүмкіндік береді. Мотивациялық жүйенің маңызды құрамдас бөліктері мансаптық өсу мүмкіндіктері, әлеуметтік қорғау, кәсіби қауымдастықтар мен ұйымдарға қатысу, сондай-ақ басшылық пен әріптестердің қолдауы болып табылады.

Сот жүйесінің корпоративтік мәдениетін қалыптастыру адами ресурстарды дамытуда да маңызды рөл атқарады. Корпоративтік мәдениет қызметкерлердің сот жүйесіндегі мінез-құлқы мен өзара әрекеттесуін анықтайтын құндылықтарды, нормаларды, ережелер мен дәстүрлерді қамтиды. Бұл сот функцияларын сәтті орындауға негіз болатын өзара түсіністік, сенім және ынтымақтастыққа негізделген мықты команда құруға ықпал етеді. Сонымен қатар, корпоративтік мәдениет сот жүйесінің негізі болып табылатын заңдылық, әділеттілік және Тәуелсіздік принциптерін көрсетуі және қолдауы керек.

Қазақстан Республикасының сот жүйесінде адами ресурстарды дамыту стратегиялық жоспарлау, кәсіптік даярлау, ынталандыру және ынталандыру, сондай-ақ корпоративтік мәдениетті қалыптастыру сияқты көптеген аспектілерді қамтитын кешенді тәсілді қолдануды көздейді. Маңызды мәселе-бұл принциптер мен тұжырымдамаларды практикада қолдану ғана емес, сонымен бірге оларды сот жүйесінің өзгеріп отыратын шарттары мен қажеттіліктеріне сәйкес үнемі жетілдіру.

Сот жүйесінде адам ресурстарының дамуында келесі негізгі ұғымдарды бөліп көрсетуге болады:

- Құзыреттілік тәсіл тұжырымдамасы. Осы тұжырымдамаға сәйкес сот жүйесінің табысты жұмыс істеуінің негізгі факторы қызметкерлердің өздерінің кәсіби міндеттерін орындау үшін қажетті құзыреттердің болуы болып табылады. Құзыреттілік тәсіл қызметкерлердің біліміне, дағдыларына қойылатын талаптарды анықтауды, сондай-ақ осы құзыреттерді қалыптастыруға және дамытуға бағытталған оқыту және біліктілікті арттыру бағдарламаларын әзірлеуді қамтиды.

- Адам ресурстарының стратегиялық басқару тұжырымдамасы. Бұл тәсіл АР басқаруды сот жүйесін дамытудың жалпы стратегиясына біріктіруді көздейді. Бұл АР саласындағы ұзақ мерзімді мақсаттар мен басымдықтарды айқындауды, сондай-ақ осы мақсаттарға қол жеткізуге ықпал ететін нақты іс-шаралар мен құралдарды әзірлеуді білдіреді. АР стратегиялық басқармасы сондай-ақ

қолданылатын тәсілдер мен іс-шараларды түзету мақсатында қызметкерлер қызметінің нәтижелеріне тұрақты мониторинг пен бағалауды көздейді.

- Корпоративтік мәдениет және ұйымдастырушылық даму тұжырымдамасы. Сот жүйесінде АР-ның сәтті дамуы қызметкерлердің тиімділігі мен сапасын арттыруға ықпал ететін корпоративтік мәдениет пен ұйымдастырушылық құндылықтардың қалыптасуымен тығыз байланысты. Корпоративтік мәдениет сот жүйесінің әртүрлі деңгейлері мен бөлімшелерінің қызметкерлері арасындағы коммуникативтік дағдыларды, өзара көмекті, өзара сыйластықты және ынтымақтастықты дамытуға ықпал етуі тиіс.

- Тұрақты даму және әлеуметтік жауапкершілік тұжырымдамасы. Сот жүйесіндегі АР дамуы тұрақты даму және әлеуметтік жауапкершілік жағдайында болуы керек. Бұл АР басқару үдерісіндегі экологиялық, әлеуметтік және экономикалық аспектілерді есепке алуды, сондай-ақ қызметкерлердің өмір сүру сапасын жақсартуға және қоғамдағы сот жүйесінің оң имиджін нығайтуға бағытталған іс-шараларды іске асыруды көздейді.

Қазақстан Республикасының сот жүйесінде адами ресурстарды дамыту стратегиялық жоспарлауды, білім беруді және кәсіптік даярлауды, уәждеу мен ынталандыруды, сондай-ақ корпоративтік мәдениетті қалыптастыруды қамтитын тұтас және жүйелі тәсілге негіз делуге тиіс. Бұл тәсіл сот жүйесінің сапасын арттыруға, сондай-ақ сыртқы және ішкі ортаның өзгеруіне барабар реакцияны қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Сонымен қатар, бұл қоғамның сот органдарына деген сенімін нығайтуға және заңдылық пен әділеттілік принциптерін нығайтуға ықпал етеді.

Қазақстан Республикасының сот жүйесінде тиімді АРБ қамтамасыз ету үшін түрлі шаралар мен тәсілдер қажет.

Біріншіден, қызметтің негізгі мақсаттарын, міндеттері мен бағыттарын анықтайтын адам ресурстарын басқару стратегиясын әзірлеу қажет. Осы стратегия аясында қызметкерлерді кәсіби оқыту мен дамытуға, олардың жұмысқа деген ынтасы мен қанағаттанушылығын арттыруға, сондай-ақ заманауи технологиялар мен жұмыс әдістерін енгізуге ерекше назар аудару қажет.

Екіншіден, кадрларды іріктеуге және олардың біліктілік деңгейіне назар аудару қажет. Ол үшін кадрлар құрамына жүйелі бағалау мен талдау жүргізу, Кәсіптік оқыту мен даярлау бағдарламаларын әзірлеу және енгізу, сондай-ақ сот жүйесіне жоғары білікті мамандарды тарту қажет.

Үшіншіден, сот жүйесі қызметкерлерінің жұмысының этикалық аспектілеріне назар аудару қажет. Ол үшін этикалық кодекстер мен мінез-құлық стандарттарын әзірлеу және енгізу, олардың сақталуын қамтамасыз ету және қызметкерлерде этикалық қасиеттерді оқыту мен тәрбиелеуге мән беру керек.

Қазақстан Республикасының сот жүйесіндегі адам ресурстарын басқарудың негізгі аспектілеріне судьялар мен сот жүйесі қызметкерлерін іріктеу, оқыту, олардың біліктілігін арттыру, сондай-ақ олардың қызметінің нәтижелерін уәждеу және бағалау жатады. Осы аспектілердің барлығы сот жүйесінің тиімді жұмыс істеуін және оның негізгі функцияларын орындау қабілетін қамтамасыз ету үшін маңызды.

Сот жүйесіне кадрларды іріктеу-бұл көптеген факторларды, соның ішінде кәсіби білім мен дағдыларды, жұмыс тәжірибесін және үміткерлердің жеке қасиеттерін ескеретін күрделі процесс. Жоғары білікті судьялар мен сот жүйесінің қызметкерлерін тартуға және ұстауға бағытталған стратегияларды әзірлеу және іске асыру қажет.

Қазақстан Республикасының сот жүйесіндегі адам ресурстарын басқару (АРБ) соттар қызметінің тиімділігі мен тиімділігін қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады. Бұған персоналды басқару стратегиясын әзірлеу және іске асыру, кадрлық резервті қалыптастыру және дамыту, судьялар мен сот қызметкерлерін даярлау және қайта даярлау, сондай-ақ қолайлы және қауіпсіз жұмыс ортасын құру кіреді. Судьялар мен сот қызметкерлерінің кәсіби қызметін ұйымдастыру Қазақстан Республикасының Жоғарғы Соты және басқа да жоғары сот органдары қабылдайтын заңнамамен және нормативтік актілермен реттеледі.

Қазақстан Республикасының сот жүйесіндегі адам ресурстарын басқару жүйесі икемді, бейімделгіш және сот жүйесінің қажеттіліктеріне бағдарланған болуға тиіс. Оның мақсаты сот қызметінің ең жоғары сапасын қамтамасыз ету және азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын қорғау болып табылады.

Қазақстан Республикасының сот жүйесі бүгінде адам ресурстарын басқаруға байланысты көптеген сын-қатерлерге тап болып отыр. Оларға соттың кадрлық әлеуетін нығайту, судьялар мен сот қызметкерлерінің біліктілігі мен кәсіби даярлығын арттыру, персоналды ынталандыру және ынталандыру жүйесін дамыту, сондай-ақ Соттардың қызметін бақылау және қадағалау жүйесінің тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз ету қажеттілігі жатады.

Сот жүйесіндегі адам ресурстарын басқарудың рөлі қызметкерлерді тиімді пайдалануды қамтамасыз ету, олардың жұмыс сапасын жақсарту, қызметкерлердің ынтасы мен қанағаттанушылығын арттыру және олардың кәсіби дағдыларын дамыту болып табылады. Сот жүйесіндегі адам ресурстарын басқару сот процестерінің жоғары тиімділігіне қол жеткізу үшін қажетті жағдайларды жасауға бағытталған.

Сот жүйесі үшін кадрлық құрамның маңыздылығы - бұл оның кәсібилігі мен сапасының негізгі көздерінің бірі. Кадрлар құрамына тек судьялар мен прокурорлар ғана емес, сонымен қатар адвокаттар, заңгерлер, хатшылар және басқалар сияқты басқа да мамандар кіреді. Олардың әрқайсысының сот жүйесіндегі рөлі мен міндеттері бар. Кадрлық құрамның құзыреттілігі мен кәсібилігі сот төрелігінің сапасына, демек, азаматтардың сот жүйесіне деген сенім деңгейіне тікелей әсер етеді.

Сот жүйесінің негізгі міндеттерінің бірі-сот төрелігінде әділеттілікті қамтамасыз ету. Осы мақсатқа жету үшін тиісті білімі мен тәжірибесі бар жоғары білікті және құзыретті судьялар мен сот қызметкерлері болуы керек.

## Қазақстан Республикасының сот жүйесінің судьялар құрамын зерттеу

2022 жылғы 31 желтоқсандағы ақпаратқа сәйкес Қазақстан Республикасында 390 аудандық және оларға теңестірілген сот, 21 облыстық және оларға теңестірілген сот, сондай-ақ судьялардың штаттық саны 65 бірлікті құрайтын Жоғарғы Сот бар.

Аудандық, облыстық және Жоғарғы Соттағы судьялардың штат саны тиісінше 2179, 475 және 65 бірлікті құрайды. Әр түрлі соттардағы судьялардың кейбір лауазымдары бос қалады, бұл кадрларды толықтыру қажеттілігін көрсетеді. Облыстық соттар шеңберінде азаматтық, қылмыстық және әкімшілік істер бойынша сот алқалары жұмыс істейді және 2022 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша осы алқалардағы судьялардың саны тиісінше 205, 147 және 77 адамды құрайды. Жоғарғы Соттың елдің азаматтық, қылмыстық және әкімшілік істер бойынша сот алқалары да бар және көрсетілген күні олардағы судьялардың саны тиісінше 27, 24 және 10 адамды құрайды.

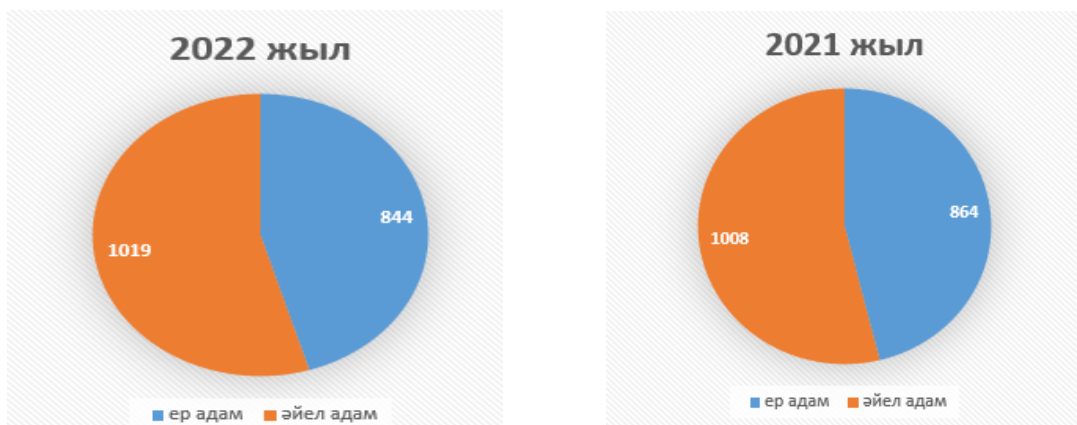
Қазақстандағы судьялардың штат саны 2684 бірлікті құрайды, нақты саны – 2367 судья. 317 судья лауазымы (*немесе судьялардың жалпы штат санының 11,8%*) – бос орындар. 2020 жылғы 31 желтоқсанда 290 бос судьялық жұмыс орын (*немесе 10,8%*) болған.

Сот сатыларының деңгейлері бойынша (бірінші, апелляциялық және кассациялық) судьялардың штат саны мынадай түрде бөлінген: аудандық және оған теңестірілген соттардың судьялары – 2161; облыстық және оған теңестірілген соттардың судьялары – 458; Жоғарғы Соттың судьялары – 65.

Қазақстан соттарының саны мен құрылымын талдау еліміздің сот жүйесін кадрлармен қамтамасыз етудегі өзгерістер мен қажеттіліктердің серпінін айқындауға мүмкіндік береді.

