გზამკვლევი

საქართველოს პირველი და სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოების მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასების თაობაზე

2023 წელი

USAID
ამერიკელი ხალხისგან

EAST · WEST
MANAGEMENT
INSTITUTE

USAID სამართლის უზენაესობის პროგრამა
USAID RULE OF LAW PROGRAM

გზამკვლევი მომზადდა საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის მიერ USAID სამართლის უზენაესობის პროგრამის მხარდაჭერით. პროგრამას ახორციელების აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტი (EWMI) ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) დაფინანსებით. დოკუმენტის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია საქართველოს ადვოკატთა ასოციაცია და მასში გამოთქმული მოსაზრებები შესაძლოა არ ასახავდეს ზემოთ ნახსენები საერთაშორისო ორგანიზაციების შეხედულებებს.

ადვოკატთა ასოციაციის თავმჯდომარის, დავით ასათიანის მხარდაჭერით

პუბლიკაციაზე მუშაობდნენ:

სსიპ „საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის“ აღმასრულებელი მდივანი - **გიორგი ჭეხანი** ანალიტიკური და საკომუტეტო საქმიანობის დეპარტამენტის უფროსი - **თამთა დევდარიანი,** უფროსი ანალიტიკოსი - **ეკა მამალაძე,** ანალიტიკოსი - **ლევან სურამელაშვილი.**

სსიპ „საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის“ მართლმსაჯულებისა და სასამართლო რეფორმების კომიტეტის თანა თავმჯდომარე - **სოფიო სოხაძე.**

სარჩევი

1. საქართველოს პირველი და სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოების მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასების ინსტრუქციის განმარტება _____1

2. ინსტრუქცია საქართველოს პირველი და სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოების მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასების თაობაზე _____4

3. შეფასების კრიტერიუმთა განმარტებები_____14

4. ანალიტიკური კვლევა: ამერიკის შეერთებული შტატების ადვოკატთა ასოციაციების ჩართულობა მოსამართლეთა დანიშვნის პროცესში_____19

საქართველოს პირველი და სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოების მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასების ინსტრუქციის განმარტება

ინსტრუქციის შექმნის მიზანი

ნებისმიერი ქვეყნისათვის, განსაკუთრებით კი გარდამავალი დემოკრატიის ქვეყნებისათვის, მნიშვნელოვანია დამოუკიდებელი სასამართლო ხელისუფლების არსებობა, რომელიც, თავის მხრივ, უზრუნველყოფს ადამიანის უფლებათა, მათ შორის სამართლიანი სასამართლოს უფლების, ეფექტურ რეალიზებასა და დაცვას. აღსანიშნავია, რომ სამართლიანი სასამართლოს უფლება მოიცავს სახელმწიფოს ვალდებულებას შექმნას ისეთი მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს სასამართლო სისტემის კვალიფიციური კადრებით დაკომპლექტებას, დაფუძნებულს გამჭვირვალე და საჯარო პროცესზე. აღნიშნული თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტება, რომელიც მან გააკეთა საქმეზე გუდმუნდურ ანდრი ასტრადსონი ისლანდიის წინააღმდეგ (**GUÐMUNDUR ANDRI ÁSTRÁÐSSON v. ICELAND).** ამ საქმეზე სტრასბურგის სასამართლომ განმარტა, რომ *„სასამართლოს“ ცნებაში იმთავითვე მოიაზრება, რომ იგი უნდა დაკომპლექტდეს იმ მოსამართლეებით, რომლებიც ასრულებენ ტექნიკური კომპეტენციისა და მორალური სამართლიანობის მოთხოვნებს სასამართლო ფუნქციების შესრულებისას, რასაც მოითხოვს კანონის უზენაესობა სახელმწიფო მმართველობისას. ევროპული სასამართლო აღნიშნავს, რომ ამ თვალსაზრისით სხვადასხვა საერთაშორისო დონეზე ხაზი ესმება მოსამართლეთა ტექნიკურ კომპეტენციასა და მორალური სამართლიანობის ხარისხს, როგორც კანონით დადგენილი კანონის საფუძველზე შექმნილი დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი „სასამართლოს“ უფლების ასპექტს. ამასთან დაკავშირებით იგი მიუთითებს CCJE- ის No.1 (2001) მოსაზრების 25-ე პარაგრაფზე, რომლის მიხედვითაც „წევრი სახელმწიფოების ხელისუფლებამ, რომლებიც პასუხისმგებელნი არიან მოსამართლეთა დანიშვნასა და წარდგენაზე, უნდა შეადგინოს, გამოაქვეყნოს და დანერგოს ობიექტური კრიტერიუმები, რათა უზრუნველყოს მოსამართლეთა შერჩევა, რომელთა კარიერა ემყარება მათ დამსახურებას და ითვალისწინებს მათ კვალიფიკაციას, სამართლიანობას, შესაძლებლობასა და ეფექტურობას“* (§§220,221).

ხაზგასასმელია, რომ აღნიშნული გადაწყვეტილება არის განსაკუთრებული მნიშვნელობის მქონე „კანონის საფუძველზე შექმნილი სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის უფლებასთან“ დაკავშირებული სტანდარტების განმარტების კუთხით. იგი იწვევს ამ უფლების ფარგლების გაფართოებას და, შეიძლება ითქვას, რომ ამჟამად, კონვენციის თანახმად, მე-6 მუხლის დარღვევის გამოვლენის ფარგლებში შესაძლებელი ხდება შესწავლილი და შეფასებული იქნეს მოსამართლეთა თანამდებობაზე განწესების (დანიშვნა/დაწინაურება) პროცედურაც.

ამასთან, აღსანიშნავია, რომ მოსამართლედ დანიშნული პირების კვალიფიკაცია და დამოუკიდებლობა არსებით გავლენას ახდენს მთლიანად სასამართლო ხელისუფლების

დამოუკიდებლობის ხარისხზე სახელმწიფოში, რამაც საბოლოოდ უნდა უზრუნველყოს კანონის უზენაესობის პრინციპის დაცვა. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მიგვაჩნია, რომ მოსამართლეთა შერჩევისა და დანიშვნის პროცესში აქტიურად უნდა იყოს ჩართული საქართველოს ადვოკატთა ასოციაცია, ვინაიდან სწორედ ადვოკატები არიან სამართლის აღსრულების პროცესის უშუალო და აქტიური მონაწილენი. შესაბამისად, აუცილებელია, რომ ადვოკატთა კორპუსს ჰქონდეს შესაძლებლობა, წარმოადგინოს კვალიფიციური პოზიცია თითოეულ კანდიდატთან დაკავშირებით.

საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციაში შექმნილია „მართლმსაჯულებისა და სასამართლო რეფორმის კომიტეტი“ (შემდგომში – კომიტეტი), რომლის მიზანია უზრუნველყოს იურიდიული პროფესიის ჩართულობა ქვეყანაში სანდო, გამჭვირვალე და ხარისხიანი მართლმსაჯულების სისტემის დამკვიდრების პროცესში. კომიტეტის ერთ-ერთ ამოცანას კი წარმოადგენს საქართველოს საერთო სასამართლოებში უზრუნველყოს მოსამართლეთა განწესების პროცესთან დაკავშირებით, აგრეთვე პროცესის თაობაზე ადვოკატთა ასოციაციის მოსაზრებების/სარეკომენდაციო შეფასებების შემუშავება და წარდგენა შესაბამისი ინსტიტუციებისთვის.

კომიტეტის საქმიანობის ფარგლებში აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) საქართველოში კანონის უზენაესობის მხარდაჭერის პროგრამის (PROLOG) აქტიური დახმარებითა და მხარდაჭერით 2021 წელს შემუშავებული იქნა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასების ინსტრუქცია, რომელიც დაეფუძნა კომიტეტის მიერ გამოკვლეულ ამერიკის ადვოკატთა ასოციაციის ფედერალური სასამართლო სისტემის მუდმივმოქმედი კომიტეტის პრაქტიკას უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასების კრიტერიუმებსა და პროცედურასთან დაკავშირებით. აღნიშნული კომიტეტი 1953 წლიდან ახორციელებს მოსამართლეების კანდიდატთა დამოუკიდებელსა და ყოველმხრივ შეფასებას „**სამართლიანობის“, „პროფესიული კომპეტენტურობისა“** და **„სამოსამართლო უნარ-ჩვევების“** კრიტერიუმებით.

წინამდებარე ინსტრუქციის შექმნის მიზანს წარმოადგენს, ერთი მხრივ, საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის ჩართულობის უზრუნველყოფა ყველა ინსტანციის სასამართლოს მოსამართლეთა შერჩევის პროცესში, ხოლო, მეორე მხრივ, სასამართლოების დაკომპლექტება კვალიფიციური და კეთილსინდისიერი ადამიანებით.
ინსტრუქციაზე მუშაობის პროცესში საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის ანალიტიკური დეპარტამენტის მიერ დამატებით შესწავლილი იქნა ამერიკის შეერთებული შტატების რამდენიმე შტატის, კერძოდ ნიუ-იორკის, ვაშინგტონის, ნიუ ჯერსის, სამხრეთ კაროლინის, ფილადელფიის, კალიფორნიის ადვოკატთა ასოციაციების რეგულაციები და გამოცდილება მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასებასთან დაკავშირებით (იხ. დანართი 2. ანალიტიკური კვლევა – აშშ-ის ადვოკატთა ასოციაციების ჩართულობა მოსამართლეთა დანიშვნის პროცესში).

განსხვავებით აშშ-ისაგან, საქართველოში დღემდე არ არსებობს შეფასების ერთიანი სტანდარტი, რომლითაც საქართველოს ადვოკატთა ასოციაცია იხელმძღვანელებდა ყველა ინსტანციის მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასების პროცესში. ინსტრუქციის შექმნის

მიზანიც სწორედ ის არის, რომ ადვოკატთა კორპუსს (და არამხოლოდ) ჰქონდეს ერთგვარი გზამკვლევი, თუ როგორ – რომელ კრიტერიუმებზე დაყრდნობით და რა მეთოდოლოგიით – შეაფასოს პირველი და სააპელაციო ინსტანციების სასამართლოში მოსამართლის თანამდებობაზე დასანიშნი პირები.

შეფასების განმახორციელებელი ორგანო

საქართველოს პირველი და სააპელაციო ინსტანციების სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასებას განახორციელებს საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის მართლმსაჯულებისა და სასამართლო რეფორმის კომიტეტი (შემდგომში – კომიტეტი). კომიტეტის სტრუქტურა და საქმიანობის წესი დადგენილია კომიტეტის დებულებითა და წინამდებარე ინსტრუქციით.

კომიტეტის წევრები საქართველოს პირველი და სააპელაციო ინსტანციების სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატების შეფასებას განახორციელებენ მხოლოდ და მხოლოდ პიროვნული თვისებებისა და სამართლიანობის, ასევე პროფესიული კომპეტენციისა და სამოსამართლო უნარ-ჩვევების საფუძველზე, რის შესახებაც ინსტრუქციაში დეტალურად არის საუბარი. შეფასების პროცესში კომიტეტი არ გაამახვილებს ყურადღებას შესაფასებელი კანდიდატის იდეოლოგიაზე, პოლიტიკურ მრწამსსა თუ ფილოსოფიაზე, არამედ ყურადღება უნდა გამახვილდეს კანდიდატის პიროვნულ თვისებებსა და კვალიფიკაციაზე, რათა საქართველოს იუსტიციის უმაღლეს საბჭოს წარედგინოს კვალიფიციური და მიუკერძოებელი შეფასება თითოეულ კანდიდატთან დაკავშირებით. საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციამ მომზადებული სარეკომენდაციო შეფასება (ანგარიში) უნდა მიაწოდოს საქართველოს იუსტიციის უმაღლეს საბჭოს კანდიდატთა დანიშვნის თაობაზე გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მხარდასაჭერად.

საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობით, საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოსთვის არ არის სავალდებულო კომიტეტის მიერ მომზადებული შეფასებების გათვალისწინება გადაწყვეტილების მიღების დროს. თუმცა, მიუხედავად შეფასების არასავალდებულო, სარეკომენდაციო ხასიათისა, მნიშვნელოვანია, რომ ადვოკატთა კორპუსის წარმომადგენლებმა განახორციელონ მიუკერძოებელი და ობიექტური შეფასებების მომზადება და ამ შეფასების მიწოდება საბჭოსთვის, რათა კანდიდატთა დანიშვნის თაობაზე გადაწყვეტილების მიმღები ორგანოს წევრებს ჰქონდეთ შესაძლებლობა, იცნობდნენ კომიტეტის წევრთა მიერ მომზადებულ ობიექტურ დასკვნებს მოსამართლეობის თითოეული კანდიდატის შესახებ. აუცილებელია, რომ ქვეყნის ყველა ინსტანციის სასამართლოში მოსამართლედ განსაწესებელ პირთა პროფესიული კომპეტენცია და კვალიფიკაცია არ ტოვებდეს კითხვის ნიშნებს საზოგადოების არც ერთ რგოლში და ადვოკატებს, როგორც მართლმსაჯულების სისტემაში შემავალ უმნიშვნელოვანესი ფუნქციის მქონე პირებს, ჰქონდეთ შესაძლებლობა, გამოხატონ თავიანთი ობიექტური, დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი პოზიცია მოსამართლეობის კანდიდატებთან დაკავშირებით.

