



**საქართველოს უზენაესი
სასამართლოს მოსამართლეობის
კანდიდატთა შეფასების
სახელმძღვანელო**

2021



USAID
აშშ-ის საერთაშორისო
დახმარების აგენტი

EAST • WEST
MANAGEMENT
INSTITUTE

კანონის უზენაესობის მხარდაჭერა
საქართველოში (PROLoG)

პუბლიკაციის მომზადება შესაძლებელი გახდა ამერიკელი ხალხის გუდუხვი დახმარების წყალობით, რომელიც გაგვეწია აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) მეშვეობით. პუბლიკაციის შინაარსზე პასუხისმგებელი არიან ავტორები და შესაძლოა ის არ ასახავდეს USAID-ის მთავრობის ან აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის (EWMI) შეხედულებებს.

ადვოკატთა ასოციაციის თავმჯდომარის, დავით ასათიანის მხახდაჭეხით

პუბლიკაციაზე მუშაობდნენ:

სსიპ „საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის“

ადმასხუდებელი მდივანი - **გიორგი ქუხანი**

საკომიტეტო საქმიანობის, კომუნიკაციისა და ანალიტიკური საკითხთა
დეპარტამენტის უფროსი - **თამთა დევდაჩიანი**

სსიპ „საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის“

**მართლმსაჯულებისა და სასამართლო ხელშეწყობის კომიტეტის სამუშაო ჯგუფის
წევრები:**

დოდა კუჩუშვილი

სოფიო სობაძე

ეკატერინე გეწაძე

საქართველოს ადვოკატთა ასოციაცია განსაკუთრებულ მადლობას უხდის USAID/
PROLoG-ის ექსპერტს, ბატონ **ტომას სასმანს**, პუბლიკაციის მომზადებაში შეტანილი
განსაკუთრებული წვლილისათვის.

სარჩევი

I. განმარტებითი ბარათი	3
ინსტრუქციის შექმნის მიზანი	3
შემფასებელი ორგანო	4
კომისიის მუშაობის პრინციპები	4
შეფასების პროცედურა	5
ფინანსური ხარჯები	5
II. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასების ინსტრუქცია	6
თავი I ზოგადი დებულებები	6
მუხლი 1. ინსტრუქციის რეგულირების სფერო და მიზანი	6
მუხლი 2. ტერმინთა განმარტება	6
მუხლი 3. კომისიის წევრთა სახელმძღვანელო პრინციპები	7
თავი II კანდიდატთა შეფასების ზოგადი წესი	8
მუხლი 4. კანდიდატთა შეფასების კრიტერიუმები	8
მუხლი 5. შეფასების მეთოდები	9
მუხლი 6. კანდიდატის უფლებები	10
მუხლი 7. შემფასებლის უფლებები და ვალდებულებები	10
მუხლი 8. შემფასებლის აცილების საფუძვლები	11
მუხლი 9. შემფასებლის გადაწყვეტილება	11
თავი III კანდიდატთა შეფასების პროცედურა	12
მუხლი 10. კომისიის შემადგენლობა	12
მუხლი 11. კომისიის თავმჯდომარე	12
მუხლი 12. კომისიის მდივანი	13
მუხლი 13. სამუშაო ჯგუფი	13
მუხლი 14. კომისიის წევრებს შორის კანდიდატთა გადანაწილების წესი	13
მუხლი 15. ინდივიდუალური შეფასების შედგენა	14
მუხლი 16. ინდივიდუალური შეფასების განხილვა და საბოლოო შეფასების დამტკიცება	15
III. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატობათან გასაუბრებისას დასასმელი კითხვები - მოღალური ნიმუშები	16