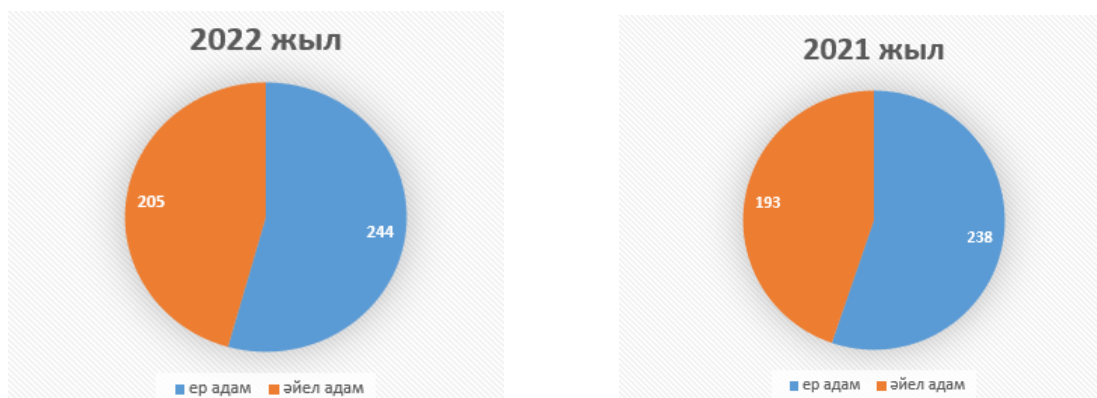
Қазақстан Республикасының сот жүйесін гендерлік талдау шеңберінде сот иерархиясының әртүрлі деңгейлерінде судья-әйелдер санының өсу үрдісі байқалады. Әр жылдары аудандық, облыстық және жоғарғы деңгейлердегі судьялардың гендерлік бөлінуін қарастырайық.

Сот жүйесінің аудандық деңгейінде 2019 жылдан бастап судья-әйелдер санының өсуі байқалады. 2022 жылдың соңында аудандық судьялардың жалпы санының 1019-ы (54,7%) әйелдер (оның ішінде 82 сот төрағасы) және 844 (45,3%) ер адамдар. 2021 жылы әйелдердің үлесі 1008 (53,8%) (оның ішінде 66 сот төрағасы) және ерлер 864 (46,2%) болды (сурет 1). Осылайша, 2022 жылдың соңында әйел судьялардың аудандық деңгейдегі ер судьялардан асып кетуі 175 адамды құрады. Сондай-ақ, аудандық соттардың әйел-басшылары санының өсуі байқалады: 2022 жылдың соңында олардың үлесі 23,5% - құрады (350-ден 82-сі).



1-сурет - аудандық соттар судьяларының гендерлік құрамы  
Ескерту – [32] дереккөзі негізінде автормен әзірленді

Сот жүйесінің облыстық деңгейінде әйел судьялар санының өсу тенденциясы байқалады, бірақ мұнда ер адамдар басым. 2022 жылы облыстық судьялардың жалпы санының 244-і (54,3%) ерлер және 205-і (45,7%) әйелдер (оның ішінде сот алқаларының 12 төрағасы). Сот алқаларын басқаратын әйелдердің үлесі облыстық соттар алқалары төрағаларының жалпы санының 19,4% - құрайды. 2021 жылы әйелдердің үлесі 193 (44,8%) және ерлер 238 (55,2%) болды (сурет 2).



2-сурет - аудандық соттар судьяларының гендерлік құрамы  
Ескерту – [32] дереккөзі негізінде автормен әзірленді

Қазақстан Республикасының Жоғарғы Сотында 2022 жылға судьялардың гендерлік бөлінуі 32 ер адамды (51,6%) және 30 әйелді (48,4%) құрайды. 2021 жылы әйелдердің үлесі 29 (45,3%) және ерлер 35 (54,7%) болды (сурет. 3). Айта кетейік, Жоғарғы Соттың басшылық құрамында әйелдер ұсынылмаған.

ҚР сот жүйесінде судья-әйелдер санының және олардың жалпы судьялар санындағы, әсіресе аудандық деңгейдегі үлесінің өсу үрдісі байқалады. Сондай-ақ, сот құрылымдарының әйел басшылары, атап айтқанда сот төрағалары мен сот алқалары санының өсуі байқалады. Судьялардың гендерлік бөлінуіндегі ілгерілеушілікке қарамастан, Жоғарғы Соттың басшылығында әйелдер әлі де ұсынылмайды.

Сот жүйесінде әйелдердің болуы құқықтық мәселелерді шешудің әртүрлі пікірлеріне, түсініктері мен тәсілдеріне ықпал ететінін атап өткен жөн.



Судьялардың әртүрлі сот органдарында біркелкі гендерлік таралуы сот жүйесінің тәуелсіздігін, бейтараптығын және әділдігін қамтамасыз ете отырып, оның қоғамдық қабылдауын жақсарту алады.

Жалпы, Қазақстан Республикасының сот жүйесінде судья-әйелдер санының байқалатын өсу үрдісі гендерлік теңдік бағытындағы оң өзгерістерді көрсетеді және сот иерархиясының әртүрлі деңгейлеріндегі әйелдер үшін мүмкіндіктердің кеңеюін көрсетеді. Дегенмен, әйелдер мен ерлер елдің сот жүйесіне тең өкілдігі мен қатысуын қамтамасыз ету мақсатында гендерлік теңгерімсіздікті, әсіресе сот органдарының басшылық лауазымдарында жою бойынша жұмысты жалғастыру қажет.

2022 жылғы 31 Желтоқсанда аудандық соттарда зейнеткерлік жастағы 18 судья жұмыс істейді, олардың өкілеттіктері шекті жасқа жеткенге дейін ұзартылды. Аудандық судьялардың орташа жасы-44 жас, ал судьялардың еңбек өтілі – 10 жыл. Судьялардың көпшілігі 5 жылдан 10 жылға дейін (46,5%), 16,3% – 15 жылдан 20 жылға дейін, 14,1% – 10 жылдан 15 жылға дейін, 11,8% – 1 жылдан 5 жылға дейін, 6,1% – 20 жылдан астам, 5,2% - бір жылдан аз.

Оның 19,6% - ы сот төрелігі академиясының түлектері, ал 31 судьяның ғылыми дәрежелері бар. Аудандық судьялардың 4,8% - ы шет тілдерін еркін меңгерген, олардың 81-і ағылшын тіліндегі мамандар.

Осылайша, аудандық соттар өздерінің басқару құрамын жаңартады және судьялардың көпшілігі істерді қарауға жеткілікті біліктілікке ие. 20 жылдан астам жұмыс өтілі бар судьялардың тәжірибелік құрамы бар және лауазымға алғаш рет тағайындалған жас судьялар санының артуы сот жүйесін дамытудың перспективасы туралы айтуы мүмкін.

Облыстық соттар судьяларының жас құрамын талдау 2023 жылдың басында судьялардың ең көп үлесін 50-60 жас аралығындағы адамдар, атап айтқанда жалпы санының 50,1% - ы құрайтынын көрсетеді. Сонымен қатар, облыстық сот судьяларының жалпы 63% - ы 50 жастан асқан, бұл кадрлардың айтарлықтай тәжірибесі туралы айтады. Бұл көрсеткіш 2021 жылы да жоғары болды және 58,5% құрады. Қазіргі уақытта зейнеткерлік жасқа жеткен, бірақ өкілеттіктері шекті жасқа жеткенге дейін ұзартылған облыстық соттардың 11 судьясы жұмыс істейді. Сонымен қатар, облыстық сот судьяларының орташа жасы 52 жасты, ал судьялардың орташа өтілі 21 жасты құрайды, бұл 2021 жылмен салыстырғанда 1 жылға артық. Барлық облыстық судьялар санының 88,2% құрайтын облыстық сот судьяларының басым көпшілігінің судьялық жұмыс өтілі 15 жылдан асады.

Сондай-ақ, талдау көрсеткендей, облыстық сот судьяларының көпшілігі ағылшын тілін жетік біледі, ал олардың 16 - сы ғылыми дәрежеге ие, оның ішінде 15-і заң ғылымдарының кандидаттары және 1-і экономика ғылымдарының кандидаты. Сонымен бірге барлық облыстық судьялардың 2,4% - ы сот төрелігі академиясының түлектері болып табылады, оның ішінде 1 төраға және облыстық соттардың сот алқаларының 5 төрағасы.

Қазақстан Республикасы Жоғарғы Соты судьяларының жас құрамы мен кәсіби тәжірибесін талдау мынадай қорытынды жасауға мүмкіндік береді:

Жоғарғы Сот судьяларының орташа жасы-55 жас, ал судьялардың орташа еңбек өтілі – 24 жас. Судьялардың көпшілігі (85,5%) 50 жастан асқан, ал 50-ден 60 жасқа дейінгі жас санаты олардың арасында ең көп таралған. Жоғарғы Сот судьяларының жұмыс тәжірибесі әртүрлі, бірақ олардың көпшілігінде (75,8%) 20 жылдан астам судьялық жұмыс өтілі бар.

2022 жылы Жоғарғы Соттың басшылық лауазымдарында кадрлық өзгерістер енгізілді. Жоғарғы Соттың жаңа Төрағасының 19 жылдан астам судьялық тәжірибесі және сот жүйесінде әртүрлі лауазымдарда жұмыс тәжірибесі бар.

Жоғарғы Сот судьяларының едәуір бөлігі ғылыми дәрежеге ие: 2 заң ғылымдарының докторы және 10 заң ғылымдарының кандидаты. Сондай-ақ, 4 судья шет тілдерін, негізінен ағылшын тілін жетік біледі.

Қазақстан Республикасы Жоғарғы сотының судьялар корпусы кәсібиліктің жоғары деңгейімен, айтарлықтай жұмыс тәжірибесімен және академиялық жетістіктерімен сипатталады. Бұл жоғарғы сот органының тиімді жұмыс істеуіне және елдегі сот төрелігін қамтамасыз етуге ықпал етеді.

2022 жылы Сот жюриі 13 отырыс өткізіп, онда 78 судьяға қатысты 92 тәртіптік іс және 1 материал қаралды. Жүргізілген талдау судьялардың негізгі тәртіптік теріс қылығы сот төрелігін жүзеге асыру кезінде заңдылықты өрескел бұзу болып қалатынын көрсетті. Судья әдебіне қайшы келетін теріс қылық жасағаны үшін тәртіптік жазаның негізгі түрі судья қызметінен босату (11 жағдайдың 8-інде), ескертулер мен сөгістер жазасы басым болған.

Көбінесе мұндай заң бұзушылықтар байқаусызда және судьялардың істердің жекелеген санаттарын қарау бойынша практикалық дағдыларының болмауына байланысты болады, ал бұл судьялардың біліктілігі мен кәсіби деңгейін арттыру бойынша тиісті жұмысты ұйымдастыру, сондай-ақ сот практикасын зерделеу қажеттілігін көрсетуі мүмкін [32].

### Сауалнама нәтижесі

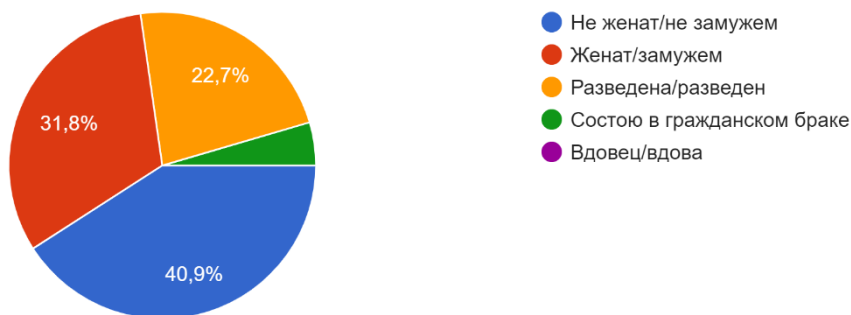
Сот жүйесінің кадрлік саясатын бағалау мақсатында Астана қаласының судьяларымен эксперттік сауалнама жүргізілді. Сауалнамаға 26 респондент қатысты. Сауалнама жауаптары өңделіп, келесі мәліметті көрсетті:

Сауалнамаға қатысқан көрсетілетін қызметті алушылардың 69,2% әйелдер және 30,8% ерлер, бұл көрсеткіш талдау кезінде айқындалған мағлұматқа сай келетінін дәлелі, ҚР сот жүйесінің басым бөлігі әйел судьялар.



3-сурет- Респонденттерді жынысы қарай бөлу  
Ескерту-Сауалнама деректері бойынша автормен құрастырылды

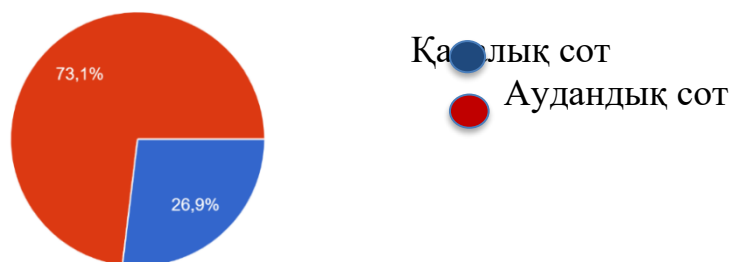
Респонденттердің 40,9 % отбасын құрмағандар, 22,7 % ажырасқандар, бұл көрсеткіштер сот төрелігін жүргізу кезінде судьяға кедергі тигізетіндігі анық.



#### 4-сурет- Отбасы жағдайына қарай бөлу

Ескерту-Сауалнама деректері бойынша автормен құрастырылды

Соттың дәрежесіне қарай 73,1 % аудандық, 26,9 % қалалық соттарда қызмет атқаратын судьялар

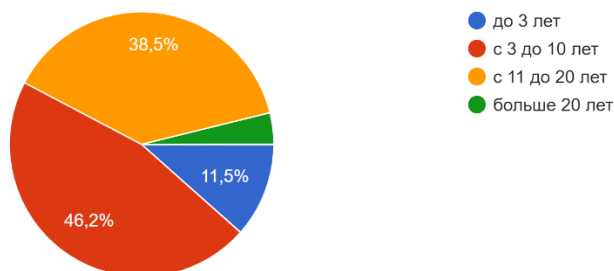


#### 5-сурет- Сот дәрежесіне қарай бөлу

Ескерту-Сауалнама деректері бойынша автормен құрастырылды

Жас айырмашылығы бойынша судьялар 35 жасқа дейін (19,2%), 36-44 жас (46,2 %), 45-55 жас (30,8%), 56 жастан жоғары(3,8%) судьялар. Ең кіші санатты судьялар 56 жастан жоғары, бұл судьялардың көбі 20 жыл еңбек өтілінен кейін отставкаға шығатындарының көрсеткіші.