კომიტეტის მუშაობის პრინციპები
კომიტეტმა მუშაობის პროცესი უნდა წარმართოს მიუკერძოებლობის, დამოუკიდებლობის, გამჭვირვალობის/ღიაობისა და თანასწორობის პრინციპების განუხრელი დაცვით.

<u>პროექტი</u>

ინსტრუქცია საქართველოს პირველი და სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოების მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასების თაობაზე

თავი I. ზოგადი დებულებანი

მუხლი 1. ინსტრუქციის რეგულირების სფერო და მიზანი

1. წინამდებარე ინსტრუქცია განსაზღვრავს საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის (შემდგომში – ასოციაცია) მიერ საქართველოს რაიონული (საქალაქო) და სააპელაციო ინსტანციების მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასების პრინციპებს, კრიტერიუმებს, მეთოდებს, კანდიდატის შეფასების შესახებ გადაწყვეტილების მიღების წესსა და პირობებს.
2. ინსტრუქციის მიზანია, ასოციაციის, როგორც მართლმსაჯულების სისტემის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი რგოლის, ჩართულობის უზრუნველყოფა საქართველოს რაიონული (საქალაქო) და სააპელაციო ინსტანციების სასამართლოების მოსამართლეთა შერჩევის პროცესში, აღნიშნული პროცესის ყოვლისმომცველობის, გამჭვირვალობისა და მიუკერძოებლობის სტანდარტის შემდგომი ზრდისათვის.

მუხლი 2. ტერმინთა განმარტება

1. ინსტრუქციაში გამოყენებულ ტერმინებს აქვს შემდეგი მნიშვნელობა:
   ა) **კომიტეტი** – საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის მართლმსაჯულებისა და სასამართლო რეფორმების კომიტეტი;
   ბ) **კანდიდატი** – რაიონული (საქალაქო) და სააპელაციო ინსტანციების სასამართლოების მოსამართლეობის კანდიდატი;
   გ) **შემფასებელი** – კომიტეტის წევრი;
   დ) **შეფასება** – ინსტრუქციით დადგენილი წესის შესაბამისად კომიტეტის მიერ სხდომაზე მიღებული გადაწყვეტილება კანდიდატის შეფასების თაობაზე;
   ე) **ნათესავი** – კომიტეტის წევრის მეუღლე, პირდაპირი ხაზის ნათესავები, და-ძმა, დისშვილები და ძმისშვილები, მშობლების და-ძმები, დანათესავებულები (მოყვრები), პირები, რომლებიც ხანგრძლივი დროის განმავლობაში ოჯახური ურთიერთობით არიან დაკავშირებულნი;

ვ) **წერილობითი ნამუშევარი** – კანდიდატის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება, მის მიერ შედგენილი საპროცესო დოკუმენტი (სარჩელი, შესაგებელი, შუამდგომლობა და სხვ.), სამეცნიერო ნაშრომი ან/და სტატია, ასევე კანდიდატის მიერ შესრულებული ნებისმიერი სახის წერილობითი დოკუმენტი, რომელშიც ასახულია/გადმოცემულია კანდიდატის მსჯელობა სამართლებრივი საკითხის/თემის თაობაზე;

ზ) **ღია ინტერვიუ** – გამოკითხვის ფორმა, რომლის დროსაც გამოსაკითხი პირის მაიდენტიფიცირებელი მონაცემები, ასევე მისი გამოკითხვის ამსახველი აუდიოჩანაწერი საჯაროა და შეიძლება გადაეცეს ნებისმიერ პირს;

თ) **დახურული ინტერვიუ** – გამოკითხვის ფორმა, რომლის დროსაც გამოსაკითხი პირის მაიდენტიფიცირებელი მონაცემები, ასევე მისი გამოკითხვის ამსახველი აუდიოჩანაწერი არ არის საჯარო და მისი გადაცემა ნებისმიერი მესამე პირისათვის დაუშვებელია;

ი) **რესპონდენტი** – კანდიდატი, მისი გარემოცვის წარმომადგენელი ან იურიდიული პროფესიის ნებისმიერი წარმომადგენელი, რომელიც შეიძლება ფლობდეს ინფორმაციას კანდიდატის პიროვნული ან/და პროფესიული თვისებების თაობაზე;

კ) **სამუშაო ჯგუფი** – კომიტეტის მიერ კანდიდატთა შეფასების სრულყოფილი განხორციელებისათვის წინამდებარე ინსტრუქციით დადგენილი წესით შექმნილი სამუშაო ჯგუფი, რომელიც შედგება მაღალკვალიფიციური პროფესიონალებისგან, მათ შორის – იურისტებისგან.

მუხლი 3. კანდიდატის შეფასების პროცესის სახელმძღვანელო პრინციპები

1. შემფასებელი და კომიტეტი ვალდებული არიან კანდიდატის შეფასებისას იხელმძღვანელონ შემდეგი ძირითადი პრინციპებით:
   ა) მიუკერძოებლობა;
   ბ) დამოუკიდებლობა;
   გ) ღიაობა;
   დ) თანასწორობა;
   ე) გამჭვირვალობა.
2. შემფასებელი და კომიტეტი ვალდებული არიან კანდიდატი შეაფასონ ფავორიტიზმის, მიკერძოების ან ნებისმიერი სახის წინასწარი განწყობის გარეშე (მიუკერძოებლობა).
3. შემფასებელი და კომიტეტი კანდიდატის შეფასებისას დამოუკიდებელი არიან როგორც ნებისმიერი სახის გავლენის ან ზეწოლისგან, ისე საკუთარი ინტერესებისგან (დამოუკიდებლობა).

4. კომიტეტი კანდიდატთა შეფასების პროცესს წარმართავს ღიად, ინკლუზიურად და გამჭვირვალედ, მათ შორის იგულისხმება კომიტეტის მიერ წინამდებარე წესით დადგენილი კრიტერიუმების საფუძველზე ღია კენჭისყრის ფორმით გადაწყვეტილების მიღების წესი (ღიაობა, გამჭვირვალობა). შეფასების ყოვლისმომცველობის უზრუნველსაყოფად სამუშაო ჯგუფის წევრები გაესაუბრებიან თითოეულს, ვისგანაც შესაძლებელია კანდიდატის შესახებ სათანადო ინფორმაციის მიღება. ასევე მიიღებს პროაქტიულად მოწოდებულ სათანადო ინფორმაციას ნებისმიერი პირისგან.
5. შეფასების პროცესში ყველა კანდიდატი სარგებლობს თანაბარი მოპყრობის უფლებით, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნებისმიერი განმასხვავებელი ნიშნისა (თანასწორობა).

თავი II. კანდიდატთა შეფასების ზოგადი წესი

მუხლი 4. კანდიდატთა შეფასების კრიტერიუმები

1. კანდიდატი ფასდება შემდეგი კრიტერიუმების მიხედვით:
   ა) კეთილსინდისიერება;
   ბ) პროფესიული კომპეტენცია და სამოსამართლო უნარ-ჩვევები.

2. „კეთილსინდისიერების“ კრიტერიუმით კანდიდატის შეფასებისას შემფასებელმა და კომიტეტმა მხედველობაში უნდა მიიღოს შემდეგი გარემოებანი:

   ა) კანდიდატის რეპუტაცია იურიდიულ წრეებში;

   ბ) კანდიდატის პიროვნული კეთილსინდისიერება;

   ბ)[1] საქმისადმი დამოკიდებულება;

   ბ)[2] სამართლიანობა;

   ბ)[3] შემწყნარებლობა;

   ბ)[4] თანაგრძნობა;

   ბ)[5] სიმტკიცე;

   ბ)[6] განსხვავებული აზრის მიღებისა და გაზიარების უნარი;

   ბ)[8] სტერეოტიპებისგან თავისუფლება;

გ) კანონის წინაშე თანასწორობის იდეის ერთგულება;

დ) საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ჩართულობა.

3. „პროფესიული კომპეტენცია და სამოსამართლო უნარ-ჩვევების“ კრიტერიუმით კანდიდატის შეფასებისას შემფასებელმა და კომიტეტმა მხედველობაში უნდა მიიღოს შემდეგი გარემოებები:

ა) პროფესიული განათლება;

ბ) ზეპირი და წერილობითი მსჯელობის უნარი;

გ) კრიტიკული აზროვნების უნარი;

დ) პროფესიული ღირსება და ეთიკური ღირებულებები;

ე) კანონის ნორმის განმარტების უნარი;

ვ) სასამართლო პრაქტიკის, მათ შორის ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული გადაწყვეტილებების ცოდნა და განმარტების უნარი;

ზ) პროფესიული გამოცდილება;

თ) პროცესისა და საქმის მართვის უნარები;

ი) სამართლის უზენაესობის იდეისადმი ერთგულება.

4. შემფასებელი და კომიტეტი ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული კრიტერიუმებით კანდიდატის შეფასებისას მხედველობაში იღებს წინამდებარე ინსტრუქციის დანართი 1-ით განსაზღვრულ კრიტერიუმთა მახასიათებელი გარემოებების სახელმძღვანელო განმარტებებს.

მუხლი 5. შეფასების მეთოდები

1. ინსტრუქციის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული კრიტერიუმების მიხედვით კანდიდატის შეფასება შემფასებელმა და კომიტეტმა შესაძლოა განახორციელოს შემდეგი მეთოდებით:
   ა) კანდიდატის გარემოცვის (კოლეგები, სტუდენტები (არსებობის შემთხვევაში), მეგობრები, თანამშრომლები და სხვ.) გამოკითხვა ღია ან დახურული ინტერვიუების ფორმით;
   ბ) იურიდიული პროფესიის წარმომადგენელთა გამოკითხვა ღია ან დახურული ინტერვიუების ფორმით;

გ) კანდიდატის წერილობითი ნამუშევრების (ასეთი არსებობის შემთხვევაში) შესწავლა და მათი ანალიზი;

დ) ამ მუხლის მე-7 პუნქტის საფუძველზე კანდიდატის თაობაზე მოძიებული სხვა ინფორმაციის შესწავლა და მისი ანალიზი;

ე) კანდიდატის ინტერვიუ, მისივე თანხმობის შემთხვევაში.

2. კანდიდატის გარემოცვის ინტერვიუების მისაღებად შემფასებელს ან სამუშაო ჯგუფის წევრს მათ შესახებ ინფორმაცია შეუძლია მოიძიოს სხვადასხვა წყაროდან, მათ შორის – სოციალური მედიის საშუალებით.
3. ინტერვიუს დაწყებამდე შემფასებელი ან სამუშაო ჯგუფის წევრი ვალდებულია განუმარტოს რესპონდენტს მისი უფლებები, ინტერვიუს ფორმა და თითოეული ფორმის შედეგი.
4. რესპონდენტს უფლება აქვს უარი განაცხადოს ინტერვიუში მონაწილეობაზე, აირჩიოს ინტერვიუს ფორმა, თანხმობა განაცხადოს ინტერვიუს პროცესის მიმდინარეობისას აუდიო ან/და ვიდეოჩანაწერის წარმოებაზე, თავი შეიკავოს კითხვაზე პასუხის გაცემისგან.
5. შეფასების განხორციელებისათვის აუცილებელი ინფორმაციის მისაღებად შემფასებელი ან სამუშაო ჯგუფის წევრი უფლებამოსილია, რესპონდენტს კითხვები დაუსვას მხოლოდ მე-4 მუხლით განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით. შემფასებელს უფლება არ აქვს რესპონდენტს დაუსვას შეურაცხმყოფელი ან/და დამამცირებელი შინაარსის კითხვები და ვალდებულია გამოკითხვა აწარმოოს მშვიდ გარემოში. ამასთან, შემფასებელმა კანდიდატის გამოკითხვისას კითხვების ფორმირებისათვის უნდა გამოიყენოს ასოციაციის აღმასრულებელი საბჭოს გადაწყვეტილებით დადგენილი სანიმუშო კითხვები.
6. კანდიდატის წერილობითი ნამუშევრების (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) შესასწავლად და მათ საანალიზოდ კომიტეტი უფლებამოსილია სამუშაო ჯგუფი დააკომპლექტოს შესაბამისი კომპეტენციისა და უნარების მქონე წევრ(ებ)ით, რომლებიც უზრუნველყოფენ აღნიშნული წერილობითი ნამუშევრების შეგროვებას სხვადასხვა წყაროდან, შეისწავლიან და გაანალიზებენ კანდიდატის მე-4 მუხლის მე-3 პუნქტით განსაზღვრული უნარების შესაფასებლად.
7. შემფასებელი უფლებამოსილია მოიძიოს ინფორმაცია კანდიდატის აქტივობების შესახებ კანონით დაშვებული ნებისმიერი წყაროდან, მათ შორის სხვადასხვა სოციალური მედიის საშუალებით. ამასთან, ინფორმაციის მომწოდებელი ფიზიკური პირის თანხმობის გარეშე მისი მაიდენტიფიცირებელი მონაცემების გამჟღავნება დაუშვებელია.