I. განმარტებითი ბარათი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასების ინსტრუქციის თაობაზე

ინსტრუქციის შექმნის მიზანი

საყოველთაოდ აღიარებული ფაქტია, რომ ნებისმიერი სახელმწიფოს მოქალაქეთა კეთილდღეობაზე პირდაპირ და უშუალო ზეგავლენას ახდენს ის, თუ რამდენად დაცულია კანონის უზენაესობის პრინციპი ამა თუ იმ ქვეყანაში. ამ პრინციპის განუხრელი აღსრულებისათვის უმნიშვნელოვანესია დამოუკიდებელი სასამართლოს ქონა. თუ როგორ ხდება მოსამართლეთა შერჩევა და დანიშვნა, მნიშვნელოვანწილად განსაზღვრავს სასამართლო ხელისუფლების დამოუკიდებლობის ხარისხს. ქვეყნის უმაღლეს სასამართლო ინსტანციაში დანიშნულ კანდიდატთა კვალიფიკაცია და დამოუკიდებლობა არსებით გავლენას ახდენს მთლიანად სასამართლო ხელისუფლების დამოუკიდებლობის ხარისხზე სახელმწიფოში. ალბათ ამიტომაც, ყველგან განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება უმაღლეს სასამართლო ინსტანციაში მოსამართლეთა განწესების საკითხს.

მიგვაჩნია, რომ აუცილებელია, საქართველოში უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეთა შერჩევა-დანიშვნის პროცესში აქტიურად ჩაერთოს საქართველოს ადვოკატთა ასოციაცია, ვინაიდან ადვოკატები აქტიურად მონაწილეობენ სამართლის აღსრულების პროცესში. ამასთან, მათ ეკისრებათ პროფესიული პასუხისმგებლობა კანონის უზენაესობის დაცვისა და აღსრულების კუთხით. შესაბამისად, აუცილებელია, იურიდიული პროფესიის წარმომადგენლებს ჰქონდეთ შესაძლებლობა, რომ დააფიქსირონ საკუთარი პროფესიული პოზიცია თითოეულ კანდიდატთან მიმართებით.

უმაღლესი სასამართლო ინსტანციის მოსამართლეთა თანამდებობაზე განწესების პროცესში იურიდიული პროფესიის წარმომადგენელთა აქტიური ჩართულობის მაგალითია აშშ-ის იურისტთა ასოციაციის მუდმივმოქმედი კომიტეტის საქმიანობა. კომიტეტი კანდიდატთა პროფესიულ კვალიფიკაციას დამოუკიდებლად აფასებს 1953 წლიდან. იგი შედგება 15 წევრისაგან, რომელთაც თანამდებობაზე ნიშნავს აშშ-ის იურისტთა ასოციაციის პრეზიდენტი - 3 წლით, თუმცა არაუმეტეს ორი ვადით.

აშშ-საგან განსხვავებით, საქართველოში დღემდე არ არსებობდა შეფასების ერთიანი სტანდარტი, რომლითაც საქართველოს ადვოკატთა ასოციაცია იხელმძღვანელებდა მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასების პროცესში. ინსტრუქციის შექმნის მიზანიც სწორედ ის არის, რომ იურიდიული პროფესიის წარმომადგენლებს (და არა მხოლოდ) ჰქონდეთ ერთგვარი გზამკვლევი, თუ როგორ, რომელ კრიტერიუმებზე დაყრდნობით და რა მეთოდოლოგიით შეაფასებენ საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მოსამართლის თანამდებობაზე დასანიშნ პირებს.

შემფასებელი ორგანო

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატებს აფასებს 11 წევრისგან შემდგარი დროებითი კომისია (შემდგომში „კომისია“), რომელსაც ქმნის სსიპ „საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის“ აღმასრულებელი საბჭო. კომისიის სტრუქტურა და საქმიანობის წესი დადგენილია წინამდებარე ინსტრუქციით.

კომისიის მიზანია, ხელი შეუწყოს იურიდიული პროფესიის, აკადემიური წრეებისა თუ მართლმსაჯულების საკითხებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენელთა ჩართულობას დამოუკიდებელი და ხარისხიანი მართლმსაჯულების მიღწევის პროცესში.