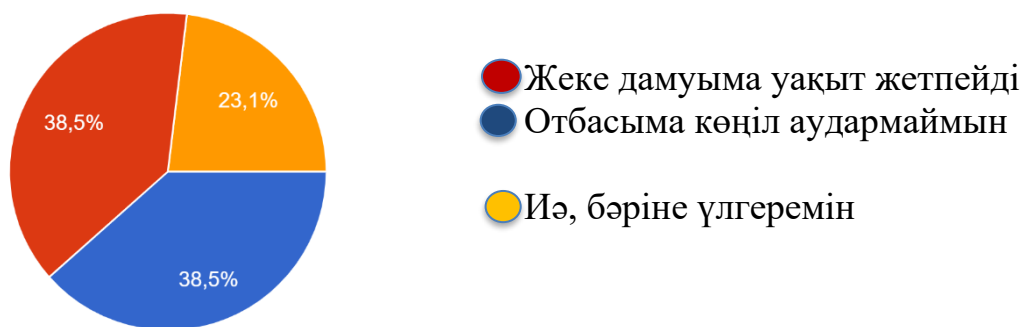
Судьялардың еңбек өтілінің көрсеткіштері басым бөлігі 46,2% 3-10 жылға дейін қызмет өтілі барлар.



#### 6-сурет- Еңбек өтіліне қарай бөлу

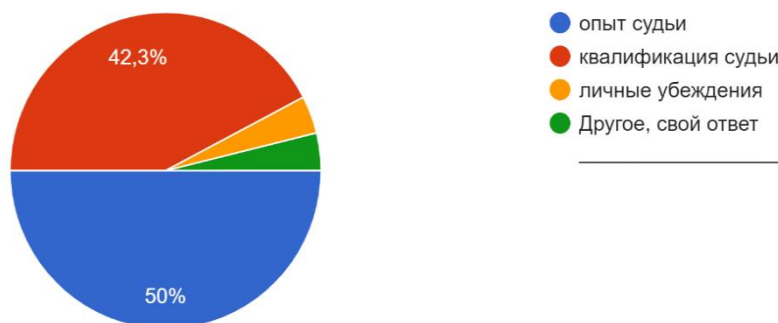
Ескерту-Сауалнама деректері бойынша автормен құрастырылды

Жұмыспен жеке өмір арасындағы балансты ұстай аласыз ба деген сұраққа 77% респондент баланс ұстай алмайтындығын көрсетті.



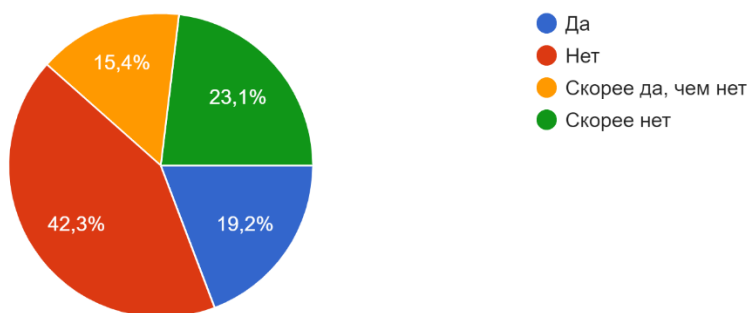
7-сурет- Тайм менеджментті сақтау бойынша бөлу  
Ескерту-Сауалнама деректері бойынша автормен құрастырылды

Қандай қасиет сот төрелігін асырған кезде маңыздырақ деген сұраққа судьялардың тең жартысы 50% жұмыс тәжірибесін атап өтті.



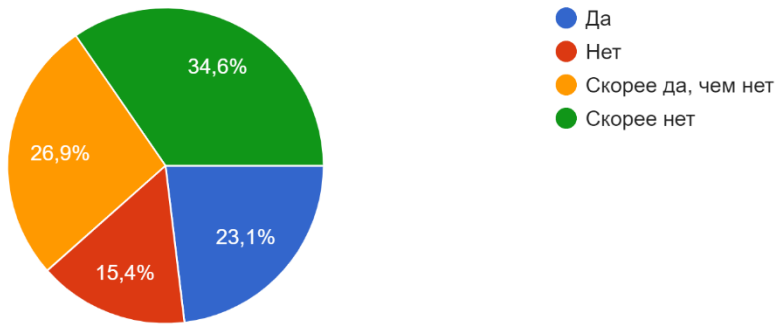
8-сурет- Басым қасиет бойынша бөлу  
Ескерту-Сауалнама деректері бойынша автормен құрастырылды

Судьяларды тағайындау әдісіне көңілі көп респондентте толмайтынын көруге болады 42,3% респондент судьялар тағайындалуына көңілі толмайтындығын көрсетіп нақты «ЖОҚ» деп жауап берді.



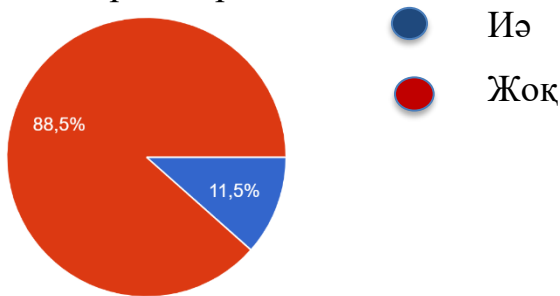
9-сурет- Басым қасиет бойынша бөлу  
Ескерту-Сауалнама деректері бойынша автормен құрастырылды

Судья істерді қарау кезінде тәуелсіз бе деген сұраққа 50% «ЖОҚ» деп жауап берді.



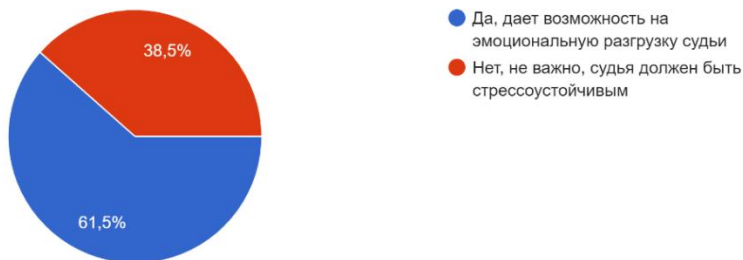
10-сурет- Судья тәуелсіздігі бойынша сұрақ  
Ескерту-Сауалнама деректері бойынша автормен құрастырылды

Судья әр 5 жыл аттестациядан өту қажет пе деген сұраққа 88,5% судья қарсы пікір білдірді.



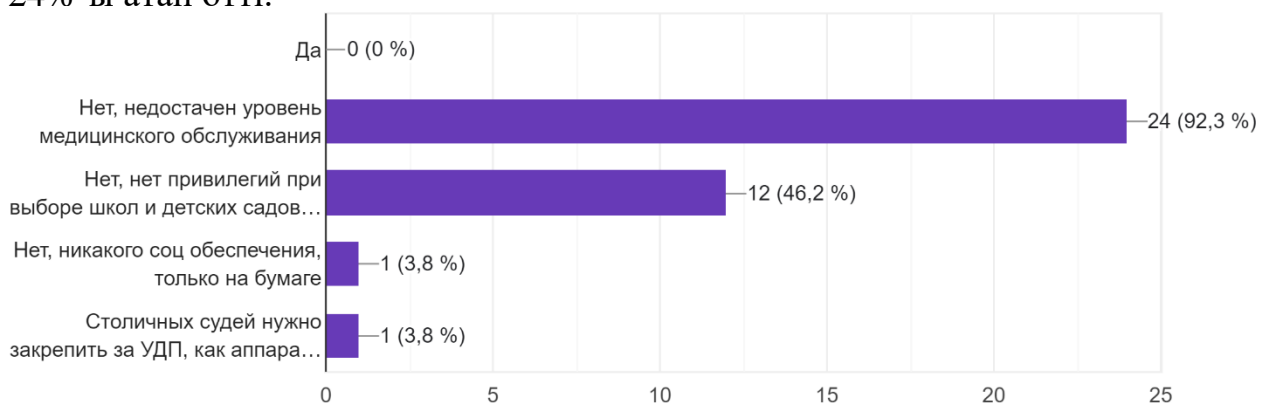
11-сурет- Судьяға 5 жыл сайын аттестация өткізу туралы сұрақ  
Ескерту-Сауалнама деректері бойынша автормен құрастырылды

Судьяға психолог көмегі қажет деп 61,5% бөлігі жауап берді



12-сурет- Психологиялық көмек туралы сұрақ  
Ескерту-Сауалнама деректері бойынша автормен құрастырылды

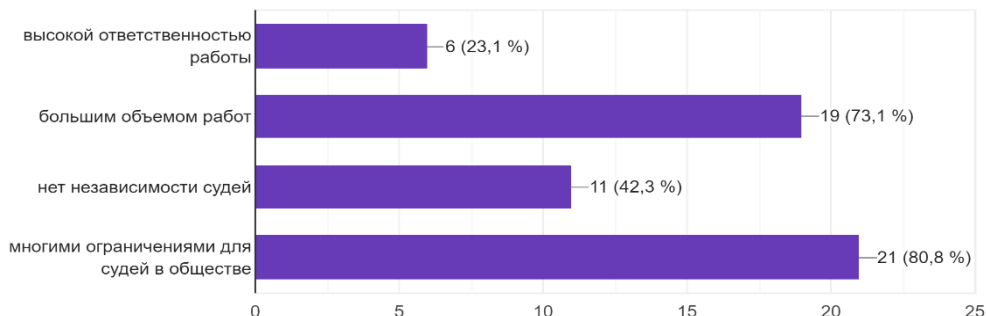
Судьялардың қазіргі әлеуметтік жағдайына қандай деген сұраққа, судьялар көңілдері толмайтынын көрсетті, әсіресе медицина қызметінің нашарлығын 24%-ы атап өтті.



### 13-сурет- Әлеуметік жағдайлары туралы

Ескерту-Сауалнама деректері бойынша автормен құрастырылды

Судья лауазымының тартымды тұстары деген сұраққа 19% судья– жұмыстың ауқымдылығын, 21% судья– көптеген шектеулердің бар екенін көрсетті



### 14-сурет- Судья лауазымының тартымсыз тұстары

Ескерту-Сауалнама деректері бойынша автормен құрастырылды

Сауалнаманы қорытындылап, келесі тұжырымдамаларға келуге болады.

Судьялардың көбі отбасын құрмаған 40,9%, не ажырасқан тұлғалар 22,7%. Барлығы дерлік өзін-өзі дамытуға, отбасына көңіл бөлмейтіндігін атап өтті. Бұл дегеніміз судьяның уақыты тығыз, жұмыс ауқымының көптігін көрсетеді.

Сонымен қатар судьялыққа өту, тағайындау тәртібіне, сондай-ақ сот шешімін шығару кезіндегі судьяның тәуелсіздігіне көңілдері толмайтындығын білдірді.

Жоғарғылардың негізінде сот жүйесінің адами ресурстарын ары қарай дамыту, жетілдіру ахуалды, әрі өзекті тақырып екеніне тағы да көз жеткізуге болады.

### Сұхбат нәтижелері

Сұхбат еңбек өтілі және дәрежелері әртүрлі 5 судьядан алынып, қорытындылар келтірілді. Сұхбат 7 бөлімнен және 23 сұрақтан тұрады.

Судьялардың жауаптарын қорытындылап, келесі тұжырымдамалар айқындалды.

«Сот жүйесін жүйелі түрде жетілдіру сапасына көңіліңіз толады ма?» деген сұраққа 1 респондент құптамайтынын, қалған судьялар қолдайтынын айтты. Атап айтсақ, жоғары білікті заңгерлер бірден ҚР Жоғарғы сотының дьясы болып тағайындалуына қарсы, себебі ол судьяның пікірінше ҚР-да нағыз заңгер жоқтың қасы дейді.

«Судья қандай басты моральдық-этикалық қасиеттерге ие болу керек?» деген сұраққа әрбір респондент әртүрлі қасиеттерді көрсетті. Жас судьялар заңтану саласындағы мінсіз білім, табандылық, батылдық деп атаса, орта буындағы тәжірибесі көбірек судьялар тәжірибенің зор үлесін, сонымен қатар, құқық нормаларын дұрыс қолдана білу қасиетін көрсетті. Тағы бірі еңбекқорлық

пен креативтілік қасиетінің болуын атап өтті.

«Судьялардың юрисдикциядағы сала бойынша мамандануына қалай қарайсыз?» деген сұраққа 1 судья сот төрелігін жүзеге асыру сапасын арттыру үшін мамандандыру қажет деген пікірге келді, себебі белгілі бір дауларда білім шындалып, тәжірибе жинақталады. Сонымен қатар, Ұлыбритания мемлекетінің сот жүйесін келтіріп, онда бір судья өмір бойы мысалы банкроттық дауларды ғана қарастыра отырып, осы саланың үздік білгірі бола алады деді. Керісінше пікірді респонденттердің көп бөлігі сот білдірді, ол судьялар барлық заңдарды білуде әмбебап болуы тиістігін айтты. Судьяларға тең қарау керектігін алға тартты. Себебі дәл сол жалақыға 1 судья оңай істі, ал басқа судья қиын істі қарайды, сонымен қатар сот жүктемесінің де ұлғаюына әкелетінін айтты.

«Қазіргі таңдағы судьяларды таңдау мен тағайындау әдістеріне көңіліңіз толады ма?» деген сұраққа респонденттердің бір бөлігі қанағаттанбайтынын атап айтты. Олардың ойынша іріктеу жасырын жүргізіледі, сондай-ақ не себепті іріктеуден өтпегенін ешкім түсіндірмейді деді. Сонымен қатар, эссе жазу судьялыққа үміткердің білімінің көрсеткіші бола алмайтынын ескертті.

«Судьялардың 5 жыл сайын аттестациядан өткізу қажеттілігі туралы пікіріңіз қандай?» деген сұраққа барлық респонденттер қажет еместігін айтып, судья күнделікті жұмысымен тәжірибе онсызда жинақтайтынын, сондай-ақ аттестацияның сапалы, әрі ашық өтетіндігіне күмән келтіретіндіктерін де айтты.