მუხლი 6. კანდიდატის უფლებები

1. კანდიდატს უფლება აქვს:
   ა) მოითხოვოს და მიიღოს კომიტეტის მიერ მოძიებული და დაცული ინფორმაცია/მონაცემები თავის თავზე, გარდა დახურული ინტერვიუების ფორმით განხორციელებული რესპონდენტის მაიდენტიფიცირებელი მონაცემებისა;
   ბ) გამოთქვას თავისი შენიშვნები შემფასებლისა და კომიტეტის მიერ მის შესახებ მოძიებულ ინფორმაციაზე/მონაცემებზე;
   გ) გაეცნოს კომიტეტის მიერ მასზე მომზადებულ საბოლოო შეფასებას.

2. კომიტეტი ვალდებულია, მისცეს კანდიდატს ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ უფლებათა რეალიზების შესაძლებლობა.

მუხლი 7. შემფასებლის უფლებები და ვალდებულებები

1. შემფასებელს უფლება აქვს:
   ა) შეფასების შედგენისას, თუ არსებობს შესაბამისი წინაპირობები, არ გაიზიაროს გამოსაკითხი პირისაგან მიღებული ინფორმაცია კანდიდატთან დაკავშირებით;
2. ბ) კომიტეტის მიერ კანდიდატის შეფასებისას გამოთქვას თავისი განსხვავებული აზრი.შემფასებელი ან სამუშაო ჯგუფის წევრი ვალდებულია:
   ა) არ გაამჟღავნოს დახურული ინტერვიუების ფორმით გამოკითხული პირის მაიდენტიფიცირებელი მონაცემები;
   ბ) არ გაამჟღავნოს შეფასების პროცესში კანდიდატის შესახებ მოძიებული იმგვარი ინფორმაცია, რომლის გასაჯაროებაც კანონმდებლობითა და წინამდებარე ინსტრუქციით იკრძალება;
   გ) ინსტრუქციის მე-8 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისას განაცხადოს თვითაცილება;
   დ) მოსამართლის თანამდებობაზე კანდიდატის განწესებიდან 1 წლის განმავლობაში, თუკი მას მოუწევს მის წარმოებაში მყოფ რომელიმე საქმეზე საადვოკატო ან საპროკურორო უფლებამოსილების განხორციელება, ვალდებულია ინფორმაცია მიაწოდოს შეფასების პროცესში კანდიდატის მონაწილეობაზე როგორც საქმეში მონაწილე მხარეებს ან/და მათ წარმომადგენლებს, ისე თავად მოსამართლეს;
   ე) შეფასების პროცესში დაიცვას და გამოიყენოს ინსტრუქციით გათვალისწინებული მეთოდები.

მუხლი 8. შემფასებლის აცილების საფუძვლები

1. შემფასებელი ვალდებულია განაცხადოს თვითაცილება, თუ:
   ა) შესაფასებელი კანდიდატი მისი ნათესავია;
   ბ) კანდიდატთან საერთო უფლებები ან ვალდებულებები აკავშირებს;
   გ) შემფასებელი თვითონ არის პირდაპირ ან არაპირდაპირ დაინტერესებული კანდიდატის თანამდებობაზე განწესებით ან არგანწესებით, ან თუ აშკარაა ნებისმიერი გარემოება, როდესაც გონივრულმა პირმა შეიძლება ეჭვქვეშ დააყენოს შემფასებლის ობიექტურობა ან მიუკერძოებლობა, მათ შორის – ინტერესთა კონფლიქტის წარმოშობა;
   დ) თუ საქმე, რომლის ფარგლებშიც შემფასებელი ახორციელებს საადვოკატო უფლებამოსილებას, შესაფასებელი კანდიდატის წარმოებაშია.
2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლების არსებობისას, თუ შემფასებელი თავად არ განაცხადებს თვითაცილებას, კომიტეტის თავმჯდომარე ვალდებულია ჩამოაშოროს შემფასებელი კანდიდატის შეფასების პროცესს.

მუხლი 9. გადაწყვეტილება კანდიდატის შეფასების თაობაზე

1. შეფასების შედეგად კომიტეტმა შესაძლოა მიიღოს ერთ-ერთი ამგვარი გადაწყვეტილება: **„კანდიდატი მაღალკვალიფიციურია“; „კანდიდატი კვალიფიციურია“**; **„კანდიდატი ნაკლებკვალიფიციურია“.**
2. კანდიდატის „მაღალკვალიფიციურად“ შეფასება მისაღებია, თუ იგი უმაღლესი სტანდარტით აკმაყოფილებს წინამდებარე ინსტრუქციის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ კრიტერიუმებს.
3. კანდიდატის „კვალიფიციურად“ შეფასება შესაძლებელია, თუ იგი მაღალი სტანდარტით აკმაყოფილებს წინამდებარე ინსტრუქციის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ კრიტერიუმებს.
4. კანდიდატის „ნაკლებკვალიფიციურად“ შეფასება შესაძლებელია, თუ იგი საშუალო სტანდარტით აკმაყოფილებს წინამდებარე ინსტრუქციის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ კრიტერიუმებს.

თავი III. კანდიდატთა შეფასების პროცედურა

მუხლი 10. კომიტეტის უფლებამოსილება

1. საქართველოს რაიონული (საქალაქო) და სააპელაციო ინსტანციების სასამართლოების მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასების პროცესში კომიტეტის უფლებამოსილება

რეგულირდება წინამდებარე ინსტრუქციითა და ასოციაციის აღმასრულებელი საბჭოს მიერ დამტკიცებული კომიტეტის დებულებით.

2. იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ საქართველოს რაიონული (საქალაქო) ან/და სააპელაციო ინსტანციების სასამართლოების მოსამართლეობის კანდიდატთა შესახებ მოკლე ბიოგრაფიული ცნობების გამოქვეყნებიდან 2 სამუშაო დღეში კომიტეტი იწყებს კანდიდატთა შესახებ ინფორმაციის მოძიებას სამუშაო ჯგუფის ან ჯგუფების მეშვეობით, რომლებიც უნდა შეიქმნას იმავე ვადაში მე-12 მუხლით გათვალისწინებული წესით.
3. იმ შემთხვევაში, თუ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ გამოცხადებულია კონკურსი საქართველოს პირველი ან/და სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოს მოსამართლეობის 2 ან მეტ ვაკანტურ ადგილზე, კომიტეტი ამ მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრულ ვადაში გამოითხოვს ინფორმაციას საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოდან, თუ რომელ ვაკანტურ ადგილზე აქვს შეტანილი განაცხადი თითოეულ კანდიდატს.

მუხლი 11. კომიტეტის თავმჯდომარე

კომიტეტის თავმჯდომარე, მისი არყოფნის შემთხვევაში კი თანათავმჯდომარე:

ა) იწვევს, წარმართავს და თავმჯდომარეობს კომიტეტის სხდომებს;
ბ) ხელს აწერს კომიტეტის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას, ასევე კომიტეტის მიერ მომზადებულ წერილობით კორესპონდენციას;
გ) სხდომის მოსაწვევად თანამშრომლობს ადმინისტრაციასთან.

მუხლი 12. სამუშაო ჯგუფი

1. კომიტეტი კანდიდატთა შეფასების პროცესის მხარდასაჭერად ქმნის არანაკლებ 3-წევრიან სამუშაო ჯგუფს ან ჯგუფებს. ამასთან, სამუშაო ჯგუფ(ებ)ის შემადგენლობაში მე-13 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული წილისყრით გამოვლენილი კომიტეტის წევრ(ებ)ი შედიან როგორც სამუშაო ჯგუფის ex officio წევრ(ებ)ი, რომლებიც კოორდინაციას უწევენ ჯგუფის მუშაობას.
2. იუსტიციის საბჭოს მიერ გამოცხადებულ კონკურსზე რეგისტრირებულ კანდიდატთა რაოდენობისა და პროფესიული გამოცდილების გათვალისწინებით კომიტეტი განსაზღვრავს როგორც სამუშაო ჯგუფის შემადგენლობას, ასევე მათ რაოდენობას.
3. სამუშაო ჯგუფის შემადგენლობაში შეიძლება შედიოდნენ მაღალი რეპუტაციის, არანაკლებ 5-წლიანი პროფესიული გამოცდილების, მქონე იურიდიული ანდა სხვა მონათესავე პროფესიის წარმომადგენლები. სამუშაო ჯგუფის მიერ შეფასების პროცესის საორგანიზაციო-ტექნიკური მხარის უზრუნველსაყოფად შესაძლებელია მოწვეული იქნეს დამხმარე პერსონალი.
4. სამუშაო ჯგუფი ანგარიშვალდებულია კომიტეტის წინაშე, რომელიც კანდიდატის შესაფასებლად გასცემს შესაბამის დავალებებს.

5. სამუშაო ჯგუფის წევრის მუშაობა შეიძლება იყოს ანაზღაურებადი ან მოხალისის მიერ შესრულებული.

მუხლი 13. კომიტეტის წევრებს შორის კანდიდატთა გადანაწილების წესი

1. წინამდებარე ინსტრუქციის მე-10 მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრულ ვადაში იწვევენ კომიტეტის სხდომას და შემფასებლებს შორის კანდიდატების განაწილება ხორციელდება წილისყრის წესით.
2. წილისყრისათვის კანდიდატების რაოდენობაზე ორჯერ მეტ ერთი და იმავე ზომის, ფორმისა და სახის ფურცელზე წინასწარ უნდა იყოს ბეჭდურად მითითებული კანდიდატთა სახელი და გვარი ერთი და იმავე ზომის, ფორმისა და შრიფტის (ფონტის) ასოებით. ამასთან, აღნიშნული ფურცლები ისე უნდა იყოს დაკეცილი, რომ შეუძლებელი იყოს მათზე დატანილი მონაცემების წაკითხვა. კომიტეტის თავმჯდომარე წინასწარ გამზადებულ ფურცლებს ათავსებს გამჭვირვალე ყუთში, საიდანაც კომისიის წევრები მათ სათითაოდ იღებენ.
3. თუ წილისყრის შედეგად გამოვლინდა ამ ინსტრუქციის მე-8 მუხლით გათვალისწინებული აცილების საფუძველი, კომიტეტის წევრი ვალდებულია ჩააბრუნოს შესაბამისი კანდიდატის მონაცემების შემცველი ფურცელი გამჭვირვალე ყუთში ამ მუხლის მე-2 პუნქტში მითითებული ფორმით.
4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული გარემოების არსებობისას კომიტეტის წევრის მიერ თვითაცილების განუცხადებლობის შემთხვევაში, იმის შემდეგ, რაც აღნიშნული გარემოება ცნობილი გახდება კომიტეტისთვის, კომიტეტის თავმჯდომარე კომიტეტის წევრს კანდიდატის შეფასების პროცესს ჩამოაშორებს.

მუხლი 14. შეფასების პროექტის შედგენა

1. კანდიდატთა წილისყრის წესით განაწილებისთანავე კომიტეტის წევრი დავალებას აძლევს სამუშაო ჯგუფს ან ჯგუფებს კანდიდატის შესახებ მოძიებული ინფორმაციის შესასწავლად, საანალიზოდ და შესაბამისი მოსაზრებების წარმოსადგენად .
2. სამუშაო ჯგუფი ან ჯგუფები ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დავალების მიღებიდან გონივრულ ვადაში, მაგრამ არაუგვიანეს 2 კვირისა, აღნიშნულ ინფორმაციასთან ერთად შემფასებელს წარუდგენს საკუთარ მოსაზრებებს კანდიდატის შესახებ მოძიებული, შესწავლილი და გაანალიზებული ინფორმაციის შესახებ.

3. კომიტეტის შემფასებელი წევრი ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული სამუშაო ჯგუფის მოსაზრებებისა და ინფორმაციის მიღებიდან გონივრულ ვადაში, მაგრამ არაუგვიანეს 7 დღისა, ამზადებს შეფასების პროექტს მის მიერ შესაფასებელ თითოეულ კანდიდატზე და იღებს მე-9 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებას, რომელსაც სამუშაო ჯგუფის მიერ მოწოდებულ მასალებთან ერთად კანდიდატის შეფასების თაობაზე გადაწყვეტილების მისაღებად კომიტეტის თავმჯდომარეს წარუდგენს. თავმჯდომარე უზრუნველყოფს შეფასების პროექტისა და თანდართული მასალის დაუყოვნებლივ გადაგზავნას კომიტეტის თითოეულ წევრთან შემდგომში კომიტეტის სხდომაზე აღნიშნული საკითხის განხილვისათვის. ასევე შესაძლებელია კომიტეტის სხდომაზე მოიწვიონ შეფასებაში ჩართული სამუშაო ჯგუფის წევრები.
4. კომიტეტის შენიშვნების ან/და კითხვების არსებობის შემთხვევაში შემფასებელი ვალდებულია, განიხილოს აღნიშნული, მოამზადოს პასუხი და გადაუგზავნოს იგი კომიტეტს არაუგვიანეს 3 სამუშაო დღისა.