კომისიის წევრები საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატებს აფასებენ **მხოლოდ და მხოლოდ პიროვნული თვისებებისა და სამართლიანობის, ასევე, პროფესიული კომპეტენციისა და სამოსამართლო უნარ-ჩვევების საფუძველზე**, რომელთა შესახებაც ინსტრუქციის ფარგლებში დეტალურად ვისაუბრებთ.

შეფასების პროცესში კომისიამ არ უნდა გაამახვილოს ყურადღება შესაფასებელი კანდიდატის იდეოლოგიაზე, პოლიტიკურ მრწამსსა თუ ფილოსოფიაზე: იგი უნდა ფოკუსირდეს კანდიდატის კვალიფიკაციაზე, რათა საქართველოს პარლამენტს წარედგინოს კვალიფიციური და მიუკერძოებელი შეფასება თითოეულ კანდიდატთან დაკავშირებით. მომზადებული სარეკომენდაციო შეფასება (ანგარიში) კომისიამ უნდა მიაწოდოს საქართველოს პარლამენტის იურიდიულ საკითხთა კომიტეტს, კანდიდატთა დანიშვნაზე გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მხარდასაჭერად.

საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობით, პარლამენტისთვის არ არის სავალდებულო, კომისიის მიერ მომზადებული შეფასებები გაითვალისწინოს გადაწყვეტილების მიღებისას. შეფასების სარეკომენდაციო ბუნების მიუხედავად, მნიშვნელოვანია, იურიდიული პროფესიის წარმომადგენლებმა მოამზადონ მიუკერძოებელი და ობიექტური შეფასებები და მიაწოდონ უმაღლეს საკანონმდებლო ორგანოს, რათა კანდიდატთა დანიშვნაზე გადაწყვეტილების მიმღები პირები გაეცნონ კომისიის წევრთა ობიექტურ დასკვნებს თითოეულ შესაფასებელ პირთან მიმართებით. ქვეყნის უმაღლესი ინსტანციის სასამართლოში უვადოდ განსაწესებელ პირთა პროფესიული კომპეტენცია და კვალიფიკაცია არ უნდა ტოვებდეს კითხვის ნიშნებს საზოგადოების არცერთ რგოლში და ადვოკატებს, როგორც უმნიშვნელოვანესი ფუნქციის მქონე პირებს მართლმსაჯულების სისტემაში, ისევე, როგორც აკადემიური წრეებისა თუ არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლებს, ჰქონდეთ შესაძლებლობა, რომ თავიანთი ობიექტური, დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი პოზიცია დააფიქსირონ უზენაეს სასამართლოში უვადოდ დასანიშნ კანდიდატთა შესახებ.

კომისიის მუშაობის პრინციპები

კომისიამ მუშაობის პროცესი უნდა წარმართოს მიუკერძოებლობის, დამოუკიდებლობის, გამჭვირვალობის/ღიაობის და თანასწორობის პრინციპთა განუხრელი დაცვით.

შეფასების პროცედურა

მუშაობის მაღალი ხარისხის უზრუნველსაყოფად, ინსტრუქციით გათვალისწინებულია კომისიის უფლებამოსილება, შექმნას სამუშაო ჯგუფი ან ჯგუფები, რომელთა შემადგენლობაშიც შევლენ იურიდიული პროფესიის წარმომადგენლები და სხვა სპეციალისტები, იურიდიული ფაკულტეტის, მათ შორის, დოქტორანტურის სტუდენტები.

სამუშაო ჯგუფი ანგარიშვალდებული იქნება კომისიის შემფასებელი წევრის წინაშე, რომელიც გასცემს შესაბამის დავალებებს კანდიდატის შესაფასებლად.

სამუშაო ჯგუფის წევრის მუშაობა შესაძლებელია იყოს ანაზღაურებადი, ან ეფუძნებოდეს მოხალისეობრივ სანყისებს.