«Сіздің ойыңызша, судьялардың біліктілігін шетелде жоғарылату орынды ма?» деген сұраққа 1 респондент қажет еместігін, себебі әр елдің өз заңы, өз менталитеті болатынын, өзгеге жалтақтап, өз құндылығымызды жоғалтатындығымызды атап айтты. Ол шыққан шығынды басқа маңызды іске жұмсағанды жөн көрді. Қалған респонденттер шетелмен тәжірибе алмасу сот жүйесіне пайдасын тигізетінін айтты.

«Сіздің ойыңызша, бүгінгі таңда судьялардың әлеуметтік жағдайы жеткілікті қамтамасыз етілген бе?» деген сұраққа барлық респонденттер бір ауыздан жеткіліксіз деп жауап берді. Денсаулық сақтау, бала-бақша, жалақы, тұрғын үй тағысын тағы қамтамасыз етілмегендігін айтып, шерлерін тарқатты.

«Судьяларға психолог маманының көмегі қажет пе?» деген сұраққа респонденттердің көбі қажет деп жауап берді. Өйткені күнделікті ауыр жұмыстан, үлкен жауапкершіліктен стресске түсетіндіктерін айтты. Ал бірі судья өз-өзіне де, өзге ге де психолог болу керектігін алға тартты.

«Қаралған істердің жүктемесі мен сот төрелігін жүзеге асыру сапасына қарай судьяларды ынталандыру бойынша қандай ұсыныстарыңыз бар?» деген сұраққа респонденттер қосымша демалыс, мемлекеттік наградалар, ақшалай бонустар қажеттігін атады.

«Қазіргі сот жүйесінде мемлекеттік тілдің құндылығы қандай?» деген сұраққа респонденттер қазақ тілін жетік білмейтін судьялыққа кандидаттарды конкурстан өткізбеу керектігін айтты. Себебі мемлекеттік тілде түскен істер тек қазақ тілін білетін судьяларға жіберіледі, ал ол өз кезегінде судьяға қосымша ауыртпалық туғызады.

«Судьяны мінсіз ететін қандай қасиеттер?» деген сұраққа респонденттер көп рет қайталаған қабілеттер- жауапкершілік, адамгершілік, жан-жақтылық,

жақсы кәсіби білім, батылдық.

Сұхбаттың жауаптарынан сот жүйесінің кадрлік саясатын жетілдіру кезінде көптеген мәселелер туындап отырғанын көруге болады. Мәселен, судьялардың тәртіптік жазаға тартылуының бірден-бір факторлары – жергілікті соттарда кадрлардың жетіспеушілігі, кәсіби біліктілігінің әлсіздігі және сот жүйесінде еңбек өтілінің аздығы.

Сондықтан, сот жүйесінің беделіне, оның қоғамда сенімділігінің артуына, сот саласының адами ресурстарын дамыту маңызды.

### **Қазақстан Республикасы сот жүйесінің адами ресурстарын дамытудағы проблемалар, шешімдер мен болжамдарды талдау**

Қазақстан Республикасы сот жүйесінің Адами ресурстарын дамытудағы түйінді проблемалар мен шектеулердің бірі судьяларды іріктеу және тағайындау процесінде ашықтықтың болмауы болып табылады. Бұл судья лауазымына құзыреті аз кандидаттарды тағайындауға әкелуі мүмкін, бұл өз кезегінде сот жүйесінің сапасын төмендетеді және қоғамның сенімсіздігін тудырады. Жағдайды жақсарту үшін барлық үміткерлер үшін тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ететін Үміткерлерді іріктеудің ашық және объективті тетіктерін құру қажет.

Келесі мәселе—судьяларды әлеуметтік қамтамасыз етудің жеткіліксіздігі және осыған байланысты оларға наразылық. Судьялардың материалдық және әлеуметтік қамсыздандыру мәселелері судьялардың уәждемесінің төмендеуіне және нәтижесінде сот талқылауының сапасының төмендеуіне әкелуі мүмкін. Ауыртпалығына және істің ауқымына байланысты жалақыны бөлу. Себебі, аудандық соттың барлық судьяларының еңбекақысы бірдей. Мысалы: Талғар аудандық сотында 1 судья айына 100-ден аса іс қараса, көрші аудандық соты 7 істі айына қарайды, ал жалақылары бірдей. Бұндай олқылықтарды болдырмас үшін аз құрамды соттарды біріктіріп, шағымдарды электронды түрде қабылдап, істі онлайн режимде қарау мүмкіндігін қарастыру қажет. Бұл бір жағынан коммуналды қызметтерге жұмсалатын қаражатты үнемдейді. Мұның арқасында еңбекақыны өсіруді қарастыруға да болады.

Қазақстан Республикасының сот жүйесі контекстінде судьяларды әлеуметтік қамтамасыз етудің жеткіліксіздігі сот шешімдерінің сапасына және тұтастай сот жүйесінің беделіне теріс әсер етуі мүмкін проблемаға айналады.

Судьяларды әлеуметтік қамсыздандыру тек лайықты жалақыны ғана емес, сонымен қатар тұрғын үй, медициналық сақтандыру, зейнетақы кепілдіктері және судьялардың балаларына берілетін жеңілдіктер сияқты бірқатар басқа кепілдіктер мен жеңілдіктерді қамтитынын атап өткен жөн. Осы аспектілердің барлығы Судьялардың тұрақты әлеуметтік мәртебесін қалыптастыру және олардың сапалы және жауапты жұмысқа деген ынтасын арттыру үшін маңызды.

Осыған байланысты судьялардың әлеуметтік қамсыздандыруының жеткіліксіздігі бірқатар жағымсыз салдарға әкелуі мүмкін. Біріншіден, судья мамандығының білікті заңгерлерге тартымдылығы төмендейді, бұл сот жүйесінде кадр тапшылығын тудыруы мүмкін. Екіншіден, қолданыстағы



судьялар өздерінің әлеуметтік жағдайлары мен материалдық жағдайларына наразы болуы мүмкін, бұл олардың жұмысқа деген ынтасын төмендетеді және сот шешімдерінің сапасының нашарлауына әкелуі мүмкін.

Сот жүйесінің әртүрлі деңгейлерінде білікті кадрлардың жетіспеушілігіне келесі факторлар ықпал етуі мүмкін:

- Кәсіптің төмен тартымдылығы: әлеуметтік қамсыздандырудың жеткіліксіздігі, жалақының төмендігі, күрделі еңбек жағдайлары және қоғамның қысымы сот жүйесінде кәсіптің тартымдылығын төмендетуі мүмкін, нәтижесінде сапалы кадрлар басқа қызметпен айналысуды таңдауы мүмкін.

- Кадрларды даярлау және қайта даярлау жүйесінің болмауы: сот жүйесі қызметкерлерін оқыту, біліктілігін арттыру және тағылымдамадан өткізу жүйесіне жеткіліксіз көңіл бөлінеді, бұл кәсіпқойлықтың төмен деңгейіне және кадрларды даярлаудың әлсіздігіне әкелуі мүмкін.

- Кадрларды іріктеу және тағайындау мәселелері: судьяларды және сот жүйесінің басқа да қызметкерлерін іріктеу және тағайындау процесінде ашықтық пен объективтіліктің болмауы маңызды лауазымдарға құзыреті аз кандидаттардың тағайындалуына әкелуі мүмкін, бұл тұтастай алғанда сот жүйесінің жұмысының сапасына әсер етеді.

Корпоративтік мәдениет пен кәсіби этиканың төмен деңгейі: нақты анықталған Кәсіби Стандарттар мен этикалық Қағидалардың болмауы білікті қызметкерлердің демотивациясына және олардың сот жүйесінен кетуіне әкелуі мүмкін.

Қазақстанның сот жүйесінде кәсіпқойлық, тәуелсіздік, бейтараптық және жауапкершілік қағидаларына негізделген корпоративтік мәдениет жұмыс істейді. Корпоративтік мәдениетті нығайту және судьялар мен сот аппараттары қызметкерлерінің кәсіби қоғамдастығын дамыту бірыңғай ақпараттық кеңістік құруға, тәжірибе алмасуға және әртүрлі деңгейдегі және юрисдикциялардағы судьялар арасында білім беруге ықпал етеді.

Судьяларды іріктеу және тағайындау процесіндегі ашықтық кез келген елдің сот жүйесінің тиімді жұмыс істеуінің басты құрамдас бөлшегі болып саналады. Алайда, Қазақстанда судьяларды іріктеу және тағайындау процесінде айқындықтың белгілі бір кемшілігі бар, ол судьялар лауазымдарына құзыреті аз кандидаттарды тағайындауға және соның салдарынан сот шешімдерінің сапасының нашарлауына және қоғамның сот жүйесіне сенімсіздігіне әкелуі мүмкін.

Қазақстанда судьяларды іріктеу және тағайындау процесінде ашықтықтың болмауы бірнеше аспектілерде көрінеді. Біріншіден, судья лауазымына үміткерлер көбінесе өздерінің біліктіліктерін, жұмыс тәжірибесі мен кәсіби жетістіктерін көпшілік алдында көрсете алмайды. Оның орнына судьяларды іріктеу және тағайындау процесі жабық сұхбаттар мен ұсыныстарға негізделеді, бұл кандидаттар туралы ақпараттың көпшілікке қол жетімділігін шектейді және құзыреті аз кандидаттарды тағайындауға әкелуі мүмкін.

Екіншіден, ашықтықтың болмауы үміткерлердің біліктілігі мен кәсіби құзыреттілігін бағалаудың нақты критерийлерінің болмауынан көрінеді. Нәтижесінде, үміткерлердің біліктілігі мен кәсіби құзыреттілігін бағалау

көбінесе субъективті түрде жүзеге асырылады, бұл судьяларды тағайындау туралы дұрыс емес шешімдерге әкелуі мүмкін.

Сондай-ақ, үміткерлердің судья ретіндегі жұмысына әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысының бар-жоғын тексерудің болмауы маңызды мәселе болып табылады. Мұндай тексерулерсіз ықтимал мүдделер қақтығысы бар кандидатты судья лауазымына тағайындау қаупі жоғары болуы мүмкін.

Алайда, судьяларды іріктеу және тағайындау процесінде ашықтықтың болмауы құзыреті аз кандидаттарды тағайындауға әкелуі мүмкін, бұл істерді қарау сапасына және азаматтардың жалпы сот жүйесіне деген сеніміне теріс әсер етеді. Сонымен қатар, ашықтықтың болмауы сыбайлас жемқорлыққа және судьяларды тағайындау процесіне заңсыз ықпал етудің басқа түрлеріне ықпал етуі мүмкін.

Бұл мәселені шешу үшін судьяларды іріктеу мен тағайындау процесінің ашықтығын жақсарту қажет. Атап айтқанда, келесі шараларды қарастыруға болады:

1. Жұртшылықтың рөлін күшейту. Судьяларды іріктеу және тағайындау процесіне қоғамдық ұйымдар мен тәуелсіз сарапшылардың қатысуы үшін жағдай жасау қажет. Бұл үміткерлерді объективті бағалауға және процестің ашықтығын арттыруға көмектеседі.

2. Судьяларды іріктеу және тағайындау жөніндегі комиссияның рөлін күшейту. Комиссияның шешімдеріне сыртқы факторлар әсер етпеуі үшін оның үлкен тәуелсіздігі мен дербестігін қамтамасыз ету қажет. Сондай-ақ комиссия жұмысының сапасын арттыру, олардың ішінде үміткерлерді неғұрлым мұқият іріктеуді жүргізу мен олардың құзіреттілігін соғұрлым объективті бағалауды қамтамасыз ету керек.

3. Мәліметтердің қолжетімділігін қамтамасыз ету. Үміткерлер, іріктеу рәсімдері, кандидаттарды бағалау критерийлері және қабылданған шешімдер туралы мағлұматты қоса алғанда, судьяны іріктеу мен тағайындау процесі туралы ақпаратқа жария қол жеткізуді қамтамасыз ету қажет. Бұл процестің ашықтығын арттыруға және сыбайлас жемқорлық қаупін және процеске заңсыз әсер етудің басқа түрлерін азайтуға көмектеседі.

4. Сот этикасының рөлін күшейту. Судьялардың этикалық нормалар мен қағидаттарды сақтауын қатаң бақылауды қамтамасыз ету қажет. Бұл соттардың жұмыс сапасын және азаматтардың жалпы сот жүйесіне деген сенімін арттыруға көмектеседі.

Судьяларды іріктеу және тағайындау процесінің ашықтығы мен объективтілігі сот жүйесінің сапалы жұмысын қамтамасыз етудің және қоғамның сот төрелігіне деген сенімін сақтаудың негізгі факторлары екенін түсіну маңызды. Бұл үдерісте ашықтықтың жетіспеушілігі проблемасын шешуге заңнамадағы жүйелі өзгерістер және Қазақстанда судьяларды іріктеу мен тағайындаудың неғұрлым ашық, объективті және әділ процесін қамтамасыз ететін жаңа тәжірибелер мен әдістерді енгізу арқылы қол жеткізуге болады.

Кесте 1 – Қазақстан Республикасы сот жүйесінің Адами ресурстарын дамытудағы проблемалар, шешімдер мен болжамдарды талдау.