მუხლი 15. შეფასების პროექტის განხილვა და შეფასების დამტკიცება

1. კომიტეტი გადაწყვეტილებაუნარიანია, თუ მას ესწრება კომიტეტის არანაკლებ 9 წევრი.
2. შეფასების პროექტის მიღებიდან 4 სამუშაო დღის ვადაში კომიტეტი იღებს გადაწყვეტილებას შეფასების დამტკიცებასთან ან შენიშვნებთან დაკავშირებით, ხოლო შენიშვნების თაობაზე შემფასებლის პასუხის მიღებიდან ერთი სამუშაო დღის ვადაში იღებს გადაწყვეტილებას თითოეული კანდიდატის შეფასების თაობაზე მე-9 მუხლით გათვალისწინებული ფორმით.
3. შეფასების პროექტთან დაკავშირებით შენიშვნების გამოთქმის ან კანდიდატის შეფასების თაობაზე კომიტეტი გადაწყვეტილებას იღებს დამსწრე წევრების ხმათა უმრავლესობით.
4. კომიტეტის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება კანდიდატის შეფასების თაობაზე, რომელიც სარეკომენდაციო ხასიათისაა, დასამტკიცებლად ეგზავნება საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის თავმჯდომარეს, რის შემდეგაც კანდიდატის შეფასება საქართველოს იუსტიციის უმაღლეს საბჭოს გადაეგზავნება.

ინსტრუქციის დანართი 1

შეფასების კრიტერიუმთა განმარტებები

საქართველოს პირველი და მეორე ინსტანციის სასამართლოების მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასების თაობაზე ინსტრუქციის თანახმად, კანდიდატები ფასდებიან შემდეგი კრიტერიუმების მიხედვით:

ა) კეთილსინდისიერება;
ბ) პროფესიული კომპეტენცია და სამოსამართლო უნარ-ჩვევები.

იმისათვის, რომ განჭვრეტილი იყოს კომიტეტის საქმიანობა მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასების პროცესში, მნიშვნელოვნად მიგვაჩნია განვმარტოთ თითოეული კრიტერიუმით გათვალისწინებული გარემოებანი. აღნიშნული განმარტებები ემყარება საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის ანალიტიკური დეპარტამენტის მიერ ჩატარებულ კვლევას აშშ-ის ადვოკატთა ასოციაციების მონაწილეობაზე მოსამართლეთა დანიშვნის პროცესში.
„კეთილსინდისიერების“ კრიტერიუმით კანდიდატის შეფასებისას შემფასებელმა და კომიტეტმა მხედველობაში უნდა მიიღოს შემდეგი გარემოებანი:

ა) კანდიდატის რეპუტაცია იურიდიულ წრეებში;

აღნიშნული მახასიათებლით კანდიდატის შეფასებისას უნდა გაითვალისწინონ კანდიდატის რეპუტაცია მოსამართლეებს, კოლეგებსა და აკადემიური წრის წარმომადგენლებს შორის. აღნიშნული კრიტერიუმით შეფასებისას მხედველობაში მიიღება პროფესიონალი კოლეგების მოსაზრებები, რომლებსაც კანდიდატთან უშუალო ურთიერთობა ჰქონიათ. კოლეგათა მოსაზრებები შესაძლოა შეეხებოდეს კანდიდატის პიროვნულსა და პროფესიულ უნარ-ჩვევებს, რომლებიც გავლენას ახდენს კანდიდატის მიმართ იურიდიულ წრეების წარმომადგენლების პატივისცემის დონეზე.

ბ) კანდიდატის პიროვნული კეთილსინდისიერება;

აღნიშნული მახასიათებლით კანდიდატის შეფასებისას ყურადღება ექცევა საქმისადმი მის დამოკიდებულებას, სამართლიანობის გრძნობას, შემწყნარებლობას, თანაგრძნობას,

სიმტკიცეს, განსხვავებული აზრის მიღებისა და გაზიარების უნარს, აგრეთვე არასტერეოტიპულობას.

კანდიდატმა უნდა გამოავლინოს სანდოობა, საიმედოობა, შრომისმოყვარეობა, შეუპოვრობა, საღი აზრის პატივისცემა და წინასწარი განწყობებისგან თავისუფლება. გამომდინარე იქიდან, რომ ერთ-ერთი მთავარი სამოსამართლო ფუნქცია კონფლიქტების მოგვარების ხელშეწყობაა, კანდიდატს აუცილებლად უნდა ჰქონდეს მოსმენის უნარი და შეეძლოს ყველა მხარის შეხედულებათა განხილვა. სამართლიანობის მძაფრი გრძნობა, ისევე როგორც ზემოთ ჩამოთვლილი სხვა თვისებები, უზრუნველყოფს მოსამართლის მიუკერძოებლობასა და საქმის განხილვისას ხელმძღვანელობას არა პირადი შეხედულებების, არამედ მართლმსაჯულების ინტერესების შესაბამისად.

გ) კანონის წინაშე თანასწორობის იდეის ერთგულება;

აღნიშნული მახასიათებლით კანდიდატის შეფასებისას ითვალისწინებენ, რამდენად არის მოწოდებული კანდიდატი სამოსამართლო საქმიანობა კანონის მოთხოვნების შესაბამისად ყველა მოქალაქისთვის თანაბრად განახორციელოს. აღნიშნული კრიტერიუმით შეფასებისას სხვა დანარჩენთან ერთად მხედველობაში მიიღება, კანდიდატის ინიციატივა და მხარდაჭერა ისეთი იდეებისა, რომლებიც მიმართულია კანონის წინაშე თანასწორობის იდეის გაძლიერებისკენ.

დ) საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ჩართულობა.

მნიშვნელოვანია მოსამართლეობის კანდიდატს ჰქონდეს საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის გამოცდილება. ამდენად, კანდიდატის შეფასების პროცესში ყურადღება ექცევა ცნობებს კანდიდატის pro bono საქმიანობაზე, ასევე საჯარო თუ სხვა მოხალისეობრივ საქმიანობაში მონაწილეობის შესახებ, რომლებიც ემსახურება საზოგადოების წევრთა ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესებას. კანდიდატი არ უნდა იყოს გულგრილი საზოგადოებაში არსებული გამოწვევების მიმართ.

მოსამართლეთა გამოცდილების მრავალფეროვნება მართლმსაჯულების სისტემის ძლიერების უმნიშვნელოვანესი ინდიკატორია. შესაბამისად, კანდიდატის პროფესიულ გამოცდილებასთან ერთად უნდა შეფასდეს მისი პროფესიის მიღმა გამოცდილებაც, ვინაიდან საზოგადოებრივსა და *pro bono* საქმიანობაში მონაწილეობა კიდევ უფრო ზრდის კანდიდატის კვალიფიციურობას.

„პროფესიული კომპეტენცია და სამოსამართლო უნარ-ჩვევების“ კრიტერიუმით კანდიდატის შეფასებისას შემფასებელმა და კომიტეტმა მხედველობაში უნდა მიიღოს შემდეგი გარემოებები:

ა) პროფესიული განათლება;

აღნიშნული მახასიათებლით კანდიდატის შეფასებისას ითვალისწინებენ კანდიდატის პროფესიულ განათლებას, რაც მოიცავს მის მიერ პროფესიული განვითარებისათვის სხვადასხვა ტრენინგში, სასწავლო კურსსა და კონფერენციაში მონაწილეობას. კანდიდატს

უნდა ჰქონდეს საკანონმდებლო ჩარჩოს, დამკვიდრებული სამართლებრივი პრინციპებისა და პროცედურების ცოდნის მაღალი დონე, ისევე როგორც მათი განმარტებისა და კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებებთან მისადაგების უნარი.

სამართლებრივი ცოდნა არ არის სტატიკური უნარი, ის გამოცდილებითა და მუდმივი სწავლით მიიღწევა. ამის მიუხედავად, კანდიდატს არ მოეთხოვება საექსპერტო ცოდნა სამართლის რომელიმე ვიწრო სფეროში. უფრო მნიშვნელოვანია დამოკიდებულების გამოვლენა, რომელიც ცხადყოფს, რომ კანდიდატი მზადაა შეიძინოს ახალი ცოდნა და უნარი.

ბ) ზეპირი და წერილობითი მსჯელობის უნარი;

ზეპირი და წერილობითი მსჯელობის უნარის მახასიათებლით კანდიდატის შეფასებისას ითვალისწინებენ კანდიდატის ლოგიკური მსჯელობის, გამართული წერისა და მეტყველების, ისევე როგორც აზრის ნათლად და გასაგებად გადმოცემის უნარს. კანდიდატის შეფასებისას ითვალისწინებენ აკადემიური და სამართლებრივი წერის უნარს, რაც შეიძლება განისაზღვროს კანდიდატის ავტორობით გამოქვეყნებული აკადემიური ნაშრომების შეფასების გზითაც.

გ) კრიტიკული აზროვნების უნარი;

აღნიშნული მახასიათებლის მიხედვით კანდიდატის შეფასებისას ითვალისწინებენ კანდიდატის კრიტიკული აზროვნების უნარს კანდიდატის გამოცდილების შუქზე. კანდიდატის კრიტიკული აზროვნება გულისხმობს განსახილველი საკითხის შესახებ ყველა მნიშვნელოვანი დასკვნის/ასპექტის გააზრებას, არგუმენტებისა და კონტრარგუმენტების მოძიებას, სიტუაციის გაანალიზებასა და გადაწყვეტილების მიღებას ობიექტური მსჯელობის საფუძველზე. კანდიდატს უნდა შეეძლოს არგუმენტირებული მსჯელობა საკითხზე, ფართო სურათის დანახვა და ანალიზი, რასაც დაეყრდნობა შესაბამისი სამართლებრივი დასკვნისას.

დ) პროფესიული ღირსება და ეთიკური ღირებულებები;

აღნიშნული მახასიათებლის მიხედვით კანდიდატის შეფასებისას ითვალისწინებენ ინფორმაციას კანდიდატის პროფესიული ღირსებისა და ეთიკური სტანდარტების დაცვის შესახებ. მოსამართლის პროფესიული ღირსება და პატიოსნება არის სამოსამართლო სისტემის ის ქვაკუთხედი, რომელიც მოსამართლეს საშუალებას აძლევს, ერთი მხრივ, არ მისცეს გასაქანი თავის არასწორ წარმოდგენასა და პოლიტიკურ გავლენებს და, მეორე მხრივ, უზრუნველყოფს, გადაწყვეტილებები მიღებულ იქნეს მხოლოდ ფაქტებსა და იმ კანონმდებლობაზე დაყრდნობით, რომელიც თავად ამ ფაქტებს მიესადაგება. სწორედ ამიტომ არის აუცილებელი უმაღლეს საფეხურზე იდგეს კანდიდატის პროფესიული ღირსება და ეთიკური ღირებულებები.

ე) კანონის ნორმის განმარტების უნარი;

აღნიშნული მახასიათებლით კანდიდატის შეფასებისას ითვალისწინებენ სამართლებრივი ნორმების გამოყენებისა და განმარტების უნარს ფაქტობრივ გარემოებათა შესაბამისად. გარდა მოქმედი კანონმდებლობის ცოდნისა, მნიშვნელოვანია, კანდიდატს შეეძლოს დამკვიდრებულ სამართლებრივ პრინციპთა განმარტება და კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებებთან მათი მისადაგება.

ვ) სასამართლო პრაქტიკის, მათ შორის ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული გადაწყვეტილებების ცოდნა და განმარტების უნარი;

აღნიშნული მახასიათებლით კანდიდატის შეფასებისას ითვალისწინებენ კანდიდატის მიერ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებების ცოდნას, მისი გამოყენებისა და სწორი განმარტების უნარს. ამ მახასიათებლით კანდიდატის შეფასებისას ყურადღება მიექცევა კანდიდატის მიერ გამოქვეყნებულ ნაშრომებსა და აკადემიურ გამოცდილებას; სამოსამართლო გამოცდილების არსებობის შემთხვევაში კი – მის მიერ სტრასბურგის სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გამოყენებისა და განმარტების რაოდენობასა და ხარისხს.

ზ) პროფესიული გამოცდილება;

აღნიშნული მახასიათებლით კანდიდატის შეფასებისას ითვალისწინებენ კანდიდატის პროფესიულ გამოცდილებას, ამ გამოცდილების მოცულობასა და დონეს. შეფასებისას ყურადღება მიექცევა კანდიდატის გამოცდილებას როგორც სამართალწარმოების, ასევე სხვა სამართლებრივი გამოცდილების კუთხით, რაც ნიშნავს საერთაშორისო სამართლის ან დავის გადაჭრის ალტერნატიული მიმართულებით მუშაობის გამოცდილებას. უნდა აღინიშნოს, რომ შეფასებისას სხვა მხრივ გამორჩეულ იურისტს გამოუცდელს არ უწოდებენ მხოლოდ იმის გამო, რომ ნაკლები გამოცდილება აქვს სასამართლო პროცესებში მონაწილეობის მხრივ.

თ) პროცესისა და საქმის მართვის უნარები;

აღნიშნული მახასიათებლის მიხედვით კანდიდატის შეფასებისას ითვალისწინებენ კანდიდატის მიერ პროცესისა და საქმის მართვის უნარებს, რაც მნიშვნელოვანია მართლმსაჯულების ეფექტურად, სამართლიანად და ეკონომიურად განხორციელების უზრუნველსაყოფად. სასამართლოს გადატვირთულობიდან გამომდინარე, უფრო და უფრო დიდი მნიშვნელობა ენიჭება მოსამართლის მიერ პროცესისა და საქმის მართვის უნარს, რითაც ის ერთდროულად უზრუნველყოფს, ერთი მხრივ, მხარეთა პოზიციების გულისხმიერად შესწავლასა და, მეორე მხრივ, გონივრულ ვადაში საქმის განხილვას. აღნიშნული კრიტერიუმით კანდიდატის შეფასებისას ითვალისწინებენ წინარე საქმიანობაში კანდიდატის მიერ გამოვლენილ პროცესისა და საქმის მართვის უნარს, რაც შეიძლება შეფასდეს მის მიერ წარმოებული საქმეების ხანგრძლივობისა და ეფექტურობის მიხედვით.