ჯგუფის წევრები კანდიდატებზე ინფორმაციას მოიძიებენ, ამუშავებენ და აანალიზებენ ინსტრუქციით დადგენილი წესის შესაბამისად და თავიანთ მოსაზრებებს აწვდიან კომისიის შემფასებელ წევრებს.

კომისიის შემფასებელი წევრები ადგენენ ინდივიდუალურ შეფასებას, რომელსაც წარუდგენენ კომისიას. ინდივიდუალური შეფასებების განხილვის შემდგომ, კომისია ამტკიცებს საბოლოო შეფასებას.

ინსტრუქცია დეტალურად განსაზღვრავს როგორც კანდიდატთა შეფასების კრიტერიუმებს, ასევე შემდეგ საკითხებს: შემფასებელი ორგანოს - დროებითი კომისიის სტრუქტურა და შემადგენლობა, საქმიანობისა და გადაწყვეტილებების მიღების წესი, შეფასების მეთოდები და იმ გადაწყვეტილებათა სახეები, რომლებიც შეიძლება მიიღონ თითოეულ შესაფასებელ კანდიდატთან მიმართებით.

ინსტრუქციით ასევე დადგენილია, რომ გარდამავალ პერიოდში, ვიდრე სრულყოფილად ამოქმედდება ინსტრუქციით გათვალისწინებული შეფასების მეთოდი, უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატები, ინსტრუქციითვე დადგენილი წესის მიხედვით, შეიძლება შეაფასოს სსიპ „საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის“ მართლმსაჯულებისა და სასამართლო რეფორმის მუდმივმოქმედმა კომიტეტმა.

ფინანსური ხარჯები

აღსანიშნავია, რომ ინსტრუქციით დადგენილი შეფასების მექანიზმის სრულყოფილად დაწერგვისათვის, საჭირო იქნება ფინანსური რესურსების მობილიზება, რომელიც ძირითადად უნდა მოხმარდეს სამუშაო ჯგუფ(ებ)ის წევრთა შრომის ანაზღაურებას და შეფასების პროცესის ეფექტიანად წარმართვას.

II. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასების ინსტრუქცია

თავი I ზოგადი დებულებები

მუხლი 1. ინსტრუქციის რეგულირების სფერო და მიზანი

1. წინამდებარე ინსტრუქცია განსაზღვრავს საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის კომისიის მიერ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასების პრინციპებს, კრიტერიუმებსა და მეთოდებს, ასევე, კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღების წესსა და პირობებს.
2. ინსტრუქციის მიზანია ადვოკატთა კორპუსის, როგორც მართლმსაჯულების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ინსტიტუციის ჩართულობის გაძლიერება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეთა შერჩევის პროცესში, ასევე, ადვოკატთა კორპუსის მიერ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასების გამჭვირვალედ და მიუკერძოებლად ჩატარება. ეს, თავის მხრივ, უზრუნველყოფს ერთიანი იურიდიული პროფესიის ჩამოყალიბებასა და გაძლიერებას.

მუხლი 2. ტერმინთა განმარტება

- ა) **კომისია** - საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატთა შემფასებელი დროებითი კომისია;
- ბ) **კანდიდატი** - საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატი;
- გ) **შემფასებელი** - კომისიის წევრი;
- დ) **ინდივიდუალური შეფასება** - შემფასებლის მიერ მომზადებული შეფასება კანდიდატის შესახებ;
- ე) **საბოლოო შეფასება** - ინსტრუქციით დადგენილი წესის შესაბამისად, კომისიის მიერ სხდომაზე მიღებული გადაწყვეტილება კანდიდატის შეფასების შესახებ;
- ვ) **ადმინისტრაცია** - საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის შესაბამისი ადმინისტრაციული ერთეული;
- ზ) **ნათესავი** - კომისიის წევრის მეუღლე და პირდაპირი ხაზის ნათესავები: და-ძმა, დისშვილები და ძმისშვილები, მშობლების და-ძმები, დანათესავებული პირები (მოყვრები), რომლებიც ხანგრძლივი დროის განმავლობაში ოჯახური ურთიერთობით არიან დაკავშირებულნი;
- თ) **წერილობითი ნამუშევარი** - კანდიდატის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება და შედგენილი საპროცესო დოკუმენტი (სარჩელი, შესაგებელი, შუამდგომლობა და სხვა), სამეცნიერო ნაშრომი ან/და სტატია, ასევე,