№	Мәселе	Шешім	Болжам
1	Судьяларды іріктеу және тағайындау процесінде ашықтықтың болмауы	Конкурстық рәсімдер мен алқалы комиссияларды қоса алғанда, судьяларды іріктеу мен тағайындаудың ашық тетіктері енгізілгеннен кейін сот шешімдерінің сапасы жақсарады және қоғамның сот жүйесіне деген сенімі артады деп күтілуде.	Неғұрлым құзыретті және тәуелсіз судьялар заңды дәлірек қолдана алса, бұл елдегі құқықтың үстемдігін нығайтуға әкеледі
2	Судьяларды әлеуметтік қамтамасыз етудің жеткіліксіздігі және осыған байланысты оларға наразылық	Судьялардың әлеуметтік қамсыздандыру деңгейін, оның ішінде жалақы мен әлеуметтік кепілдіктерді арттыру	Сот жүйесіне неғұрлым білікті мамандарды тартуға және бұрыннан бар судьяларды ұстап қалуға ықпал етеді. Судьялардың еңбек жағдайларын жақсарту сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін азайтып, өз функцияларын сапалы орындауға деген ынтаны арттыруы мүмкін.
3	Әр 5 жыл сайын аттестаттаудан өту қажеттілігі	Судьяларды аттестаттау жүйесін оңтайландыру, оның орнына тұрақты оқыту және біліктілікті арттыру судьялардың жоғары кәсіби деңгейін сақтауға және сот шешімдерінің сапасын жақсартуға ықпал етеді.	Аттестаттау жүйесі судьялардың үздіксіз кәсіби дамуына түрткі бола алады. Алайда қызметтен босату құралы ретінде қарастырылады деп, судьялардың үрейін тудырады.
4	Судьялардың құқықтың әртүрлі салаларында мамандануының болмауы	Судьяларды мамандандыру жүйесін енгізу оларға терең білім мен тәжірибеге сүйене отырып, белгілі бір құқық салаларында шешім қабылдауға мүмкіндік береді..	Бұл қателіктердің азаюына және заңнаманы дәлірек қолдануға әкелуі мүмкін, бұл өз кезегінде қоғамның сот жүйесіне деген сенімін арттырады және құқықтың үстемдігін нығайтады
5	Сот жүйесінде адам ресурстарын дамытуға бөлінетін бюджет қаражатының шектелуі	Сот жүйесінің Адами ресурстарын дамытуға бюджет қаражатын ұлғайту кезінде судьяларды даярлау және қайта даярлау жөніндегі кең бағдарламаны жүзеге асыруға, сондай-ақ олардың әлеуметтік мәртебесін арттыруға болады.	Бұл сот шешімдерінің сапасын жақсартуға және қоғамның сот органдарына деген сенімін арттыруға әкелуі мүмкін.

1 – кестенің жалғасы

1	2	3	4
6	Сот жүйесінің әртүрлі деңгейлерінде білікті кадрлардың жетіспеушілігі	Судьяларды даярлау, біліктілігін арттыру және олардың кәсіби дамуын ынталандыру жөніндегі бағдарламаларды іске асыру нәтижесінде сот жүйесі барлық деңгейлерде жоғары білікті кадрлармен қамтамасыз етілетін болады.	Бұл сот жүйесінің тиімділігін арттырады және сот шешімдерінің сапасын жақсартады.
7	Сот жүйесінің жұмысында технологиялар мен инновацияларды жеткіліксіз пайдалану	Электрондық сот тізілімдері, бейнеконференциялар және істерді басқару жүйелері сияқты сот жүйесіне заманауи технологиялар мен инновацияларды енгізу процесін жеңілдетіп, жеделдете алады.	Бұл сонымен қатар судьяларға өз уақыттарын тиімді пайдалануға және сот шешімдерінің сапасын жақсартуға мүмкіндік береді.
8	Сот жүйесіндегі сыбайлас жемқорлық мәселелері	Сот жүйесі жұмысының ашықтығын арттыруды және судьялардың іс-әрекеттерін бақылауды қатаңдату қоса алғанда, сыбайлас жемқорлыққа қарсы шараларды енгізу сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін азайтуға көмектеседі.	Сот жүйесіндегі сыбайлас жемқорлықты азайту қоғамның соттарға деген сенімін арттырады және құқықтың үстемдігін нығайтады.
9	Сот жүйесі шеңберіндегі әртүрлі инстанциялар мен органдар арасындағы өзара іс-қимыл мен үйлестірудің болмауы	Сот жүйесіндегі әртүрлі инстанциялар мен органдар арасындағы өзара іс-қимыл мен үйлестіру тетіктерін жақсарту ақпарат алмасуды жеңілдетеді және істерді қарау мерзімін қысқартады.	Сот органдары арасындағы тығыз ынтымақтастық сонымен қатар функциялардың қайталануын азайтуға және жалпы сот жүйесінің тиімділігін арттыруға ықпал етеді.
10	Халықтың қалың бұқарасы үшін заңгерлік білім мен оқытуға қолжетімділіктің шектелуі	Онлайн платформалар мен тегін білім беру бағдарламалары арқылы халыққа заңгерлік білім мен оқытуға қолжетімділікті арттыру қоғамдағы құқықтық сауаттылық деңгейін арттыруы мүмкін.	Бұл сот жүйесіне жүктеменің төмендеуіне әкеледі, өйткені азаматтар өздерінің құқықтары мен міндеттері туралы көбірек біледі және дауларды шешу үшін сот тетіктерін тиімдірек пайдалана алады.
Ескертпе – Зерттеу нәтижелері бойынша автормен құрастырылған			

**Ұсынымдар**

Жүргізілген жұмыстарға сәйкес, сот жүйесінің адами ресурстарын дамытуды қамтамасыз ету үшін мынадай шараларды атап өткен жөн:

Кесте 2 – Ұсынымдар

№	Ұсыным	Қазіргі редакция	Ұсынылатын редакция	Негіздеме
1	Еңбек нәтижелері бойынша, қосымша демалысты енгізу	2000 жылғы 25 желтоқсандағы ҚР Сот жүйесі мен судьяларының мәртебесі туралы Заңының Судьялардың жыл сайынғы демалыстары—49 бабы негізінде 30 күн еңбек демалысы қарастырылған	2015 жылғы 23 қарашадағы ҚР Еңбек кодексінің 89 бабы-. Жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары Келесі тармақшамен толықтырылсын— <i>3) судьяларға ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі.</i> 2000 жылғы 25 желтоқсандағы ҚР Сот жүйесі мен судьяларының мәртебесі туралы Заңының 49 бабы келесі тармақшамен толықтырылсын: <i>Судьяларға ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі.</i> <i>Ескертпе: жұмыс тәртібі бойынша анықтама негізінде</i>	Судьяның өзін-өзі дамытуына, демалуына, отбасына көңіл бөлуіне мүмкіндік береді. Ол дегеніміз сот төрелігін сапалы іске асыруға әкеледі.
2	Судьялар үшін психолог пен тренингтерді жоспарлы түрде енгізу	Ондай қызметтер қарастырылмаған	2015 жылғы 4 желтоқсандағы Мемлекеттік сатып алу Заңының Бір көзден сатып алу туралы 39 бап, 3 тармақ 45 тармақшасы көрмелердің, семинарлардың, конференциялардың, кеңестердің, форумдардың, симпозиумдардың, тренингтердің	Күнделікті ауыр жұмыстан, үлкен жауапкершіліктен стресске түскен кездер жиі болады, психологиялық жеңілдік береді

2 – кестенің жалғасы

1	2	3	4	5
		0	<p>материалдарын сатып алу, сондай-ақ көрсетілген іс-шараларға қатысқаны үшін ақы төлеу;  <i>Осы тармақша «судьяларға арналған психолог қызметін сатып алу» сөздерімен толықтырылсын.</i>                      Немесе                      Судьялар Одағы ақша қаражатын бөлу есебінен қарастыру</p>	
3	<p>Судьялардың құқықтың әртүрлі салаларында мамандануын қарастыру</p>	<p>Соттарда төрағалардың ұйғарымымен белгіленген мерзімде, судьялардың іс қараудағы бағыты ауысып отырады</p> <p>06.12.2019 жылғы №21 ҚР Жоғарғы Сот Жалпы отырысының Қаулысымен бекітілген Соттарда істерді автоматтандырылған бөлу туралы Ереженің 9 тармағы– Істерді соттарда автоматтандырылған бөлу кезінде мынадай критерийлер ескеріледі:</p> <p>1) істер, материалдар санаты (судьяның мамандануы);                      2) сот ісін жүргізу тілі;                      3) істің күрделілігі.</p>	<p>Судьяға істерді тең бөлу, яғни іс санаттарына бөлмеу.                      Бұл өз кезегінде судьялардың әмбебап болуын және жүктеменің тең бөлініп, судьяларға тең мүмкіндік оның ішінде жалақысы бірдей судьялардың құқығын бұзбауға көмегін береді.</p> <p><i>Соттарда істерді автоматтандырылған бөлу туралы Ереженің 9 тармағының 1) тармақшасы алынып тасталсын.</i></p>	<p>Судьялардың мамандануы олардың белгілі бір құқық саласында терең білімі мен тәжірибесінің болуын болжайды, бұл оларға негізделген және құзыретті шешімдер қабылдауға мүмкіндік береді.                      Судьяларда мамандандырудың болмауы келесі жағымды салдарға әкеледі:                      -судьялар тәжірибе жинайды, кейін басқа судьяларды алмастыра алады, әмбебап судья әркез қажет;                      -судьяларға тең қарау және басты істердің жүктемесін азайтады;                      -Істерді қарау мерзімдері қысқарады;</p>

№2 кестенің жалғасы

1	2	3	4	5
				Бұл істерді қарауды кешіктіруі және сот жүйесіне жүктемені азайтуы мүмкін. -Сот жүйесінің тиімділігі жоғарылайды: судьялардың мамандануының болмауы сот жүйесінің жалпы тиімділігін арттырады
4	Судьялардың өзін-өзі дамытуы үшін Қазақстанның әр өңірінде коворкинг орталықтарды ашу	Дамыту орталықтары жоқ	Судьялар есебінен Одағы қарастыру, жеке судья қаражатынан	Судьялардың тәжірибе алмасуына, білімін жетілдіруіне көмегін тигізеді
Ескертпе – Зерттеу нәтижелері бойынша автормен құрастырылған				



15-сурет- Коворкинг сұлбасы  
Ескертпе – автормен әзірленген

### *Судьяларға арналған коворкинг орталық*

1. Бүкіл Қазақстан судьяларымен, басқа мемлекеттегі судьялармен интернет желісі арқылы хабарласып, пікір алмасып, тәжірибемен бөлісу мүмкіндігі болады.
2. Қосымша білім алу. Мысалы: кітапхана, дәріс залы, оқу залы, шахмат т.б. болады.
3. Дем алу мүмкіндігі. Мысалы: асхана, демалыс бөлмесі бар.
4. Жұмысты еңбек уақытынан тыс орындау.
5. Басқа судьялармен форматтан тыс араласу, ол көңіл-күйді көтеруге әсерін тигізіп, жұмысқа деген тиімділігін арттырады

Қаржыландыру: Судьялар Одағынан, жеке судьялар қаражатынан жұмсалады.  
Орналасуы: Сот ғимаратының пайдаланылмайтын бос орындары жиі кездеседі.  
Сол орындарға артық компьютер, жиһаздар болса орналастырылып, ыңғайлы етіп жасау.

Коворкинг–ашық қолданыстағы еркін аймақ болады.

Ұсынылған шараларды іске асыру Қазақстан Республикасының сот жүйесінің тиімділігін арттыруға және елдегі құқық үстемдігін нығайтуға ықпал етуі мүмкін. Алайда, бұл шараларды жүзеге асырудың сәттілігі көбінесе саяси ерік-жігерге, ресурстарға және барлық мүдделі тараптардың қатысуына байланысты екенін ескеру қажет.



## Қорытынды

Осы магистрлік жоба шеңберінде сот жүйесіндегі адам ресурстарын дамытудың теориялық негіздері зерделенді, Қазақстан Республикасының сот жүйесіндегі адам ресурстарын басқарудың қазіргі жағдайы бағаланды және сот жүйесіндегі адам ресурстарын дамытудың озық тәжірибелерінің халықаралық тәжірибесі зерделенді. Қазақстан Республикасы сот жүйесінің адами ресурстарын дамытуда проблемалар мен шектеулер анықталды және оларды жетілдіру жөнінде ұсыныстар әзірленді.

Адами ресурстарды дамытудың теориялық негіздерін талдау барысында негізгі принциптер мен тұжырымдамалар зерделенді, сондай-ақ осы саладағы халықаралық тәжірибе жинақталды. Ұйымдастырушылық құрылымды, басқару жүйесін және тиімділікті бағалауды қоса алғанда, Қазақстан Республикасының сот жүйесіндегі адам ресурстарын басқаруды талдауға басты назар аударылды.

Зерттеудің алынған нәтижелері арқылы Қазақстан Республикасының сот жүйесінде адами ресурстарды дамытуды жетілдіру жөнінде ұсыныстар тұжырымдалды. Атап айтқанда, судьяларды даярлау және олардың біліктілігін арттыру жүйесін жетілдіру, судьяларды іріктеу және тағайындау процесінде ашықтықтың болмауы, судьяларды әлеуметтік қамтамасыз етудің жеткіліксіздігі, сондай-ақ сот актілерін өзгертуді жоюға және судьяларды жазалауға байланысты мәселелер сияқты негізгі мәселелерді шешу ұсынылды.

Судьяларды ынталандыру мен дамытудың заманауи әдістерін енгізу, сондай-ақ халықаралық тәжірибені ескере отырып, үздіксіз білім беру және судьялардың біліктілігін арттыру жүйесін құру сияқты адам ресурстарын басқаруды жетілдіру бойынша инновациялық шешімдер ұсынылды.

Ұсынылған шараларды іске асыру нәтижесінде Қазақстан Республикасының сот жүйесінде адам ресурстарын басқарудың тиімділігін арттыруды, елдегі сот билігі мен әділеттіліктің сапасын жақсартуды күтуге болады.

Ұсыныстарды іске асыруға дейінгі және кейінгі нәтижелерді кестелік ұсыну ұсынылған шараларды қолданудың ықтимал өзгерістері мен оң әсерін көрнекі түрде көрсетуге мүмкіндік береді. Бұл ұсыныстарды енгізу Қазақстан Республикасының сот жүйесі жұмысының сапасын арттырады.

Сонымен қатар, зерттеу нәтижелері қазақ тілін құқықтану саласындағы ғылыми тіл ретінде дамытудың маңыздылығын көрсетеді. Ұлттық тілді академиялық тұрғыда нығайту халықтың барлық топтары үшін білім мен ғылыми зерттеулерге қолжетімділікті кеңейтуге, Қазақстанның құқықтық мәдениеті мен тарихын түсінуді тереңдетеді, сондай-ақ қазақстандық ғылыми қоғамдастықтың халықаралық аренада интеграциялануына ықпал етеді.