ი) სამართლის უზენაესობის იდეისადმი ერთგულება;

აღნიშნული მახასიათებლის მიხედვით კანდიდატის შეფასებისას ითვალისწინებენ კანდიდატის მიერ სამართლის უზენაესობის იდეის ერთგულებას. კანდიდატი მხარს უნდა უჭერდეს იმ იდეებს, რომლებიც მიმართულია ქვეყანაში სამართლის უზენაესობის განმტკიცებისკენ. სამართლის უზენაესობის იდეის ერთგულება სხვა დანარჩენთან ერთად შეიძლება შეფასდეს კანდიდატის იმგვარ აქტივობებში მონაწილეობით, რომელიც მხარს უჭერს კანონის უზენაესობას, თანასწორობასა და ადამიანის უფლებების დაცვას.

შეფასების პროცედურა

კომიტეტის მუშაობის ხარისხის გაუმჯობესებისათვის ინსტრუქცია ითვალისწინებს კომიტეტის უფლებამოსილებას, შექმნას სამუშაო ჯგუფი ან ჯგუფები, რომელთა შემადგენლობაში იქნებიან მაღალკვალიფიციური იურისტები, არანაკლებ 5-წლიანი პროფესიული გამოცდილებით. ინსტრუქციის თანახმად, შეფასების პროცესის ორგანიზაციულ-ტექნიკური უზრუნველყოფისათვის სამუშაო ჯგუფს ასევე შეუძლია მოიწვიოს დამხმარე პერსონალი.
სამუშაო ჯგუფი ანგარიშვალდებულია კომიტეტის წინაშე, რადგან ის გასცემს შესაბამის დავალებებს კანდიდატის შესაფასებლად.
სამუშაო ჯგუფის წევრის მუშაობა შეიძლება იყოს როგორც ანაზღაურებადი, ისე მოხალისის მიერ შესრულებული.

სამუშაო ჯგუფის წევრები უზრუნველყოფენ კანდიდატზე ინფორმაციის მოძიებას, დამუშავებასა და გაანალიზებას ინსტრუქციით დადგენილი წესის შესაბამისად და თავიანთ მოსაზრებებს კომიტეტის წევრებს უზიარებენ.
ინსტრუქციის სიკეთე ის არის, რომ ეს უკანასკნელი დეტალურად განსაზღვრავს როგორც კანდიდატთა შეფასების კრიტერიუმებს, ასევე შემფასებელი ორგანოს საქმიანობისა და გადაწყვეტილებების მიღების წესს, შეფასების მეთოდებსა და გადაწყვეტილებათა სახეებს, რომლებიც შეფასების პროცესის შედეგად შესაძლებელია მიღებულ იქნეს თითოეული შესაფასებელი კანდიდატის მიმართ.

ფინანსური ხარჯები

აღსანიშნავია, რომ ინსტრუქციით დადგენილი შეფასების მექანიზმის სრულყოფილი იმპლემენტაციისათვის საჭირო იქნება ფინანსური რესურსების მობილიზება, რომელიც ძირითადად სამუშაო ჯგუფის/ჯგუფების წევრთა შრომის ანაზღაურებას უნდა მოხმარდეს.

ინსტრუქციის დანართი 2

ანალიტიკური კვლევა: ამერიკის შეერთებული შტატების ადვოკატთა ასოციაციების ჩართულობა მოსამართლეთა დანიშვნის პროცესში

შესავალი

მართლმსაჯულების ეფექტური ადმინისტრირება და სასამართლო სისტემის დამოუკიდებლობა დემოკრატიული სახელმწიფოს ცენტრალური ნაწილია. სასამართლო სისტემის დამოუკიდებლობა, ფართო გაგებით, ადვოკატთა კორპუსისა და სახელმწიფო ბრალმდებლის ინსტიტუტის დამოუკიდებლობასაც გულისხმობს. სასამართლო სისტემის მიმართ საზოგადოების ნდობას ბევრი ფაქტორი განაპირობებს და მათ შორისაა მოსამართლეთა დანიშვნის პროცესი. სასამართლო ხელისუფლების დამოუკიდებლობის უზრუნველყოფისთვის მოსამართლეთა დანიშვნის პროცესს აქვს გადამწყვეტი მნიშვნელობა, რაც, თავის მხრივ, სამართლებრივი სახელმწიფოს საფუძველს წარმოადგენს. მნიშვნელოვანია, რომ მოსამართლედ შერჩეულ იქნეს კანდიდატებს შორის საუკეთესო: შესაბამისი ცოდნით, გამოცდილებითა და უნარ-ჩვევებით. ასევე არსებითად მნიშვნელოვანია, რომ მოსამართლეთა დანიშვნის პროცესი გამჭვირვალედ და დადგენილი წესების შესაბამისად წარიმართოს, რაც საზოგადოებას განუმტკიცებს რწმენას, რომ მოსამართლეთა შერჩევა ხორციელდება ობიექტურად და მიუკერძოებლად.

საქართველოს ადვოკატთა ასოციაცია, უკვე წლებია, აქტიურად მუშაობს სანდო მართლმსაჯულების განხორციელებისა და კანონის უზენაესობის განმტკიცების ხელშეწყობისთვის. ეფექტური და ხარისხიანი მართლმსაჯულების განხორციელების პროცესში ადვოკატებს ფუნდამენტური როლი ეკისრებათ. ამასთან, მათ ეკისრებათ პროფესიული პასუხისმგებლობა კანონის უზენაესობის დაცვისა და აღსრულების მხრივაც. შესაბამისად, იურიდიული პროფესიის წარმომადგენლების, როგორც მართლმსაჯულების სისტემის განუყოფელი ნაწილის, მონაწილეობა მოსამართლეთა დანიშვნის პროცესში – კერძოდ დადგენილი პროცედურითა და ერთიანი სტანდარტით კანდიდატთა შეფასების განხორციელებისა და შესაბამისი დასკვნის მომზადების გზით – ხელს შეუწყობს

მოსამართლეთა დანიშვნის გამჭვირვალობას, საუკეთესო კანდიდატების შერჩევასა და სასამართლო სისტემის მიმართ საზოგადოებრივი ნდობის განმტკიცებას.

წინამდებარე დოკუმენტის მიზანია მოსამართლეთა შერჩევის პროცესში საუკეთესო პრაქტიკის – ამერიკის შეერთებული შტატების ადვოკატთა ასოციაციების გამოცდილების კვლევა, რათა შემდგომ მასზე დაყრდნობით იქნეს შემუშავებული რეკომენდაციები, როგორ უნდა ჩაერთოს ადვოკატთა ასოციაცია მოსამართლეთა შერჩევა/დანიშვნის პროცესში.

აღსანიშნავია, რომ 2021 წელს საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციამ შექმნა შეფასების ერთიანი სტანდარტი, რომლითაც საქართველოს ადვოკატთა ასოციაცია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასების პროცესში იხელმძღვანელებს. მანამდე ქვეყანაში არ არსებობდა შეფასების ერთიანი სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც იურიდიული პროფესიის წარმომადგენლები უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატების კვალიფიკაციას შეაფასებდნენ.

ამერიკის ადვოკატთა ასოციაციის (ABA) მონაწილეობა უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეთა შერჩევის პროცესში

ამერიკის შეერთებული შტატების უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეთა შერჩევის პროცესში სენატის სასამართლო კომიტეტი 1800-იანი წლებიდან მონაწილეობს. კანდიდატები კომიტეტს წარუდგენენ კითხვარებს, რომლებიც შეიცავს დეტალურ ინფორმაციას კანდიდატის წარსული გამოცდილების, ფინანსური მდგომარეობისა და პუბლიკაციების შესახებ. კითხვების უმეტესობაზე პასუხი საჯაროა მედიისა და სხვა პირთა მხრიდან კომენტარებისათვის, თუმცა ფედერალური ბიუროს მიერ მოპოვებული ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ, ისევე როგორც ინფორმაცია ფინანსურ საკითხებზე, შეიძლება, რომ დახურული იყოს. კომიტეტი კანდიდატებისგან მოითხოვს follow-up კითხვარის წარდგენასაც (საჯაროდ გამოქვეყნებულ დოკუმენტებზე დაინტერესებული მოქალაქეებისა და პრესის მიერ გაკეთებულ კომენტარებზე დაყრდნობით). მოსამართლეობის კანდიდატის შესახებ ინფორმაციის წარდგენას ასევე სთხოვენ იმ ორგანიზაციებს, რომლებშიც აღნიშნული პირი მუშაობდა.

სასამართლო კომიტეტის თავმჯდომარე, როგორც წესი, იწვევს ამერიკის ადვოკატთა ასოციაციას, რათა მან შეაფასოს კანდიდატის პროფესიული კვალიფიკაცია. ამერიკის ადვოკატთა ასოციაცია შეფასების განხორციელებისას ყურადღებას ამახვილებს 3 ჩამოთვლილ ასპექტზე: კანდიდატის „პატიოსნება (integrity), პროფესიული კომპეტენცია და სამოსამართლო ტემპერამენტი“.

- „პატიოსნების“ შეფასებისას ამერიკის ადვოკატთა ასოციაცია ითვალისწინებს პროფესიული საზოგადოების მოსაზრებას კანდიდატის პიროვნების/ხასიათისა და რეპუტაციის შესახებ.
- „პროფესიული კომპეტენციის“ შეფასება გულისხმობს იმგვარი მახასიათებლების განხილვას, როგორებიცაა: ცოდნა, წერის უნარ-ჩვევები და იურიდიული გამოცდილება.

- ,,სამოსამართლო ტემპერამენტის“ შეფასებისას ასოციაცია განიხილავს კანდიდატის შემდეგ თვისებებს: მოთმინების უნარს, გადამწყვეტ ხასიათსა და კანონის წინაშე თანასწორობის ერთგულებას/რწმენას“.

ამერიკის ადვოკატთა ასოციაცია ესწრება კანდიდატის კვალიფიკაციის შესაფასებლად გამართულ კომიტეტის საჯარო სხდომებს. ამერიკის ადვოკატთა ასოციაცია რეკომენდაციის გაცემისას განიხილავს კანდიდატი პირის ისტორიას, გამოქვეყნებულ სასამართლო მოსაზრებებს, წერილობით პოზიციებსა და სხვა სახის წერილობით ნამუშევრებს.

ასოციაცია უზრუნველყოფს იურიდიული წრის წარმომადგენელთა ჯგუფის შეკრებას აღნიშნული წერილობითი დოკუმენტაციის განსახილველად. ის ატარებს კონფიდენციალურ ინტერვიუებს მოსამართლეებთან, ადვოკატებთან, ასევე იმ პირებთან, რომლებიც იცნობენ კანდიდატის გამოცდილებასა და ხასიათს. შემდეგ ადვოკატთა ასოციაცია გამოჰკითხავს კანდიდატს, რომ მას მიეცეს საშუალება, გააბათილოს მასზე არსებული არასასურველი ინფორმაცია. სულ ბოლოს ადვოკატთა ასოციაცია ამზადებს წერილობით დასკვნას კანდიდატის თაობაზე, რომელიც ეგზავნება თავმჯდომარესა და სასამართლო კომიტეტს. ამერიკის ადვოკატთა ასოციაცია კანდიდატის შესახებ აკეთებს შემდეგ დასკვნას: „მაღალკვალიფიციური“, „კვალიფიციური“, „ნაკლებად კვალიფიციური“.

ამის შემდეგ კანდიდატებს უსმენს კომიტეტი. მოსმენაზე დასწრება შეუძლიათ დაინტერესებული ორგანიზაციის წარმომადგენლებსა და მოქალაქეებს. მოსმენის შემდეგ კომიტეტი ან მხარს დაუჭერს კანდიდატს, ან მიიღებს გადაწყვეტილებას, რომ მას მხარი არ დაუჭიროს. როგორც წესი, სენატი იზიარებს კომიტეტის რეკომენდაციას.

კონკრეტული შტატების პრაქტიკა

ამერიკის შეერთებული შტატების არაერთ შტატში მოსამართლეთა შერჩევა/დანიშვნის პროცესში კანდიდატთა შესაფასებლად არსებობს ადვოკატთა ასოციაციებში შექმნილი კომიტეტები. ქვემოთ განხილული იქნება კონკრეტული შტატების მაგალითები შესაბამისი პროცედურისა და კრიტერიუმების აღწერით.

ნიუ-იორკი

ნიუ-იორკი მოსამართლეთა შერჩევა/შეფასების პროცესში ადვოკატთა გაერთიანების მონაწილეობის თვალსაზრისით საკმაოდ განვითარებული სისტემის მქონე შტატია. ნიუ-იორკში მოქმედებს 11 სხვადასხვა დონის სასამართლო მაინც, ხოლო ზოგიერთი მოსაზრებით, ეს რიცხვი 13-ს აღწევს. შტატი მოსამართლეთა დანიშვნის პროცესში, უკვე 170 წელზე მეტია, მონაწილეობს. ამასთან ერთად, 50 წელზე მეტია, რაც ნიუ-იორკის ადვოკატთა საშტატო ასოციაცია (New York State Bar Association) მხარს უჭერს მოსამართლეთა კვალიფიკაციის შეფასების (სკრინინგის) კონცეფციას დამოუკიდებელი, პრინციპული და კვალიფიციური მართლმსაჯულების სისტემის ჩამოსაყალიბებლად.