კანდიდატის მიერ შესრულებული ნებისმიერი სახის წერილობითი დოკუმენტი, რომელშიც ასახულია/გადმოცემულია კანდიდატის მსჯელობა სამართლებრივ საკითხზე/თემაზე;

- ი) **ღია ინტერვიუ** - გამოკითხვის ფორმა, რომლის დროსაც გამოსაკითხი პირის მაიდენტიფიცირებელი მონაცემები, ასევე, გამოკითხვის ამსახველი აუდიოჩანაწერი საჯაროა და შეიძლება გადაეცეს ნებისმიერ პირს;
- კ) **დახურული ინტერვიუ** - გამოკითხვის ფორმა, რომლის დროსაც გამოსაკითხი პირის მაიდენტიფიცირებელი მონაცემები, ასევე, მისი გამოკითხვის ამსახველი აუდიო ჩანაწერი არ არის საჯარო და დაუშვებელია მისი გადაცემა ნებისმიერი მესამე პირისთვის;
- ლ) **გამოსაკითხი პირი** - კანდიდატი, მისი გარემოცვის წარმომადგენელი, ან იურიდული პროფესიის ნებისმიერი წარმომადგენელი, რომელსაც შეიძლება ჰქონდეს ინფორმაცია კანდიდატის პიროვნულ ან/და პროფესიულ თვისებებზე;
- მ) **აღმასრულებელი საბჭო** - სსიპ „საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის“ აღმასრულებელი საბჭო.
- ნ) **კომიტეტი** - სსიპ „საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის“ მართლმსაჯულებისა და სასამართლო რეფორმის მუდმივმოქმედი კომიტეტი;
- ო) **სამუშაო ჯგუფი** - კანდიდატთა შეფასების პროცესის ადმინისტრირებისა და კომისიის სრულყოფილი საქმიანობისთვის შექმნილი სამუშაო ჯგუფი.

მუხლი 3. კომისიის წევრთა სახელმძღვანელო პრინციპები

1. შემფასებელი და კომისია ვალდებული არიან, კანდიდატის შეფასებისას იხელმძღვანელონ შემდეგი ძირითადი პრინციპებით:
 - ა) მიუკერძოებლობა;
 - ბ) დამოუკიდებლობა;
 - გ) ღიაობა;
 - დ) თანასწორობა;
 - ე) გამჭვირვალობა.
2. შემფასებელი და კომისია ვალდებული არიან, კანდიდატის შეფასებონ ფავორიტიზმის, მიკერძოების ან ნებისმიერი სახის წინასწარი განწყობის გარეშე (მიუკერძოებლობა).
3. შემფასებელი და კომისია კანდიდატის შეფასებისას დამოუკიდებლნი არიან ნებისმიერი სახის გავლენისა ან ზეწოლისგან, მათ შორის, პირადი ინტერესებისგან (დამოუკიდებლობა).
4. კომისია კანდიდატთა შეფასების პროცესს წარმართავს ღიად და გამჭვირვალედ. ეს ასევე გულისხმობს კომისიის მიერ გადაწყვეტილების მიღებას წინამდებარე წესით დადგენილი კრიტერიუმების საფუძველზე და ღია კენჭისყრის ფორმით (ღიაობა, გამჭვირვალობა).
5. შეფასების პროცესში ყველა კანდიდატი სარგებლობს თანასწორი მოპყრობის უფლებით, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა ან სხვა ნებისმიერი განმასხვავებელი ნიშნისა (თანასწორობა).