Сот жүйесінде адами ресурстарды дамытуды жетілдіру жөніндегі ұсыныстарды іске асыру әртүрлі мекемелер, ұйымдар мен мемлекеттік билік өкілдері арасындағы ынтымақтастықты талап ететінін атап өту маңызды. Жаңа тәсілдер мен әдістерді енгізу бірлескен күш-жігерді, соның ішінде заң шығарушы, атқарушы және сот органдарының, сондай-ақ академиялық қоғамдастық пен қоғамдық ұйымдардың белсенді қатысуын талап етеді.

Бұл жұмыс Қазақстан Республикасының сот жүйесіндегі адам ресурстарын басқару проблемаларын кешенді зерттеу және оларды жетілдіру жөнінде ұсыныстар әзірлеу болып табылады. Зерттеу нәтижелері сот органдары мен адам ресурстарын басқару органдарының практикалық қызметінде, сондай-ақ ғылыми зерттеулер мен оқытуда қолданылуы мүмкін.

Зерттеулер сот жүйесінің практикалық қызметінде ұсынылған шараларды қолдану нәтижелерін талдауға, сондай-ақ адами ресурстарды басқаруды жетілдірудің және құқықтың басқа салаларында ғылыми тіл ретінде қазақ тілін дамытудың қосымша мүмкіндіктерін зерделеуге бағытталуы мүмкін. Ұсынылған шараларды жүзеге асырғаннан кейін олардың тиімділігін бақылауға және бағалауға назар аударған жөн. Бұл стратегиялар мен тәсілдерді уақтылы түзетуге, сондай-ақ Қазақстан Республикасының сот жүйесін жетілдірудің қосымша бағыттарын айқындауға мүмкіндік береді.

Сот билігін атқарушы болып табылатын судьяның тұлғасы әрқашан қоғам мен мемлекеттің назарында болады. Қоғам мантия киген адамнан сот төрелігін жүзеге асыру кезінде әділетті әрі бейтарап болуын талап етеді, сонымен қатар беделінің мінсіз және мінез-құлқының әдепті болуын күтеді.

## Пайдаланған әдебиеттер тізімі

- 1 Мемлекет басшысы Қазақстан Республикасы судьяларының VIII Съезіне қатысты//URL:[https://www.akorda.kz/ru/events/akorda\\_news/meetings\\_and\\_sittings/glava-gosudarstva-prinyal-uchastie-v-viii-sezde-sudei-respubliki-kazahstan](https://www.akorda.kz/ru/events/akorda_news/meetings_and_sittings/glava-gosudarstva-prinyal-uchastie-v-viii-sezde-sudei-respubliki-kazahstan)  
Жүгінген күні 08.04.2023 ж.
- 2 "Қазақстан Республикасының сот жүйесі және судьяларының мәртебесі туралы" Қазақстан Республикасының Конституциялық заңына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы Қазақстан Республикасының 2008 жылғы 17 қарашадағы №80-IV Конституциялық заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі – URL:<https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z000000132> Жүгінген күні 02.04.2023 ж.
- 3 Стратегия судебного образования на 2017-2020 годы // URL:<https://sud.gov.kz/rus/content/strategiya-sudebnogo-obrazovaniya-na-2017-2020-gody>
- 4 "Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне процесік заңнаманы жетілдіру және сот жүйесін реформалау мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы"Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 27 наурыздағы № 216-VII Заңы //«Әділет» Қазақстан Республикасы құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі –URL:<https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2300000216> Жүгінген күні 02.04.2023 ж.
- 5 Судебная реформа в Республике Казахстан: обзор основных этапов (Г.Ж.Сулейменова) // URL:[https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=38412079&mode=p&page=5&pos=655;-44#pos=655;-44](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38412079&mode=p&page=5&pos=655;-44#pos=655;-44)
- 6 Проблемы совершенствования судебной власти в Казахстане // URL:[https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30509210](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30509210)
- 7 Э. Б. Аблаева. Профессиональное обучение судей как одно из приоритетных направлений совершенствования судебной системы Республики Казахстан // URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-obuchenie-sudey-kak-odno-iz-prioritetnyh-napravleniy-sovershenstvovaniya-sudebnoy-sistemy-respubliki-kazahstan/viewer>
- 8 Джакомо Оберто. Подбор и подготовка судей в Европе: сравнительное исследование //URL:[https://www.coe.int/t/dghl/cooperation/lisbonnetwork/rappports/LivreOberto\\_ru.pdf](https://www.coe.int/t/dghl/cooperation/lisbonnetwork/rappports/LivreOberto_ru.pdf)
- 9 СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ Международной научно-практической конференции «ФОРМИРОВАНИЕ И УКРЕПЛЕНИЕ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В СВЕТЕ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВЕННОГО СОЗНАНИЯ», ПОСВЯЩЕННОЙ 25 - ЛЕТИЮ КОНСТИТУЦИИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН //URL:<https://www.enu.kz/downloads/oktyabr-2020/1-sent-sbornik.pdf>  
Дата обращения 02.04.2023 г.
- 10 К.Мами. Краткий обзор основных этапов развития судебной системы Республики Казахстан // URL:

[https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=31644523&pos=6;-32#pos=6;-32](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31644523&pos=6;-32#pos=6;-32) Дата обращения 02.04.2023 г.

11 Дьяченко С.А. Реформирование судебной системы Казахстана: реальность и перспективы // URL:<https://pvlast.ru/archive/index.41.php> Дата обращения 04.04.2023 г.

12 Сапарғалиев Г.С. Конституционное право Республики Казахстан: академический курс. – Алматы: Жеті жарғы, 2002.– С. 61-243.

13 Хакимова Г.Е. Судебная система Республики Казахстан: учебное пособие. – Костанай: КГУ им. А. Байтурсынова, 2011.– С. 34.

14 Қаржаубаев Е.К. Қазақстан Республикасы сот билігінің құқықтық мәртебесі: оқу құралы.–Алматы: НАС, 2006. –201 б.

15 М.С. Нарикбаев. Конституция Республики Казахстан и развитие судебных и правоохранительных органов // Матер. междунар. науч. конф. «5-летие Конституции и законотворческий процесс в Республике Казахстан». – Астана, 2000. –С. 117-120.

16 В.В. Ткаченко. Концепция правовой политики на период 2010-2020 гг. // Сборник материалов круглого стола «Перспективы развития судебно-правовой реформы в Республике Казахстан». – Астана, 2009. –С. 13-14.

17 "Қазақстан Республикасының 2010 жылдан 2020 жылға дейінгі кезеңге арналған құқықтық саясат тұжырымдамасы туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2009 жылғы 24 тамыздағы №858 Жарлығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі –URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U090000858> Жүгінген күні 04.04.2023 ж.

18 Д. Канафин. Международные стандарты независимости судебной власти как гарантии стабильности правовой системы// URL:[https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=34840429](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34840429) Дата обращения 04.04.2023 г.

19 С.В.Потапенко, А.С.Даниелян, И.Н.Гелиева. Судебная система Российской Федерации: учебное пособие.–Краснодар: Кубанский гос.ун-т, 2019.– С.9.

20 Сулейменова Г.Ж. Специализированные суды, их организация и место в судебной системе Республики Казахстан // Вестник Карагандинского университета.–Караганда,2007.–№2 (46)–С.120-128.

21 Отбор, назначение и продвижение судей: зарубежный опыт и международные стандарты. «Сравнительное конституционное обозрение».-Москва, 2014.–№6–С.98-109.

22 Armytage, L., 2005, 'Training of Judges: Reflections on Principle and International Practice', European Journal of Legal Education, vol. 2, no. 1, pp. 21-38 // URL:<https://gsdrc.org/document-library/training-of-judges-reflections-on-principle-and-international-practice/> Дата обращения 02.04.2023 г.

23 JUDICIAL EDUCATION AND TRAINING Journal of the International Organization for Judicial Training // URL:[https://www.iojt.org/\\_data/assets/pdf\\_file/0012/51132/IOJT-Journal-July-2020.pdf](https://www.iojt.org/_data/assets/pdf_file/0012/51132/IOJT-Journal-July-2020.pdf) Дата обращения 02.04.2023 г.

- 24 Дербишева О.А. Судебная система Испании // Юридический вестник ДГУ.– Москва,2021.–Т.37.2021 №1–С.127-130.
- 25 Верховный Суд Российской Федерации // URL:<http://council.gov.ru/services/reference/9912/> Дата обращения 06.04.2023 г.
- 26 1995 жылғы 30 тамыздағы Қазақстан Республикасының Конституциясы// «Әділет» Қазақстан Республикасы құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі –URL:<https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z000000132> Жүгінген күні 06.04.2023 ж.
- 27 Судьялардың Әдеп кодексі –URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=34536634](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34536634) Жүгінген күні 06.04.2023 ж.
- 28 Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы ҚР Президенті Жарлығының жобасы туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2020 жылғы 1 маусымдағы №339 қаулысы// «Әділет» Қазақстан Республикасы құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі –URL:<https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P2000000339> Жүгінген күні 06.04.2023 ж.
- 29 Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. 2022 жылғы 1 қыркүйек // URL:<https://baiterek.gov.kz/kk/president-messages/memleket-basshysy-asym-zhomart-to-aevty-aza-stan-khal-yna-zholdauy-2022-zhyl-y-1-yrk-yek> Жүгінген күні 06.04.2023 ж.
- 30 Ұлт жоспары– бес институционалдық реформаны жүзеге асыру Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 20 мамырдағы бағдарламасы// «Әділет» Қазақстан Республикасы құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі –URL:<https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000100> Жүгінген күні 08.04.2023 ж.
- 31 7 камней системы: Асанов высказался о дальнейшей работе судей //URL:[https://tengrinews.kz/kazakhstan\\_news/7-kamney-sistemyi-asanov-vyiskazalsya-dalneyshey-rabote-336239/](https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/7-kamney-sistemyi-asanov-vyiskazalsya-dalneyshey-rabote-336239/) Дата обращения 08.04.2023 г.
- 32 Қазақстан Республикасындағы судья кадрларының жай-күйі туралы №5 Ұлттық баяндама // URL:<https://www.gov.kz/memleket/entities/vss/documents/details/413888?lang=kk> Жүгінген күні 02.04.2023 ж.

## Қосымшалар

Қосымша А

### Сауалнама

#### Сауалнама құрылымы

Сауалнама 3 бөліктен тұрады

1. Кіріспе
2. Негізгі бөлім
3. Жіктеу бөлігі

### САУАЛНАМА

Құрметті респондент! Біз Қазақстан Республикасы сот жүйесінің Адами ресурстарын дамытуға арналған зерттеу жүргіземіз. Сауалнаманы аяқтауға небәрі 5 минут кетеді, жауаптарыңыз толығымен анонимді болады. Егер сізде сауалнамаға қатысты сұрақтарыңыз болса, телефон арқылы +7 777 339 39 66 нөмеріне хабарласыңыз, Қрыкпаева Дана. Біз сіздің үлесіңізді өте жоғары бағалаймыз!

### АНКЕТИРОВАНИЕ

Уважаемый респондент! Мы проводим исследование, посвященное развитию человеческих ресурсов судебной системы Республики Казахстан. Прохождение опроса займет всего 5 минут, при этом Ваши ответы будут полностью анонимными. Если у Вас возникнут какие-либо вопросы касательно опроса, обращайтесь по тел.+7 777 339 39 66, Крыкпаева Дана. Мы очень ценим Ваш вклад!

№	Сұрақтар тізімі	Перечень вопросов
1	<b>Жынысыңызды көрсетіңіз</b> Ер адам Әйел адам	<b>Укажите пожалуйста Ваш пол</b> 1) Мужской 2) Женский
2	<b>Отбасы жағдайыңыз</b> үйленбеген/тұрмыс құрмаған үйленген/тұрмыста Ажырасқан Азаматтық некеде Жесір	<b>Ваше семейное положение</b> 1) Не женат/не замужем 2) Женат/замужем 3) Разведена/разведен 4) Состою в гражданском браке 5) Вдовец/вдова
3	<b>Жасыңызды көрсетіңіз</b> 35 жасқа дейін 36-44 жас	<b>Укажите Ваш возраст</b> 1) до 35 лет (включительно) 2) от 36 до 44 лет (включительно)

	45-55 жас 56 жас және одан жоғары	3) от 45 до 55 лет (включительно) 4) с 56 лет и выше
4	<b>Қай сотта қызмет атқарасыз</b> Қалалық Аудандық/мамандандырылған	<b>Укажите в каком суде Вы осуществляете свою деятельность</b> 1) Городской суд 2) Районные/специализированные суды
5	<b>Судьядық еңбек өтіліңіз</b> 3 жылға дейін 3-10 жыл 11-20 жыл 20 жылдан жоғары	<b>Судейский стаж работы</b> 1) до 3 лет 2) с 3 до 10 лет 3) с 11 до 20 лет 4) больше 20 лет
6	<b>Сізде жұмыс арасындағы тепе-тендікті орнату мүмкіндігі бар ма және жеке өмірімен, ағымдағы жұмысты бір күнде толығымен аяқтай аласыз ба</b>  1) жоқ жұмыс істемейді, мен балаларыма және туыстарыма жеткілікті уақыт бөлмеймін;  2) жоқ жұмыс істемейді, өзін-өзі дамытуға уақыт жетіспейді  3) Иә, ол шығады  4) басқа, сіздің жауабыңыз	<b>Имеется ли у Вас возможность установить баланс между работой и личной жизнью, успевая полностью завершить текущую работу за день?</b> 1) Нет не получается, не уделяю достаточно времени своим детям и родным; 2) Нет не получается, не хватает времени на саморазвитие 3) Да, получается 4) Другое, свои ответ _____ _____
7	<b>Сот төрелігін жүзеге асыруда Сіз үшін қандай қасиеттер ерекше маңызды?</b>  1) судьяның тәжірибесі  2) судьяның біліктілігі  3) жеке сенімдер  4) басқа, сіздің жауабыңыз	<b>Какие качества особенно важны для Вас при отправлении правосудия?</b> 1) опыт судьи 2) квалификация судьи 3) личные убеждения 4) Другое, свой ответ _____ _____