2018 წელს ნიუ-იორკის ადვოკატთა საშტატო ასოციაციის აღმასრულებელმა კომიტეტმა შექმნა მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასების 26-კაციანი სამუშაო ჯგუფი (Task Force on the Evaluation of Candidates for Election to Judicial Office), რომლის მთავარ ფუნქციად

განისაზღვრა ნიუ-იორკის შტატში მოქმედი შეფასების სხვადასხვა სისტემის გამოკვლევა და ანგარიშის მომზადება. სამუშაო ჯგუფმა გამოიკვლია როგორც შტატის ხელისუფლების შემფასებელი კომისიისა და დამოუკიდებელი საკვალიფიკაციო კომისიების, ისე ადვოკატთა 130 ადგილობრივი, რეგიონული, უმცირესობებზე ორიენტირებული და სპეციალიზებულ გაერთიანებათა მიერ ჩამოყალიბებული შეფასების სისტემები, გააკეთა დასკვნები და გასცა რეკომენდაციები შეფასების საუკეთესო პრაქტიკის ჩამოყალიბებისათვის.

სამუშაო ჯგუფმა გამოიკვლია როგორც ქალაქ ნიუ-იორკში, ისე მის გარეთ მოქმედი ასოციაციები, შეაფასა მათი ნაკლოვანებანი და უპირატესობანი და გასცა მათ მიერ საუკეთესო პრაქტიკის დამკვიდრებისთვის საჭირო შემდეგი რეკომენდაციები:

- ადვოკატთა ასოციაციებმა უნდა შექმნან ცალკე არსებული კომიტეტები, რომლებიც უფლებამოსილნი იქნებიან გამოიკვლიონ და შეაფასონ მოსამართლეობის მსურველთა კანდიდატურები;
- კომიტეტის წევრებს უნდა დაუწესდეთ უფლებამოსილების განხორციელების ვადები განსხვავებული შეხედულებებისა და იდეების მქონე ახალ წევრთა მოძიების შესაძლებლობის უზრუნველსაყოფად;
- საქალაქო ადვოკატთა ასოციაციებმა უნდა გამოიყენონ კითხვარის ერთიანი მოდელი, რომელსაც ადგილობრივი ასოციაციები თავიანთ საჭიროებათა შესაბამისად გამოიყენებენ;
- კომიტეტებმა უნდა გამოიყენონ შეფასების ორდონიანი ან სამდონიანი სისტემა. ორდონიანი სისტემის ფარგლებში შეფასება კვალიფიკაციის შესახებ იქნება **„დადასტურებული“** ან **„დაუდასტურებელი“**. სამდონიანი სისტემის ფარგლებში შეფასება უნდა იყოს **„მაღალკვალიფიციური“, „კვალიფიციური“** ან **„ნაკლებკვალიფიციური“;**
- შეფასებისას გარანტირებული უნდა იყოს გასაჩივრების შესაძლებლობა;
- კომიტეტებს უნდა შეეძლოთ ინტერესთა კონფლიქტების პრევენცია;
- კომიტეტის წევრებს უნდა დაევალოთ საშტატო და რეგიონული მრავალფეროვნების უზრუნველყოფა;
- კომიტეტებმა უნდა განიხილონ თავის წევრებად, გარდა ადვოკატებისა, სხვა პირთა არჩევის შესაძლებლობა;
- გარანტირებული უნდა იყოს კანდიდატთა შერჩევის პროცესის კონფიდენციალურობა;
- იმ კანდიდატის ვინაობა, რომლის შეფასება არის **„ნაკლებკვალიფიციური“** და მყისვე ხსნის თავის კანდიდატურას, არ უნდა გასაჯაროვდეს არც ერთი ფორმით;
- ასოციაციებმა უნდა განიხილონ კანდიდატისთვის უკუკავშირის მიწოდების შესაძლებლობა კონფიდენციალურობის დაცვით;
- ასოციაციებმა უნდა განსაზღვრონ პოლიტიკა, უნდა დარჩეს თუ არა კანდიდატის შეფასება ძალაში იმ შერჩევის მიღმა, რომლისთვისაც ის განხორციელდა. თუკი დარჩება, რა ვადით იქნება ის ვალიდური;
- კანდიდატთა შეფასება უნდა განხორციელდეს შერჩევის პროცესის, რაც შეიძლება, ადრეულ ეტაპზე;
- კანდიდატთა შეფასება უნდა განხორციელდეს 6 ძირითადი კრიტერიუმის გამოყენებით, რაც უზრუნველყოფს საუკეთესო პრაქტიკის დამკვიდრებას, თუმცა

ასოციაციებს თავისუფლად შეუძლიათ განსაზღვრონ დამატებითი კრიტერიუმებიც. აღნიშნული 6 კრიტერიუმია:

1. კეთილსინდისიერება/პატიოსნება;
2. დამოუკიდებლობა;
3. ინტელექტუალური შესაძლებლობები;
4. სამართლიანი გადაწყვეტილების მიღების უნარი;
5. ტემპერამენტი;
6. გამოცდილება.

ვაშინგტონი

ვაშინგტონში მოქმედი ასოციაციები ასევე აქტიურად არიან ჩართულნი მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასების პროცესში. მაგალითად, ვაშინგტონის გუბერნატორისთვის კანდიდატთა ფართო სპექტრის მოძიებასა და შეფასებაში დამხმარე სამუშაოს აქტიურად უძღვება საშტატო ადვოკატთა ასოციაცია (Washington State Bar Association).

ვაშინგტონის საშტატო ადვოკატთა ასოციაცია მონაწილეობს სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატთა შერჩევაში, მაგრამ სხვა შემთხვევებში აქტიურ როლს ასრულებენ ადგილობრივი, რეგიონის დონეზე მოქმედი და აგრეთვე უმცირესობებზე ორიენტირებული ასოციაციები. საშტატო ასოციაციაში ფუნქციონირებს 22–წევრიანი სასამართლო სარეკომენდაციო კომიტეტი, რომელიც თვითონ არის უფლებამოსილი დახმარება გაუწიოს უფლებამოსილ ორგანოებს საუკეთესო მოსამართლეთა შერჩევასა და დანიშვნაში. ამისათვის კომიტეტი ადგენს მაღალკვალიფიციური რეპუტაციის მქონე მოსამართლეობის მსურველთა სიებს და ვაკანსიის შემთხვევაში უგზავნის ასოციაციის საბჭოს გუბერნატორისთვის გასაგზავნად.

კანდიდატთა შეფასებისთვის საჭიროების შემთხვევაში კომიტეტი იყენებს როგორც გუბერნატორის მიერ ინიციირებულ, ისე ასოციაციის მიერ შედგენილ კითხვარს. აღნიშნული კითხვარი კანდიდატის კვალიფიკაციის შეფასებამდე გამოიყენება. ამ და სხვა პროცედურების გავლას მოსდევს გასაუბრება, რომლის ფარგლებში უნდა შეფასდეს კანდიდატის კვალიფიკაცია კონკრეტული მიმართულებებით. პროცესი სრულად იცავს კონფიდენციალურობის პრინციპს.

მხოლოდ მაღალკვალიფიციურ პირს შეიძლება გაეწიოს რეკომენდაცია შესაბამის სასამართლოში დასანიშნად. აღნიშნული კვალიფიკაციის შესამოწმებლად კი ასოციაცია იყენებს სხვა შტატებში არსებულის მსგავს არაერთ კრიტერიუმს. კერძოდ, უნდა გაეცეს პასუხი შეკითხვებს: არის თუ არა კანდიდატი კეთილსინდისიერი, პატიოსანი, გამბედავი, საღი აზრის მქონე და სცემს თუ არა ის პატივს სასამართლოს? ასევე უნდა შემოწმდეს რამდენად სამართლიანი და მიუკერძოებელია კანდიდატი და რამდენად არის მოწოდებული განახორციელოს სამოსამართლო საქმიანობა კანონის მოთხოვნების შესაბამისად ყველა

მოქალაქისთვის თანაბრად. ასევე შეფასების კრიტერიუმია რთულ ინტელექტუალურ პრობლემებზე მუშაობისა და გუნდური მუშაობის უნარი. სამართლებრივი კომპეტენციის შეფასებისას ითვალისწინებენ ანალიტიკურ, აკადემიური წერისა და მუშაობის უნარს, სამართლებრივ გამოცდილებას, სიბრძნეს, ინტელექტს, გამჭრიახობას, მიუკერძოებლობასა და სამოსამართლო ტემპერამენტს.

ნიუ ჯერსი

ნიუ ჯერსის გუბერნატორი უფლებამოსილია შტატის უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეები დანიშნოს ნიუ ჯერსის სენატის რჩევითა და თანხმობით. სენატი კი, თავის მხრივ, პრივილეგირებულია ნიუ ჯერსის შტატის ადვოკატთა ასოციაციის მიერ მომზადებული კანდიდატთა შეფასების შედეგების გაცნობით. ადვოკატთა ასოციაცია, რომელიც განიხილავს კანდიდატების კვალიფიკაციას, კონფიდენციალურად აწვდის დასკვნებს გუბერნატორს. აღნიშნულს განიხილავს მოსამართლეთა და პროკურორთა დანიშვნის 26-კაციანი კომიტეტი.

ნიუ ჯერსის ადვოკატთა ასოციაცია სასურველი მოსამართლეებისთვის შემდეგ კრიტერიუმებს ადგენს:

1. პატიოსნება;
2. დადგენილი სამართლებრივი პრინციპებისა და პროცედურების მაღალი დონის განათლება და ფაქტობრივ გარემოებათა შესაბამისად მათი გამოყენებისა და განმარტების დიდი უნარი;
3. ნიუ ჯერსიში ლიცენზირებული ადვოკატობის 10-წლიანი გამოცდილება მაინც;
4. სათანადო სამოსამართლო ტემპერამენტი, რომელიც გულისხმობს common sense (საღ აზრს), თანაგრძნობას, სიმტკიცეს, თავდაჭერას, ფართო თვალსაწიერს, მოთმინებას, ტაქტსა და გაგებას;
5. ეფექტური მენეჯერული უნარ-ჩვევები, პუნქტუალობა და გულისხმიერება
6. საქმიანობის არსებითი ფუნქციების განხორციელებისთვის საჭირო ფიზიკური და ფსიქოლოგიური შესაძლებლობები;
7. ფინანსური პასუხისმგებლობა
8. საჯარო საქმიანობასთან დაკავშირებული აქტივობები.

სამხრეთ კაროლინა

სამხრეთ კაროლინაში უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეთა შერჩევის პროცესში სხვა მოქმედ პირებთან ერთად ჩართულია სამხრეთ კაროლინის ადვოკატთა ასოციაციის სამოსამართლო კვალიფიკაციის კომიტეტი. აღნიშნული კომიტეტი წელიწადში ორჯერ ამზადებს ანგარიშს, რომელშიც შეფასებულია ყველა კანდიდატი ადვოკატებსა და იმ პირებთან ინტერვიუების საფუძველზე, რომლებიც იცნობდნენ კანდიდატებს. კომიტეტი თითოეულ მოსამართლეს აფასებს შემდეგნაირად: მაღალკვალიფიციური, კვალიფიციური, ნაკლებად კვალიფიციური. აღნიშნული დასკვნები ქვეყნდება ასოციაციის ვებგვერდზე.

ფილადელფია

ფილადელფიაში საშტატო დონეზე მოქმედებს ფილადელფიის ადვოკატთა ასოციაცია; მის შემადგენლობაში ფუნქციონირებს მოსამართლეობის კანდიდატთა შერჩევისა და განწესების კომისია, რომელიც ეხმარება უფლებამოსილ პირებს მიიღონ პირის მოსამართლედ შერჩევის გადაწყვეტილება. კანდიდატთა შერჩევა ხდება შემდეგი კრიტერიუმების საფუძველზე: სამართლებრივი უნარები, გამოცდილება, პატიოსნება და სხვ.

ამჟამად კომისია შედგება 30-ზე მეტი როგორც ადვოკატი, ისე არაადვოკატი წევრისგან. მაგრამ ის მხოლოდ მათ საქმიანობას კი არ ეფუძნება, არამედ მის შიგნით დამატებით შექმნილია 120-წევრიანი საგამოძიებო განყოფილება, რომელიც კომისიის საქმიანობის ძირითად ნაწილს ასრულებს – ატარებს ინტერვიუებს კანდიდატებსა და სხვა პირებთან, აფასებს კვალიფიკაციას, გასცემს რეკომენდაციებს კომისიისთვის და ა. შ. როგორც წესი, საქმიანობისას განყოფილება იყოფა 5-წევრიან გუნდებად, რომლებშიც სავალდებულოა შედიოდეს ერთი კოორდინატორი ადვოკატი და კომისიის ერთი წარმომადგენელი, რომელიც მეკავშირის როლს ასრულებს. ამასთან ერთად, რამდენადაც შესაძლებელია, გუნდებში თავს უყრიან განსხვავებული გამოცდილებისა და შეხედულებების მქონე პირებს.