მუხლი 4. კანდიდატთა შეფასების კრიტერიუმები

კომისია კანდიდატს აფასებს შემდეგი კრიტერიუმების მიხედვით:

- ა) პიროვნული თვისებები;**
- ბ) პროფესიული კომპეტენცია და სამოსამართლო უნარ-ჩვევები.**

„პიროვნული თვისებების“ კრიტერიუმით კანდიდატის შეფასებისას, შემფასებელმა და კომისიამ უნდა გაითვალისწინონ შემდეგი გარემოებები:

- ა) კანდიდატის რეპუტაცია იურიდიულ წრეებში;
- ბ) კანდიდატის პიროვნება:
 - ბ)¹ ხასიათი, საქმისადმი დამოკიდებულება;
 - ბ)² სამართლიანობა;
 - ბ)³ შემწყნარებლობა;
 - ბ)⁴ თანაგრძნობა;
 - ბ)⁵ სიმტკიცე;
 - ბ)⁶ განსხვავებული აზრის მიმღებლობისა და გაზიარების უნარი;
 - ბ)⁷ მოთმინების უნარი;
 - ბ)⁸ სტერეოტიპებისგან თავისუფლება;
- გ) კანონის წინაშე თანასწორობის იდეის ერთგულება;
- დ) ეთიკური ღირებულებები;
- ე) ფართო აზროვნების უნარი.

„პროფესიული კომპეტენციისა და სამოსამართლო უნარ-ჩვევების“ კრიტერიუმით კანდიდატის შეფასებისას, შემფასებელმა და კომისიამ უნდა გაითვალისწინონ შემდეგი გარემოებები:

- ა) პროფესიული განათლება და ინტელექტუალური შესაძლებლობები;
- ბ) ზეპირი და წერილობითი მსჯელობის უნარი;
- გ) ანალიზის უნარი;
- დ) კანონის ნორმის განმარტების უნარი;
- ე) ინფორმირებულობა შესაფერის სასამართლო პრაქტიკაზე, მათ შორის, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ გადაწყვეტილებებზე.
- ვ) პროფესიული გამოცდილება.

შემფასებელი და კომისია შეფასებისას არ ითვალისწინებენ კანდიდატის პოლიტიკურ კუთვნილებას ან/და იდეოლოგიას. ამასთან, შეფასების ამოსავალი პრინციპია, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლე ფლობდეს განსაკუთრებულ პროფესიულ კვალიფიკაციას, სამართლის ნორმათა განმარტებისა და საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის განზოგადების, ასევე, სასამართლო პრაქტიკის განვითარების გამორჩეულ უნარებს.

მუხლი 5. შეფასების მეთოდები

ინსტრუქციის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული კრიტერიუმებით, კანდიდატი შემფასებელმა და კომისიამ შეიძლება შეაფასოს შემდეგი მეთოდებით:

- ა) კანდიდატის გარემოცვის (კოლეგები, სტუდენტები (არსებობის შემთხვევაში), მეგობრები, თანამშრომლები) გამოკითხვა ღია ან დახურული ინტერვიუების ფორმით;
- ბ) იურიდიულ პროფესიის წარმომადგენელთა გამოკითხვა ღია ან დახურული ინტერვიუების ფორმით;
- გ) კანდიდატის წერილობითი ნამუშევრების (არსებობის შემთხვევაში) შესწავლა და გაანალიზება;
- დ) კანდიდატზე მოძიებული სხვა ინფორმაციის შესწავლა და გაანალიზება;
- ე) კანდიდატის გამოკითხვა, მათ შორის, საქართველოს პარლამენტში გასაუბრებისას (არსებობის შემთხვევაში), ანდა იუსტიციის უმაღლეს საბჭოში გასაუბრების ამსახველი მასალის (ვიდეო, აუდიო და სხვა) შესწავლა და გაანალიზება.

კანდიდატის გარემოცვის ინტერვიუების მიზნით, შემფასებელს ან სამუშაო ჯგუფის წევრს შეუძლია, მათ შესახებ ინფორმაცია მოიძიოს სხვადასხვა წყაროდან, მათ შორის, სოციალური ქსელებიდან.