8	<p><b>Сіз судьяларды іріктеу мен тағайындаудың қазіргі тәсілдеріне қанағаттанасыз ба</b></p> <p>Иә жоқ жоқтан, иә жоққа жақын</p>	<p><b>Удовлетворены ли Вы нынешними способами отбора и назначения судей?</b></p> <p>1) Да 2) Нет 3) Скорее да, чем нет 4) Скорее нет</p>
9	<p><b>Егер №8 сұрақта жауап "жоқ" болса, онда: себептері? _____</b></p> <p>_____</p> <p>Ұсыныстар, Сіздің жауабыңыз? _____</p>	<p><b>Если в вопросе №8 ответ был «нет», то:</b></p> <p>1) Причины? _____</p> <p>_____</p> <p>2) Предложения, свой ответ? _____</p>
10	<p><b>Судьялардың юрисдикцияға мамандануы туралы не ойлайсыз?</b></p> <p>Иә, бір судьяның азаматтық, әкімшілік және қылмыстық істерді қарауы қажет. Жоқ, судьяның барлық назары бір бағытта болуы керек Басқа, сіздің жауабыңыз</p>	<p><b>Что Вы думаете о специализации судей в сфере юрисдикции?</b></p> <p>1) Да, необходимо, чтобы один судья мог рассматривать гражданские, административные и уголовные дела. 2) Нет, весь фокус судьи должен быть в одном направлении 3) Другое, свой ответ _____</p>
11	<p><b>Судья қаралатын істерде шешім қабылдау кезінде тәуелсіз ме?</b></p> <p>1) Иә 2) жоқ 3) жоқ емес, иә 4) жоққа жақын</p>	<p><b>Независим ли судья при принятии решений в рассматриваемых делах?</b></p> <p>1) Да 2) Нет 3) Скорее да, чем нет 4) Скорее нет</p>
12	<p><b>Егер №11 сұрақта "жоқ" деген жауап болса, онда судьялардың тәуелсіздігін қамтамасыз етудің проблемалық мәселелері</b></p> <p>Себептері _____</p> <p>Ұсыныстар, Сіздің жауабыңыз _____</p>	<p><b>12. Если в вопросе №11 ответ «нет», то проблемные вопросы обеспечения независимости судей</b></p> <p>1) Причины _____</p> <p>2) Предложения, свой ответ _____</p>



13	<p><b>Әр 5 жыл сайын судьяларды аттестаттау қажеттілігі туралы сіздің пікіріңіз</b></p> <p>1) Иә, қажет 2) Жоқ, қажет емес 3) Басқа, сіздің жауабыңыз</p>	<p><b>Ваше мнение о необходимости аттестации судей каждые 5 лет</b></p> <p>1) Да, необходима 2) Нет, не нужна 3) Другое, свой ответ _____</p>
14	<p><b>Сот жүйесіне психологтың көмегін енгізу Сіз үшін маңызды ма</b></p> <p>1) Иә, судьяны эмоционалды түрде жеңілдетуге мүмкіндік береді 2) жоқ, маңызды емес, судья стресске төзімді болуы керек 3) басқа, сіздің жауабыңыз</p>	<p><b>Важно ли для Вас внедрение помощи психолога в судебную систему</b></p> <p>1) Да, дает возможность на эмоциональную разгрузку судьи 2) Нет, не важно, судья должен быть стрессоустойчивым 3) Другое, свой ответ _____</p>
15	<p><b>Қаралған істердің ауыртпалығы мен сот төрелігін жүзеге асыру сапасына негізделген судьяларды ынталандыру бойынша ұсыныстарыңыз қандай</b></p> <p>1) қосымша демалыс 2) қосымша ақшалай сыйақылар 3) шетелде тағылымдамадан өту 4) көтермелеу, марапаттар 5) басқа, оның жауабы</p>	<p><b>Каковы ваши предложения по стимулированию судей исходя из нагрузки рассмотренных дел и качеством отправления правосудия</b></p> <p>1) Дополнительный отпуск 2) Дополнительные денежные вознаграждения 3) стажировка за рубеж 4) поощрение, награды 5) Другой, свой ответ _____</p>
16	<p><b>Сіз ҚР Судьяларының қазіргі әлеуметтік қамсыздандырылуына қанағаттанасыз ба</b></p> <p>1) Иә 2) жоқ, медициналық қызмет көрсету деңгейі жеткіліксіз 3) жоқ, мектептер мен балабақшаларды таңдауда артықшылықтар жоқ, ротацияға байланысты тұрғылықты жері</p>	<p><b>Удовлетворены ли Вы нынешними социальным обеспечением судей РК</b></p> <p>1) Да 2) Нет, не достачен уровень медицинского обслуживания 3) Нет, нет привилегий при выборе школ и детских садов, в связи с ротациями, _____ меняется</p>

	<p>өзгереді және ұзақ уақыт кезекте тұруға тура келеді</p> <p>4) басқа, сіздің жауабыңыз</p>	<p>местожительство и долго приходится стоять в очереди</p> <p>4) Другое, свой ответ _____</p>
17	<p><b>Сіздің ойыңызша, бүгінгі таңда судья лауазымы қандай тартымды</b></p> <p>1) жоғары жалақы</p> <p>2) қоғамдағы жағдайы және мәртебесі</p> <p>3) сот жүйесінің беделі</p> <p>4) басқа, сіздің жауабыңыз</p>	<p><b>17. На Ваш взгляд, чем привлекательна на сегодняшний день должность судьи</b></p> <p>1) высокой заработной платой</p> <p>2) положением в обществе и статусом</p> <p>3) репутацией судебной системы</p> <p>4) Другое, свой ответ _____</p>
18	<p><b>Сіздің ойыңызша, бүгінгі таңда судья лауазымы неге тартымды емес</b></p> <p>1) жұмыстың жоғары жауапкершілігі</p> <p>2) жұмыстың үлкен көлемімен</p> <p>3) судьялардың тәуелсіздігі жоқ</p> <p>4) қоғамдағы судьялар үшін көптеген шектеулер</p> <p>3) Басқа, сіздің жауабыңыз</p>	<p><b>На Ваш взгляд, чем не привлекательна на сегодняшний день должность судьи?</b></p> <p>1) высокой ответственностью работы</p> <p>2) большим объемом работ</p> <p>3) нет независимости судей</p> <p>4) многими ограничениями для судей в обществе</p> <p>3) Другое, свой ответ _____</p>
19	<p><b>Сіздің ойыңызша, судья қандай құзыреттерге ие болуы керек</b></p> <p>Өз жауабыңыз</p>	<p><b>На Ваш взгляд, какими компетенциями должен обладать судья</b></p> <p>Свой ответ _____</p>
20	<p><b>Сот жүйесінің кадр саясатын дамыту бойынша ұсыныстарыңыз (қысқаша)</b></p> <p>Өз жауабыңыз</p>	<p><b>Ваши рекомендации по развитию кадровой политики судебной системы (кратко)</b></p> <p>Свой ответ _____</p>

## Желілік кесте

Тапсырмалар тізімі	Кезең					
	2023 жыл					
	I	II	III	IV	V	VI
Зерттеу мәселесі бойынша деректер жинау						
Сауалнаманың мақсаты, нысанын, тапсырмаларын анықтау						
Респонденттердің іріктемелі жиынтығын жасау						
Сұрақтар тізімін құрау және бекіту						
Тесттік нұсқасын сынап көру						
Goole формаға салып орналастыру						
Деректерді жинау және өңдеу						
Қорытынды есеп						

**Сұхбат****Гайд сараптамалық сұхбат**

**Кіріспе бөлім:** Сәлеметсіз бе! Менің атым Қрыкпаева Дана Сериковна. Мен өзімнің магистрлік жұмысым аясында " Қазақстан Республикасы сот жүйесінің адами ресурстарын дамыту" тақырыбында зерттеу жүргіземін. Осы сұхбатты өткізуге мүмкіндік бергеніңіз үшін рақмет.

**Сұхбат мақсаты** - Қазақстан Республикасы судьяларының қызметін талдау, олардың қызметін жетілдіру жөнінде ұсыныстар әзірлеу, проблемалық мәселелерді анықтау.

Бұл құпия сұхбат екеніне сендіреміз, жауаптарыңыздың толық құпиялылығына кепілдік береміз және егер сіз өзіңізді жайсыз сезінсеңіз, оны кез келген уақытта тоқтата аламыз.

Академия жүргізетін академиялық зерттеулердің этикалық процедуралары респонденттерден сұхбатқа ресми түрде келісуді және әңгімедегі ақпараттың қалай қолданылатынын талап етеді. Сұхбатқа қатысу мақсатын түсінетіндігіңізге және зерттеуге қатысу шарттарымен келісетіндігіңізге көз жеткізу үшін сұхбат беруге келісім беру формасы қажет. Сондықтан сіз келісім формасын (3-қосымша) оқып, содан кейін қол қоя аласыз.

Берілген зерттеу тақырыбы бойынша Сіздің көзқарасыңыз біз үшін өте маңызды. Осыған байланысты Мен Сізбен келесі мәселелерді талқылағым келеді.

**Респонденттерге алдын ала жазбаша өтініш  
Құрметті!**

Мен, Қрыкпаева Дана Сериковна, Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының (*бұдан әрі-Академия*) магистрантымын.

Менің магистрлік жұмысым аясында «Қазақстан Республикасы сот жүйесінің адами ресурстарын дамыту» тақырыбындағы сараптамалық сұхбатқа қатысуыңызды сұраймын.

Сұхбаттың мақсаты-әңгіме орта есеппен 45-60 минутты алады.

Сұхбат өте құпия, жауаптарыңыздың толық құпиялылығына кепілдік беріледі. Академия жүргізетін академиялық зерттеулердің этикалық процедуралары респонденттерден сұхбатқа ресми түрде келісуді және әңгімедегі ақпараттың қалай қолданылатынын талап етеді. Ол үшін сізге сұхбат жүргізуге келісім нысаны беріледі.

Сіздің келісіміңіз болған жағдайда сізден зерттеу сұхбатын өткізу үшін кездесу мүмкіндігі туралы растауыңызды сұраймын. Ынтымақтастық үшін алдын ала рақмет.

Академия мемлекеттік басқару жүйесі үшін білікті басқарушы кадрларды даярлау бойынша Қазақстанның жетекші жоғары оқу орны ретінде жетекші

қазақстандық сарапшылармен кәсіби байланыстарды кеңейтуге зор мән береді.

Академия атынан, Сізге амандық және жаңа ғылыми, кәсіби жетістіктер тілеймін.

Қосымша: сұхбат өткізуге ақпараттандырылған келісім нысаны 1 парақта.

**Құрметпен, Дана Қрыкпаева**

*тел.: + 7 (777)339-3966*

### **Сұхбат жүргізуге ақпараттандырылған келісім нысаны**

МЕН ТҮСІНЕМІН, Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару Академиясы (бұдан әрі-Академия) Академияның ресми веб-сайтында орналастырылатын "" тақырыбында диссертациялық жұмыс дайындайды және жазады.

Магистрантқа диссертация дайындауға жәрдемдесу мақсатында Мен сұхбат беруге және осы зерттеу шеңберінде пайдаланылатын ақпарат пен басқа да материалдарды, соның ішінде менің жеке тәжірибемді, түсініктемелерімді, бағалауларымды, ескертулерімді және естеліктерімді беруге келістім.

Мен сұхбат аудиожазба арқылы жазылатынын түсінемін, содан кейін сұхбаттың шифрланған аудиожазбасы (транскрипт) дайындалады. Маған сақтау кепілдігі берілді осы аудиожазда берілген ақпараттың құпиялылығы.

Мен сұхбат транскриптінің көшірмесін сұрай аламын, сонымен қатар қажет деп санайтын транскрипт мәтініне өзгертулер енгізе аламын.

Осымен мен авторға диссертациялық зерттеуде, ғылыми жарияланымдарда және презентацияларда сұхбаттың барлығын немесе кез келген бөлігін келтіруге немесе қайталауға рұқсат беремін.

Мен автордың немесе Академияның диссертациялық зерттеулерге, ғылыми жарияланымдар мен презентацияларға барлық авторлық және басқа құқықтардың жалғыз иесі болатынын түсінемін және мойындаймын.

Мен автордан немесе Академиядан ешқандай төлем алуға құқығым жоқ екенін мойындаймын және келісемін.

Келісілген және расталған:

Күні:

Қолы

ТАӘ

Пікірлер орны:

## Сұхбатты ұйымдастыруға арналған әлеуетті сарапшылардың тізімі

№	Сарапшының аты-жөні	Ғылыми дәрежесінің болуы / кәсібі	Зерттеу тақырыбы бойынша ғылыми және сараптамалық қызмет	Респонденттің сұхбатқа дайындығы / сұхбат өткізу орны
<b>Сарапшылар</b>				
1.	Астана қалалық сотының судьясы			Астана қаласы бойынша сот ғимараттарында
2.	Астана қаласының әкімшілік сотының судьясы	Phd доктор	Докторлық диссертация	
3.	Астана қаласының экономикалық сотының судьясы			
4. 5.	Астана қаласының экономикалық сотының судьясы	Заң магистрі		
5.	Аудандық сотсудьясы	Заң магистрі	Магистрлік жоба	

Тапсырмалар тізімі	Кезең					
	2023 жыл					
	I	II	III	IV	V	VI
Сұхбат алу үшін сарапшылар тізімін қалыптастыру						
Сұхбаттың мақсаты, нысанын, тапсырмаларын анықтау						
Респонденттердің іріктемелі жиынтығын жасау						
Сұхбат тізімін өтінішін, құрау және таныстыру						
Сұхбат орнын, мезгілін сарапшымен келісу						
Сұхбат алу						
Деректерді жинау және өңдеу						
Қорытынды есеп						

### Терең сұхбат

Құрметті сарапшы! Біз Қазақстан Республикасы сот жүйесінің Адами ресурстарын дамытуға арналған зерттеу жүргіземіз. Сұхбатқа қатысуға келісім бергеніңізге қуаныштымыз, өйткені сіздің пікіріңіз зерттеу үшін өте құнды. Сұхбаттың ұзақтығы шамамен 60 минутты алады. Сіздің сұрауыңызды ескере отырып, сұхбат жасырын түрде жүргізілуі мүмкін.