შეფასების სახელმძღვანელო წესების თანახმად, შეფასება ხორციელდება საფუძვლიანად და სხვადასხვა კუთხით, კერძოდ, ტარდება გასაუბრება კანდიდატებსა და ასევე იმ პირებთან, რომელთაც პროფესიული ურთიერთობა ჰქონიათ კანდიდატთან. კომისია იკვლევს კანდიდატის აკადემიურსა და პროფესიულ გამოცდილებას. ამავე დროს მიმდინარეობს კანდიდატთან დაკავშირებული საჯაროდ ხელმისაწვდომი სოციალური მედიისა და ონლაინრესურსების კვლევა. ამასთან, კომისია უფლებამოსილია მოითხოვოს არასაჯარო ინფორმაცია, ხოლო კანდიდატი ვალდებულია შეავსოს კითხვარი პერსონალური მონაცემების შესახებ და გასცეს წერილობითი თანხმობა კომისიის მიერ არასაჯარო ინფორმაციის წვდომაზე. კომისიის საქმიანობა იცავს კონფიდენციალურობის პრინციპს, იკრძალება ისეთი ინფორმაციის მიწოდება გარეშე პირებისთვის, რომელიც სამსახურებრივი უფლებამოსილების განსახორციელებლად არის მოპოვებული. დამატებით: კომისიის წევრებსა და საგამოძიებო დივიზიის წევრებს ეკრძალებათ მიიღონ რაიმე სახით მონაწილეობა კანდიდატის კამპანიაში.

კანდიდატის შეფასება ეფუძნება 10 ძირითად კრიტერიუმს, რომლებიც უფრო დეტალურად ქვემოთ არის განხილული. კანდიდატთან გასაუბრების უფლება აქვს როგორც კომისიას, ისე სამუშაო გუნდს და ის შეიძლება ეხებოდეს საკითხთა ფართო სპექტრს, თუმცა დაუშვებელია, კანდიდატს მოეთხოვოს აზრის გამოთქმა იმის შესახებ, თუ როგორ გადაწყვეტს ის მატერიალური სამართლიდან წამოჭრილ საკითხებს სამომავლო სასამართლო საქმეებში. შეფასებისას გადაწყვეტილების მიღება არ უნდა განხორციელდეს კონკრეტულ საკითხზე ორიენტირებულ ტესტზე დაყრდნობით. სამაგიეროდ შეფასებისა და გამოძიების საგანია კანდიდატის შეხედულებები სასამართლოსა და მოსამართლის როლზე. ასევე დაუშვებელია უარის თქმა კანდიდატის შეფასებაზე ასაკის, რასის, წარმომავლობის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის ან რელიგიის გამო, თუ კანდიდატი აკმაყოფილებს საკონსტიტუციო სტანდარტებს.

მოსამართლედ არჩევისა და განწესებისთვის კანდიდატი შეიძლება შეფასდეს როგორც **მკაცრად რეკომენდებული, რეკომენდებული ან არარეკომენდებული**.

მკაცრად რეკომენდებული კანდიდატი უნდა აკმაყოფილებდეს რეკომენდებული კანდიდატისთვის დადგენილ ქვემოთ ჩამოთვლილ კრიტერიუმებს. გარდა ამისა, უნდა იყოს გამორჩეული თავის პროფესიაში, ჰქონდეს განსაკუთრებული უნარები, იყოს კეთილსინდისიერებით, პატიოსნების უმაღლესი რეპუტაციით ცნობილი, უნდა იყოს გონიერი, სასამართლო სისტემის ხარისხის მნიშვნელოვნად გაუმჯობესებისაკენ მიმართული.

არარეკომენდებული კანდიდატი ვერ აკმაყოფილებს რეკომენდებული კანდიდატისთვის დადგენილ ქვემოთ ჩამოთვლილ კრიტერიუმებს ან ვერშემძლეა, წარადგინოს კითხვარი ან მონაწილეობა მიიღოს კომისიის მიერ შეფასების პროცესში.

რეკომენდებული კანდიდატი უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ კრიტერიუმებს:

A. საკმარისი სამართლებრივი უნარები, რათა მოიპოვოს იურისტებისა და სასამართლო კორპუსის წევრთა პატივისცემა;

კანდიდატს უნდა ჰქონდეს დამკვიდრებული სამართლებრივი პრინციპებისა და პროცედურების ცოდნის მაღალი დონე და ჰქონდეს მათი ინტერპრეტირებისა და კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებებთან მათი მისადაგების უნარი. მოსამართლის საქმიანობის გაგრძელების (retention) მსურველებს დროთა განმავლობაში უნდა ჰქონდეთ ნაჩვენები სამართლებრივი პრინციპებისა და პროცედურების ცოდნის მაღალი დონე და ჰქონდეს მათი ინტერპრეტირებისა და კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებებთან მათი მისადაგების უნარი.

სამართლებრივი ცოდნა უნდა განისაზღვროს როგორც დამკვიდრებული სამართლის პრინციპების, მტკიცებისა და პროცედურული წესების ცოდნა. სამართლებრივი უნარი კი არის ინტელექტუალური შესაძლებლობა განმარტო დამკვიდრებული სამართლებრივი პრინციპები და მიუსადაგო ისინი კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებებს და გადმოსცე როგორც ვერბალურად, ისე წერილობით, მოახერხო დასაბუთება, რომელსაც შესაბამისი სამართლებრივი დასკვნა მოჰყვება. სამართლებრივი უნარი ასევე გულისხმობს სამოსამართლო ქცევის გარკვეულ კატეგორიებს, მაგ.: მას შემდეგ, რაც კანდიდატს მიეწოდება საკმარისი ფაქტები, მას უნდა შეეძლოს გადაწყვეტილების სწრაფად მიღება, დასმულ შეკითხვაზე გონივრული, უყოყმანო და სწრაფი რეაგირება და მისი არსის სრულყოფილად აღქმა.

სამართლებრივი ცოდნა არ არის სტატიკური უნარი, არამედ გამოცდილებითა და მუდმივი განათლებით არის (ასევე ცვალებადი კონცეფციების შესახებ ინფორმაციის მიღებით) მოსაპოვებელი და დასახვეწი. კანდიდატი უნდა იყოს სამართლებრივად მაღალ დონეზე მომზადებული და მტკიცებულებათა მზა წესების მცოდნე. მაგრამ კანდიდატს არ მოეთხოვება საექსპერტო ცოდნა სამართლის რომელიმე კონკრეტულ სფეროში. უფრო მნიშვნელოვანია დამოკიდებულების დემონსტრირება, რომელიც იმედს იძლევა, რომ კანდიდატი მზადაა შეიძინოს ახალი ცოდნა და უნარი, რომელიც თანდათან სამოსამართლო საქმიანობაში მთავარ ადგილს დაიკავებს, ასევე მნიშვნელოვანია სასამართლო პროცედურებისა და ადმინისტრირების უნარების განვითარებისთვის მზაობა.

სამართლებრივი ცოდნისა და უნარების შეფასებაში დამხმარეა კანდიდატის პროფესიული საქმიანობის ერთიანი შეფასება, მათ შორის: სამართლებრივი სამუშაო დოკუმენტები და კანდიდატის ავტორობით შექმნილი სხვა წერილობითი მასალები, პროფესიული განვითარებისთვის მზაობა, ასევე რეპუტაცია მოსამართლეთა და პროფესიონალ კოლეგებს შორის, რომლებსაც ჰქონიათ კანდიდატთან უშუალო კავშირი ჰქონიათ.

B. სასამართლო პროცესის ან სხვა გამოცდილება, რომელიც უზრუნველყოფს მტკიცებულებათა წესებისა და სასამართლო პროცესის ცოდნას;

კანდიდატი უნდა იყოს გამოცდილი იურისტი და ლიცენზირებული სამართლის იმ სფეროში, რომელშიც სურს გახდეს მოსამართლე. კონკრეტულ შემთხვევაში სხვა მხრივ გამორჩეული იურისტი არ შეიძლება ჩაითვალოს გამოუცდელად მხოლოდ იმიტომ, რომ მას ნაკლები აქვს გამოცდილება სასამართლო სხდომების მიმართულებით.

კანდიდატი უნდა იყოს პრაქტიკოსი იურისტი სამართლის იმ დარგში, რომელშიც სურს მოსამართლედ საქმიანობა. აპლიკანტის კანდიდატურის განხილვისას შეფასების ვალიდური კრიტერიუმია პრაქტიკოსად მუშაობის დროის ხანგრძლივობა. აღნიშნული გამოცდილება უნდა იყოს საკმარისად ხანგრძლივი, რათა არსებობდეს საფუძველი კანდიდატის შესაფასებლად და საკმარისად ხანგრძლივი იმისათვის, რომ უზრუნველყოს კანდიდატის კვალიფიციურობა სასამართლო საქმიანობის მიმართულებით სამართლებრივი პრობლემებისა. კომისიის გამოცდილებაზე დაყრდნობით, 10 წელზე ნაკლები გამოცდილების მქონე იურისტი არასაკმარისი გამოცდილების მქონედ ითვლება. 10 წელზე ნაკლები პრაქტიკული იურიდიული გამოცდილების მქონე კანდიდატმა უნდა გამოავლინოს განსაკუთრებული კომპეტენცია, უნარები და სხვა გამოცდილება, რომ გვერდი აუაროს ამ კრიტერიუმს.

სასურველია, კანდიდატს ჰქონდეს სასამართლო პროცესში მონაწილეობის დიდი გამოცდილება და სამართალწარმოების პროცედურის ცოდნა. სასამართლო პროცესის გამოცდილება ნიშნავს მტკიცებულებისა და სამართლებრივი არგუმენტების მომზადებასა და წარდგენას. განსაკუთრებით დიდი მნიშვნელობა ენიჭება, რა მოცულობისა და რა სახის გამოცდილება აქვს კანდიდატს რეალური სამართალწარმოების კუთხით. თუმცა კანდიდატის სხვა სამართლებრივი გამოცდილებაც, მაგალითად, მოლაპარაკება და მედიაცია, დეტალურად ფასდება. კერძო პრაქტიკოსს, სამართლის მასწავლებელს ან საკორპორაციო იურისტს, სამთავრობო ან საზოგადოებრივი ინტერესების ადვოკატსაც ასევე შეიძლება ჰქონდეთ საკმარისი გამოცდილება იმისათვის, რომ წარმატებით გაართვან თავი სამოსამართლო საქმიანობას. არ შეიძლება ასეთი პირები მხოლოდ სასამართლო პროცესში გამოცდილების არქონის გამო არაკვალიფიციურებად მიიჩნიონ. უფრო მეტად პროფესიული გამოცდილებისა და მის ფარგლებში საქმიანობის სიღრმე და ხარისხია გასათვალისწინებელი, ვიდრე გამოცდილების ტიპი.

C. კანდიდატის სანიმუშო თვისებებისა და პატიოსნების შესახებ ცნობები და რეპუტაცია;

კანდიდატის პროფესიული და პერსონალური ქცევა უნდა ამტკიცებდეს მაღალი ეთიკური სტანდარტების ერთგულებასა და დაცვას. კანდიდატი უნდა იყოს აუცილებლად პატიოსანი.

ცნობები კანდიდატის მიერ მაღალი ეთიკური სტანდარტების ერთგულებისა და დაცვის შესახებ ყველაზე უფრო მნიშვნელოვანია. ასევე უდიდესი მნიშვნელობა აქვს კანდიდატის რეპუტაციას სიმართლისა და სამართლიანი მეთოდების გამოყენების მხრივ როგორც სამართლებრივი, ისე არასამართლებრივი ურთიერთობების კონტექსტში.

მოსამართლის პატიოსნება არის საფუძველი სამოსამართლო სისტემისა, რომლის საშუალებითაც მოსამართლეს არ გაუჭირდება უკუაგდოს თავისი ყალბი წარმოდგენები, თვისებები, პარტიზანული პოლიტიკური გავლენები და უზრუნველყოფს გადაწყვეტილებების მიღებას მხოლოდ ფაქტებსა და იმ კანონმდებლობაზე დაყრდნობით, რომელიც თვით ფაქტებს მიესადაგება. სწორედ ამიტომ კანდიდატის პატიოსნება და დამოკიდებულება სიმართლისა და სამართლიანობის მიმართ უნდა იდგეს უმაღლეს საფეხურზე.

D. ფინანსური პასუხისმგებლობა;

ფინანსური თვალსაზრისით კანდიდატი უნდა იყოს სავსე პასუხისმგებლობის გრძნობით.

კანდიდატის მიერ სამოსამართლო უფლებამოსილების განხორციელების უნარების შეფასებისას ერთ-ერთი კრიტერიუმია, ფინანსურად რამდენად პასუხისმგებლობიანია ის. ფინანსური პასუხისმგებლობის შემოწმებისას რელევანტურია იმის შეფასება, არსებობს თუ არა სასამართლო გადაწყვეტილებები, ან დაწყებულია თუ არა გაკოტრების სამართალწარმოება კანდიდატის მიერ ან მის წინააღმდეგ და კანონიერად შევსებული აქვს თუ არა მას საგადასახადო დეკლარაციები. ფინანსური პასუხისმგებლობა დემონსტრირებს თვითდისციპლინასა და იმას, რამდენად შეუძლია კანდიდატს გაუძლოს წნეხს, რომელმაც შეიძლება ხელყოს მისი დამოუკიდებლობა და მიუკერძოებლობა.