გამოკითხვის დაწყებამდე, შემფასებელი ან სამუშაო ჯგუფის წევრი ვალდებულია, გამოსაკითხ პირს განუმარტოს მისი უფლებები, ინტერვიუების ფორმა და თითოეულ ფორმის შედეგი.

გამოსაკითხ პირს უფლება აქვს, უარი განაცხადოს გამოკითხვაში მონაწილეობაზე, აირჩიოს ინტერვიუს ფორმა, თანხმობა განაცხადოს გამოკითხვის მიმდინარეობისას აუდიო ან/და ვიდეოჩანერაზე, თავი შეიკავოს კითხვაზე პასუხის გაცემისგან.

შემფასებელი ან სამუშაო ჯგუფის წევრი უფლებამოსილია, გამოსაკითხ პირს კითხვები დაუსვას მხოლოდ მე-4 მუხლით განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით, შეფასებისთვის აუცილებელი ინფორმაციის მისაღებად. შემფასებელს ან სამუშაო ჯგუფის წევრს უფლება არ აქვს, გამოსაკითხ პირს დაუსვას შეურაცხმყოფელი ან/და დამამცირებელი შინაარსის კითხვები. იგი ვალდებულია, გამოკითხვა აწარმოოს მშვიდ და არაფორმალურ გარემოში. ამასთან, შემფასებელმა ან სამუშაო ჯგუფის წევრმა კანდიდატისთვის დასასმელი კითხვების ჩამოსაყალიბებლად უნდა გამოიყენოს აღმასრულებელი საბჭოს გადაწყვეტილებით დადგენილი სანიმუშო კითხვები.

კომისია უფლებამოსილია, შექმნას სამუშაო ჯგუფი, შესაბამისი კომპეტენციისა და უნარების მქონე წევრ(ებ)ით, რომლებიც სხვადასხვა წყაროდან შეაგროვებენ კანდიდატზე ინფორმაციას, ასევე, კანდიდატის წერილობით ნამუშევრებს (არსებობის შემთხვევაში), შეისწავლიან მათ და გააანალიზებენ მე-4 მუხლის მე-3 პუნქტით განსაზღვრული უნარების შესაფასებლად/დასადგენად.

შემფასებელი ან/და სამუშაო ჯგუფის წევრი უფლებამოსილია, კანდიდატის აქტივობებზე ინფორმაცია მოიძიოს ნებისმიერი კანონით დაშვებული წყაროდან, მათ შორის, სხვადასხვა სოციალური ქსელიდან. ამასთან, ინფორმაციის მომწოდებელი ფიზიკური პირის თანხმობის გარეშე, მისი მაიდენტიფიცირებელი მონაცემების გამჟღავნება დაუშვებელია.

მუხლი 6. კანდიდატის უფლებები

1. კანდიდატს უფლება აქვს:

- ა) მოითხოვოს და მიიღოს კომისიის მიერ მოძიებული და დაცული ინფორმაცია/მონაცემები მის შესახებ, გარდა დახურული ინტერვიუს ფორმით გამოკითხული პირის მაიდენტიფიცირებელი მონაცემებისა;
 - ბ) გამოთქვას თავისი შენიშვნები შემფასებლის ან/და კომისიის მიერ მასზე მოძიებული ინფორმაციის/მონაცემების შესახებ;
 - გ) გაეცნოს კომისიის მიერ მის შესახებ მომზადებულ საბოლოო შეფასებას.
2. კომისია ვალდებულია, მისცეს კანდიდატს ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ უფლებათა რეალიზების შესაძლებლობა.