### Глубинное интервью

Уважаемый эксперт! Мы проводим исследование, посвященное развитию человеческих ресурсов судебной системы Республики Казахстан. Мы рады что Вы дали согласие на участие в интервью, поскольку Ваше мнение очень ценно для исследования. Длительность интервью займет около 60 минут. С учетом Вашего запроса, интервью может быть проведено анонимно.

№	Сұрақ бөлімдері	Сұрақтар Қойылған сұрақтар ашық (кеңейтілген) және қысқа жауап талап ететін жабық болып табылады.
1.	<b>А Блогы.</b> Сұхбат алдындағы сұрақтар респондентке өзін ашуға және өзі туралы айтуға мүмкіндік береді.	1) Сізде судья лауазымында және мемлекеттік қызметте (негізгі қызметте) қандай жұмыс өтілі бар? 2) Сіздің еңбек қызметіңіз туралы қысқаша айтып беріңізші (алдыңғы жұмыс орындары туралы)? 3) Неліктен сіз судья болғыңыз келді?
2.	<b>В Блогы.</b>	1) сот жүйесінің адами ресурстарының дамуын қалай түсінесіз?

	Тиімділік және -+ тиімсіздік жүйесінің адами ресурстары туралы жалпы сұрақтар.	<p>2) жалпы, судьялардың артықшылықтары, кемшіліктері, тәуекелдері мен мүмкіндіктері қандай?</p> <p>3) Сіз бүгінгі күні сот жүйесінде жүргізіліп жатқан жүйелі жақсартулардың сапасына ризасыз ба? Жауабыңызды түсіндіріңіз.</p>
3.	<b>С Блогы.</b> Бағытталған мәселелер сарапшының судьяларға қатысты кәсіби және субъективті пікірі.	<p>1) судья қандай моральдық-этикалық қасиеттерге ие болуы керек деп ойлайсыз?</p> <p>2) Сіздің ойыңызша судьялардың тәуелсіздігін қамтамасыз ету толыққанды ма? Жауабыңызды түсіндіріңіз.</p> <p>3) судьялар арасында мамандандыру қажеттілігі туралы сіздің пікіріңіз (юрисдикция бағыты бойынша)?</p>
4.	<b>С Блогы.</b> Бағытталған мәселелер сарапшының судьялардың кадр саясатына қатысты кәсіби және субъективті пікірі.	<p>1) Сіз судьяларды іріктеу мен тағайындаудың қазіргі тәсілдеріне қанағаттанасыз ба? Жауабыңызды түсіндіріңіз.</p> <p>2) Әр 5 жыл сайын судьяларды аттестаттау қажеттілігі туралы сіздің пікіріңіз? Неліктен бұл маңызды немесе маңызды емес?</p> <p>3) судья лауазымының ерекшеліктерін ескере отырып, олардың жұмыс өтіліне байланысты жаңа судьялар үшін тағылымдама болады. Судьялардың тағылымдамасы жеткілікті тиімді деп ойлайсыз ба?</p> <p>4) шетелде судьялардың біліктілігін арттыру орынды деп ойлайсыз ба? Жауабыңызды түсіндіріңіз.</p>
5.	<b>Д Блогы.</b> Бағытталған мәселелер сарапшының судьяларды қамтамасыз етуге қатысты кәсіби және субъективті пікірі.	<p>1) білім беруден басқа адами ресурстардың дамуына Денсаулық сақтау жүйелері, әлеуметтік қорғау, еңбек нарығы да әсер етеді. Бүгінгі таңда судьялардың әлеуметтік әл-ауқаты жеткілікті деп ойлайсыз ба?</p> <p>2) кәсіби стрессті басқару Адам ресурстары үшін де маңызды. Сіздің пікіріңіз судьяларға психолог (кеңес беру, тренингтер, психолог кабинеті) қажет пе?</p> <p>3) ҚР АЖК 56-1-баптарында консультант лауазымы бар, ол істе қолданылмайды. Судьяның көмекшісін енгізу қажеттілігі бар ма?</p> <p>4) қаралған істердің жүктемесіне және сот төрелігін іске асыру сапасына қарай судьяларды ынталандыру бойынша Сіздің ұсыныстарыңыз қандай?</p>
6.	<b>Е Блогы.</b> Бағытталған сұрақтар кәсіби және субъективті пікір адами ресурстарды	<p>1) қазіргі әлемде цифрлық технологияның күші әлемді өзгертеді. Тиісінше, сот жүйесі жаһандық өзгерістерге дайын болуы керек. Кейбір сот</p>



	дамытудағы проблемалық мәселелерге қатысты сарапшы.	<p>актілері (бұйрықтар, атқару парақтарын жазу және т.б.) автоматтандырылады, электрондық істер мен материалдарға толық көшу қиын. Осыған байланысты судьяларды ІТ технологиясы бойынша оқыту қажет пе?</p> <p>2) 2022 жылғы 23 желтоқсандағы "құқықтық жүйедегі қазақ тілінің мәселелері" республикалық ғылыми-практикалық конференциясында судьялар, сот төрағалары және жоғары тұрған лауазымдардың резерві болғысы келетін кандидаттарды іріктеу, оларды мемлекеттік тілді в-2 деңгейінен төмен емес деңгейде меңгеруге міндеттейтін норманы енгізу туралы мәселе көтерілді. Бүгінгі таңда жүйеде мемлекеттік тілдің құндылығы қандай?</p> <p>3) соттардың Адами ресурстарын тиімді дамыту үшін сот жүйесіне не енгізу қажет?</p>
7.	G блогы. Өзге сұрақтар	<p>1) судья лауазымына кандидаттарды іріктеу кезінде қандай міндетті шарттар болуы тиіс?</p> <p>2) судьяны қандай қасиеттер мінсіз етеді?</p> <p>3) сот жүйесінің кадр саясатын жетілдіру жөніндегі ұсыныстарыңыз?</p>

№	Блок вопросов	Перечень вопросов <i>Задаваемые вопросы являются открытыми (развернутые) и закрытыми требующие краткого ответа.</i>
1.	<b>Блок А.</b> Вопросы перед интервью, которые дадут возможность респонденту раскрыться и рассказать о себе.	<p>1) Какой у Вас стаж работы на должности судьи и государственной службе (в основной деятельности)?</p> <p>2) Расскажите, пожалуйста кратко про Вашу трудовую деятельность (про предыдущие места работы)?</p> <p>3) Почему Вы захотели стать судьей?</p>
2.	<b>Блок В.</b> Общие вопросы о человеческих ресурсах системы эффективности и -+ неэффективности.	<p>1) Как Вы понимаете развитие человеческих ресурсов судебной системы?</p> <p>2) В целом в чем заключается преимущества, недостатки, риски и возможности судей?</p> <p>3) Довольны ли Вы качеством систематических улучшений производимых на сегодняшний день в судебной системе? Пожалуйста поясните свой ответ.</p>
3.	<b>Блок С.</b> Вопросы, сосредоточенные на профессиональное и субъективное	<p>1) Как Вы думаете какими морально-этическими качествами должен обладать судья?</p>

	мнение эксперта относительно к судьям.	<p>2) Является ли по Вашему мнению полноценным обеспечение независимости судей? Поясните свой ответ.</p> <p>3) Ваше мнение о необходимости специализации среди судей (по направлению юрисдикции)?</p>
4.	<p><b>Блок С.</b></p> <p>Вопросы, сосредоточенные на профессиональное и субъективное мнение эксперта относительно к кадровой политике судей.</p>	<p>1) Удовлетворены ли Вы нынешними способами отбора и назначения судей? Поясните свой ответ.</p> <p>2) Ваше мнение о необходимости аттестации судей каждые 5 лет? Почему это важно или неважно?</p> <p>3) С учетом особенностей должности судьи, имеется стажировка для новых судей, в зависимости от их стажа работ. Как Вы думаете достаточно ли эффективна стажировка судей?</p> <p>4) Как Вы считаете, целесообразно ли повышение квалификации судей за рубежом? Поясните свой ответ.</p>
5.	<p><b>Блок D.</b></p> <p>Вопросы, сосредоточенные на профессиональное и субъективное мнение эксперта относительно к обеспечению судей.</p>	<p>1) На развитие человеческих ресурсов кроме образования, также влияют системы здравоохранения, социальная защита, рынок труда. Как Вы считаете, является ли на сегодняшний день достаточным социальное благополучие судей?</p> <p>2) Профессиональный стресс менеджмент также важен для человеческих ресурсов. Ваше мнение нужен ли психолог (консультации, тренинги, кабинет психолога) судьям?</p> <p>3) В ст.56-1 ГПК РК имеется должность Консультанта, которая в деле не применяется. Есть ли необходимость в введении помощника судьи?</p> <p>4) Каковы Ваши предложения по стимулированию судей исходя из нагрузки рассмотренных дел и качеству отправления правосудия?</p>
6.	<p><b>Блок E.</b></p> <p>Вопросы, сосредоточенные на профессиональное и субъективное мнение эксперта относительно проблемных вопросов при развитии человеческих ресурсов.</p>	<p>1) В современном мире сила цифровых технологии меняет мир. Соответственно судебная система должна быть готова к глобальным изменениям. Некоторые судебные акты (приказы, выписка исполнительных листов и т.д.) будут автоматизированы, усердно идет полный переход на электронные дела и материалы. В этой связи необходим ли обучение судей по IT технологии?</p> <p>2) В Республиканской научно-практической конференции «Проблемы казахского языка в правовой системе» от 23 декабря</p>

		<p>2022 года, был поднят вопрос об отборе кандидатов желающих стать судьями, председателями суда и резервом вышестоящих должностей, введение нормы, обязывающей их владеть государственным языком не ниже уровня В-2. На сегодняшний день какова ценность государственного языка в системе?</p> <p>3) Что необходимо внести в судебную систему для эффективного развития человеческих ресурсов судов?</p>
7.	<p><b>Блок G.</b> Иные вопросы</p>	<p>1) Какие обязательные условия должны быть при отборе кандидатов на должность судьи?</p> <p>2) Какие качества делают судью совершенным?</p> <p>3) Ваше предложения по совершенствованию кадровой политики судебной системы?</p>

### Қорытынды есеп.

Зерттеу жоспары шегінде сот жүйесінің адами ресурстарын дамыту дара бағыт болғандықтан, 5 сарапшы судьялардан сұхбат алынды.

№1 сарапшы «Сот жүйесін жүйелі түрде жетілдіру сапасына көңіліңіз толады ма?» деген сұраққа 1 респондент кұптамайтынын, қалған судьялар қолдайтынын айтты. Атап айтсақ, жоғары білікті заңгерлер бірден ҚР Жоғарғы сотының дьясы болып тағайындалуына қарсы, себебі ол судьяның пікірінше ҚР-да нағыз заңгер жоқтың қасы дейді. «Судья қандай басты моральдық-этикалық қасиеттерге ие болу керек?» деген сұраққа әрбір респондент әртүрлі қасиеттерді көрсетті. Жас судьялар заңтану саласындағы мінсіз білім, табандылық, батылдық деп атаса, орта буындағы тәжірибесі көбірек судьялар тәжірибенің зор үлесін, сонымен қатар, құқық нормаларын дұрыс қолдана білу қасиетін көрсетті.

№2 сарапшы «Судьялардың юрисдикциядағы сала бойынша мамандануына қалай қарайсыз?» деген сұраққа респондент судьялар әмбебап болып, өздерін күнделікті білімдерін шыңдап отыру керектігін алға тартты түрлі істерді қарастыра отырып, осы саланың үздік білгірі бола алады деді. «Қазіргі таңдағы судьяларды таңдау мен тағайындау әдістеріне көңіліңіз толады ма?» деген сұраққа респонденттердің бір бөлігі қанағаттанбайтынын атап айтты. Олардың ойынша іріктеу жасырын жүргізіледі, сондай-ақ не себепті іріктеуден өтпегенін ешкім түсіндірмейді деді. Сонымен қатар, эссе жазу судьялыққа үміткердің білімінің көрсеткіші бола алмайтынын ескертті.

№3 сарапшы «Судьялардың 5 жыл сайын аттестациядан өткізу қажеттілігі туралы пікіріңіз қандай?» деген сұраққа барлық респонденттер қажет еместігін айтып, судья күнделікті жұмысымен тәжірибе онсызда

жинақтайтынын, сондай-ақ аттестацияның сапалы, әрі ашық өтетіндігіне күмән келтіретіндіктерін де айтты.«Сіздің ойыңызша, судьялардың біліктілігін шетелде жоғарылату орынды ма?» деген сұраққа қажет еместігін, себебі әр елдің өз заңы, өз менталитеті болатынын, өзгеге жалтақтап, өз құндылығымызды жоғалтатындығымызды атап айтты. Ол шыққан шығынды басқа маңызды іске жұмсағанды жөн көрді. «Сіздің ойыңызша, бүгінгі таңда судьялардың әлеуметтік жағдайы жеткілікті қамтамасыз етілген бе?» деген сұраққа бір ауыздан жеткіліксіз деп жауап берді. Денсаулық сақтау, балабақша, жалақы, тұрғын үй тағысын тағы қамтамасыз етілмегендігін айтып, шерлерін тарқатты.

№4 сарапшы «Судьяларға психолог маманының көмегі қажет пе?» деген сұраққа респонденттердің көбі қажет деп жауап берді. Өйткені күнделікті ауыр жұмыстан, үлкен жауапкершіліктен стресске түсетіндіктерін айтты. «Қаралған істердің жүктемесі мен сот төрелігін жүзеге асыру сапасына қарай судьяларды ынталандыру бойынша қандай ұсыныстарыңыз бар?» деген сұраққа респондент қосымша демалыс, мемлекеттік наградалар, ақшалай бонустар қажеттігін атады.

№5 сарапшы «Қазіргі сот жүйесінде мемлекеттік тілдің құндылығы қандай?» деген сұраққа респонденттер қазақ тілін жетік білмейтін судьялыққа кандидаттарды конкурстан өткізбеу керектігін айтты. Себебі мемлекеттік тілде түскен істер тек қазақ тілін білетін судьяларға жіберіледі, ал ол өз кезегінде судьяға қосымша ауыртпалық туғызады. «Судьяны мінсіз ететін қандай қасиеттер?» деген сұраққа жауап қабілеттер- жауапкершілік, адамгершілік, жан-жақтылық, жақсы кәсіби білім, батылдық.