E. სამოსამართლო ტემპერამენტი;

კანდიდატს უნდა ჰქონდეს სამოსამართლო ტემპერამენტი, რაც გულისხმობს მოთმინებას, თავაზიანობას, სამართლიანობის მძაფრ გრძნობას, თანაგრძნობას, სამართლიანი წესებით თამაშის უნარს, თავმდაბლობას, საღ აზრს.

იმ უნართა შორის, რომლებიც განაპირობებს სამოსამართლო ტემპერამენტს, არის მოთმინება, გამჭრიახობა, თავაზიანობა, ტაქტი, თანაგრძნობა და თავმდაბლობა. რადგან ერთ-ერთი მთავარი სამოსამართლო ფუნქცია კონფლიქტების მოგვარების ხელშეწყობაა, სამოსამართლო ტემპერამენტი მოითხოვს მხარეებთან, ადვოკატებთან, ნაფიც მსაჯულებსა და მოწმეებთან თავაზიან ურთიერთობას და მზადყოფნას, მოისმინოს და განიხილოს ყველა მხარის შეხედულებები. ამ ყველაფერს სჭირდება იყო მტკიცე, გონებამახვილი, მზადმყოფი შეთანხმების მისაღწევად, საკუთარ თავში დარწმუნებული, მაგრამ არა ეგოცენტრული. იმ მრავალი საკითხიდან გამომდინარე, რომლებთანაც საქმე აქვს მოსამართლეს, სამოსამართლო ტემპერამენტი ითხოვს კანდიდატის მომზადებასა და უნარს შეძლოს სამოსამართლო გამოცდილების მიღმა არსებული მონაცემებისა და ინფორმაციის გამოყენება. მეტიც, ტემპერამენტი მოითხოვს, რომ კანდიდატს ჰქონდეს სამართლიანობის

მძაფრი გრძნობა, ადასტურებდეს, რომ მართლმსაჯულების განხორციელება და მხარეთა უფლებები აღემატება მის პირად გრძნობებსა და სურვილებს. სხვა კრიტერიუმებთან ერთად სამოსამართლო ტემპერამენტი გამორიცხავს ამპარტავნობას, მოუთმენლობასა და თვითნებობას.

F. საკმარისი ფიზიკური და ფსიქოლოგიური შესაძლებლობები მოსამართლის მოვალეობის სრულყოფილად განსახორციელებლად;

კანდიდატს უნდა ჰქონდეს სავალდებულო გონებრივი და ფიზიკური შესაძლებლობები მოსამართლის აუცილებელ მოვალეობათა სრულყოფილად განსახორციელებლად.

კანდიდატი უნდა იყოს ფსიქოლოგიურად და ფიზიკურად ჯანმრთელი. დაავადებები, რომლებიც ხელს არ უშლის კანდიდატს, სრულყოფილად განახორციელოს სამოსამართლო უფლებამოსილებანი, არ უნდა გახდეს კანდიდატის უარის მიზეზი. კანდიდატი არ უნდა იყოს ნარკოტიკებსა და ალკოჰოლზე დამოკიდებული (მისი არასწორი გამოყენებისგან), უნდა შეეძლოს ემოციურსა და სტრესულ გარემოში სტრესთან გამკლავება.

საჭიროებისამებრ შეუძლია ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან დაკავშირებული დოკუმენტების წარდგენის მოთხოვნა.

G. საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის ცნობები;

უნდა არსებობდეს ცნობები კანდიდატის საჯარო სერვისებში, საზოგადოებრივ ურთიერთობებში, pro bono ან სხვა მოხალისეობრივ საქმიანობაში მონაწილეობის შესახებ, რომელიც საზოგადოების წევრების ცხოვრების დონის გაუმჯობესებისკენ არის მიმართული. კანდიდატი უნდა იყოს მგრძნობიარე საზოგადოებაში არსებული მრავალფეროვნების მიმართ.

მოსამართლეთა გამოცდილების მრავალფეროვნება მართლმსაჯულების სისტემის სიძლიერის უმნიშვნელოვანესი ინდიკატორია. შესაბამისად, კანდიდატის პროფესიის მიღმა გამოცდილება უნდა შეფასდეს მის პროფესიულ გამოცდილებასთან ერთად. საზოგადოებრივ და *pro bono* სერვისებში მონაწილეობა კი კიდევ უფრო ზრდის კანდიდატის კვალიფიციურობას.

გამოცდილება, რომელიც კანდიდატის შეგნებასა და მგრძნობიარობაშია ასახული ადამიანთა პრობლემებთან დაკავშირებით, ისევე ეხმარება მას გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, როგორც სამართლის ცოდნა. კანდიდატის მონაწილეობა საზოგადოებრივ, *pro bono* და სხვა საჯარო ურთიერთობებში წარმოადგენს მისი კვალიფიკაციის განმსაზღვრელ მნიშვნელოვან ასპექტს. სასურველია, კანდიდატს ჰქონდეს ფართო ცხოვრებისეული გამოცდილება.

H. ადმინისტრირების უნარი;

კანდიდატს უნდა ჰქონდეს მართვის გამოცდილება ან ადმინისტრირების ძლიერი უნარი, რათა მართლმსაჯულება ეფექტურად, სამართლიანად და ეკონომიურად განახორციელოს.

უფრო და უფრო საჭირო ხდება მოსამართლეს ჰქონდეს ადმინისტრირების უნარი, რათა დაიცვას ბალანსი სასამართლო საქმეთა გრძელი სიებისა და კომპლექსური, რთული დავის საჭიროებას შორის. ადმინისტრირების უნარები აუცილებელია, რათა მოსამართლემ საქმე გონივრულ ვადაში ცალკეული მხარის ან მათი წარმომადგენლების საჭიროების დათმობის გარეშე განიხილოს.

I. მართლმსაჯულების ხარისხის განვითარების ერთგულება;

უნდა ჩანდეს, რომ კანდიდატის ძალისხმევა – მისი პროფესიული ცხოვრების განუყოფელი ნაწილი – მიმართულია მართლმსაჯულების ხარისხის გაუმჯობესებისკენ ყოველი მოქალაქის სასარგებლოდ.

ყოველი იურისტი ვალდებულია იმოქმედოს კეთილსინდისიერების შენარჩუნებისა და ადვოკატთა კომპეტენციის გაუმჯობესების თვალსაზრისით, რითაც დაიცავს იურიდიული პრაქტიკის უმაღლეს სტანდარტს.

ადვოკატები, თუ გავითვალისწინებთ მათ განათლებასა და გამოცდილებას, საკმარისად კვალიფიციურნი არიან მართლმსაჯულების სისტემის ძლიერი და სუსტი მხარეების შესაფასებლად; ამიტომ ისინი უნდა იყვნენ ინიციატორები და მხარდამჭერნი იმ იდეებისა, რომლებიც აუმჯობესებს სისტემას. ამგვარ ძალისხმევაში შეიძლება იგულისხმებოდეს შემდეგი აქტივობანი: პროფესიისა და საზოგადოებისთვის ადგილობრივ, საშტატო და ფედერალურ დონეზე მოქმედ პროფესიულ ასოციაციებში, ორგანიზაციებსა და საგანმანათლებლო პროგრამებში მონაწილეობა.

J. პროფესიულ ცხოვრებაში სამართლიანობის გრძნობის დემონსტრირება;

კანდიდატი უნდა ამჟღავნებდეს სამართლიანობის გრძნობას პროფესიულ ცხოვრებაში.

კანდიდატმა უნდა გამოავლინოს სანდოობა, საიმედოობა, შრომისმოყვარეობა, შეუპოვრობა, საღი აზრის პატივისცემა და პასუხისმგებლობა; უნდა გამოამჟღავნოს დადებითი სამუშაო თვისებები და პრიორიტეტების განაწილების უნარი შესასრულებელი საქმის მნიშვნელობის გათვალისწინებით.

კანდიდატს უნდა შეეძლოს პროცედურების გავლა დადგენილ ვადაში, უნდა დაიცვას ვალდებულებანი და პატივი სცეს სასამართლოს მხარეების, ადვოკატების, მოსამართლეებისა და სასამართლოს პერსონალის სამუშაო დროს.

კალიფორნია

კალიფორნიაში საშტატო მასშტაბით ფუნქციონირებს კალიფორნიის საშტატო ადვოკატთა ასოციაციაც (The State Bar of California), რომელიც მართლმსაჯულების სისტემის განვითარებისთვის მონაწილეობას იღებს მოსამართლეობის კანდიდატთა შერჩევა-შეფასების პროცესში, რომლის უფლებამოსილება ასოციაციის წესდებით არის გარანტირებული.

მოსამართლეობის კანდიდატთა შერჩევა-შეფასებას ასოციაცია მოსამართლეობის კანდიდატთა შემფასებელი კომისიის საშუალებით (Commission on Judicial Nominees Evaluation) ახორციელებს, რომელიც 1979 წლიდან ფუნქციონირებს. აღნიშნული კომისია შტატის გუბერნატორს კანდიდატთა შერჩევის პროცესში დახმარებას კანდიდატთა შეფასებით უწევს, კერძოდ, კომისია აგროვებს ინფორმაციას კანდიდატთა შესახებ და აფასებს მათ კვალიფიკაციას დადგენილი კრიტერიუმების შესაბამისად, მათ შორის – გასაუბრების გზით; კომისია ფუნქციონირებს ასოციაციის სამეურვეო საბჭოსგან დამოუკიდებლად.

კომისია შედგება არანაკლებ 27 ან არაუმეტეს 38 წევრისგან, რომელთა 80% სავალდებულოდ ლიცენზირებული ადვოკატია. კომისიის შემადგენლობამ უნდა უზრუნველყოს კანდიდატთა გამოცდილების, შესაძლებლობათა, ინტერესებისა და შეხედულებათა მრავალფეროვნება. ასევე კომისიის წევრთა შორის უზრუნველყოფილი უნდა იყოს კალიფორნიის მოსახლეობაში არსებული მრავალფეროვნება რასობრივი, ეთნიკური და სექსუალური ორიენტაციის მიხედვით. კომისიის საქმიანობა ეფუძნება კონფიდენციალურობის პრინციპს.

როგორც აღინიშნა, კვალიფიკაციის შეფასება ხორციელდება წინასწარ დადგენილი კრიტერიუმების შესაბამისად. შეფასებისას გაანალიზდება, თუ რამდენად შეესაბამება კანდიდატი ამ კრიტერიუმებს; ასევე კანდიდატი შეიძლება ვერ აკმაყოფილებდეს რომელიმე კრიტერიუმს, რაც არ შეიძლება აღმოჩნდეს დისკვალიფიკაციის საფუძველი. აღნიშნული კრიტერიუმები, მსგავსად ფილადელფიური მოდელისა, მოიცავს პატიოსნებასა და კეთილსინდისიერებას, სამართლებრივ გამოცდილებას, პროფესიულ უნარს, ინტელექტუალურ შესაძლებლობას, კომუნიკაციის უნარსა და საქმიანობისთვის აუცილებელ ჯანმრთელობას. კალიფორნიაში ასევე განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება მიუკერძოებლობისა და კონკრეტული ნიშნებით მოსამართლის რომელიმე მხარის მიმხრობის პრევენციას.

კრიტერიუმების მიხედვით გამოკვლევის შემდეგ კომისია კანდიდატს ანიჭებს ჩამოთვლილი ოთხი შესაძლო კვალიფიკაციიდან ერთ-ერთს:

1. **განსაკუთრებით კვალიფიციური** – კანდიდატს, რომელსაც გამოარჩევს განსაკუთრებული ან შესანიშნავი თვისებები, რაც უზრუნველყოფს სამოსამართლო ფუნქციების საუკეთესოდ განხორციელებას.
2. **საკმაოდ კვალიფიციური** – კანდიდატს, რომლის უნარები უზრუნველყოფს სამოსამართლო ფუნქციების მაღალხარისხოვნად და ეფექტურ შესრულებას.
3. **კვალიფიციური** – კანდიდატს, რომლის უნარები საკმარისია სამოსამართლო უფლებამოსილების დამაკმაყოფილებლად და ადეკვატურად შესასრულებლად.
4. **არაკვალიფიციური** – კანდიდატს, რომელსაც ჩამოთვლილი კრიტერიუმების მიხედვით მინიმალურზე ნაკლები უნარი აქვს.

შეფასება „არაკვალიფიციურის“ მიღებისას კანდიდატს უფლება აქვს მოითხოვოს, გადაიხედოს გადაწყვეტილება (ინფორმაციის მოძიებისას და შეფასებისას ხომ არ დარღვეულა შესაბამისი წესები და პროცედურები), რასაც ასოციაციის 5-წევრიანი კომიტეტი ახორციელებს.

წინამდებარე კვლევის შედეგების გათვალისწინებით, სხვადასხვა შტატის მაგალითის ანალიზზე დაყრდნობით პირველი და სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატთა შესაფასებლად, მიზანშეწონილად მიგვაჩნია მხედველობაში იქნეს მიღებული შემდეგი 2 კრიტერიუმი:

1. სამართლის უზენაესობის იდეისადმი ერთგულება;

2. საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ჩართულობა.