მუხლი 7. შემფასებლის უფლებები და ვალდებულებები

1. შემფასებელს უფლება აქვს:

- ა) ინდივიდუალური შეფასების შედგენისას, შესაბამისი წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში, არ გაიზიაროს გამოსაკითხი პირისგან მიღებული ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ;
- ბ) კომისიის მხრიდან საბოლოო შეფასებისას, დააფიქსიროს თავისი განსხვავებული აზრი;
- გ) მოითხოვოს და მიიღოს დახმარება ადმინისტრაციისგან, კანდიდატის შესაფასებლად აუცილებელი ინფორმაციის მოსაპოვებლად.

2. შემფასებელი ან სამუშაო ჯგუფის წევრი ვალდებულია:

- ა) არ გაამჟღავნოს დახურული ინტერვიუს ფორმით გამოკითხული პირის მაიდენტიფიცირებელი მონაცემები;
- ბ) არ გაამჟღავნოს შეფასების პროცესში კანდიდატზე მოძიებული ისეთი ინფორმაცია, რომლის გასაჯაროებაც კანონმდებლობით და წინამდებარე ინსტრუქციით აკრძალულია;
- გ) ინსტრუქციის მე-8 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლების არსებობისას, განაცხადოს თვითაცილება, როგორც ინდივიდუალური, ისე საბოლოო შეფასების შედგენის დროს;
- დ) კანდიდატის უზენაესი სასამართლოს მოსამართლის თანამდებობაზე განწესებიდან 1 წლის განმავლობაში, თუ მას მოუწევს მის წარმოებაში არსებულ რომელიმე საქმეზე საადვოკატო ან საპროკურორო უფლებამოსილების განხორციელება, კანდიდატის შეფასების პროცესში მონაწილეობაზე ინფორმაცია მიაწოდოს, როგორც საქმეში მონაწილე მხარეებს ანდა მათ წარმომადგენლებს, ისე თავად მოსამართლეს;

- ე) შეფასების პროცესში დაიცვას და გამოიყენოს ინსტრუქციით გათვალისწინებული მეთოდები;
- ვ) სათანადოდ დაასაბუთოს მის მიერ შედგენილი ინდივიდუალური შეფასება.

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 პირადად, პირდაპირ ან არაპირდაპირ არის დაინტერესებული კანდიდატის თანამდებობაზე განწესებით, ან სახეზეა ნებისმიერი გარემოება, როდესაც გონივრულმა პირმა შეიძლება ეჭვქვეშ დააყენოს შემფასებლის ობიექტურობა ან მიუკერძოებლობა, მათ შორისაა ინტერესთა კონფლიქტის წარმოშობა;
 - დ) საქმე, რომლის ფარგლებშიც შემფასებელი ახორციელებს საადვოკატო ან საპროკურორო უფლებამოსილებას, შესაფასებელი კანდიდატის წარმოებაშია.
2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლების არსებობისას, თუ შემფასებელი თავად არ განაცხადებს თვითაცილებას, კომისიის თავმჯდომარე ვალდებულია, ჩამოაშოროს შემფასებელი კანდიდატის როგორც ინდივიდუალური, ისე საბოლოო შეფასების პროცესს.

მუხლი 9. შემფასებლის გადაწყვეტილება

- 1. შეფასების შედეგად, შემფასებელმა და კომისიამ შეიძლება მიიღონ შემდეგი რომელიმე გადაწყვეტილება: **„კანდიდატი მაღალკვალიფიციურია“, „კანდიდატი კვალიფიციურია“, ან „კანდიდატი ნაკლებკვალიფიციურია“.**
- 2. შემფასებელი და კომისია კანდიდატს „მაღალკვალიფიციურად“ აფასებენ, თუ იგი უმაღლესი სტანდარტით აკმაყოფილებს წინამდებარე ინსტრუქციის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ კრიტერიუმებს.
- 3. შემფასებელი და კომისია კანდიდატს „კვალიფიციურად“ აფასებენ, თუ იგი მაღალი სტანდარტით აკმაყოფილებს წინამდებარე ინსტრუქციის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ კრიტერიუმებს.
- 4. შემფასებელი და კომისია კანდიდატს „ნაკლებკვალიფიციურად“ აფასებენ, თუ იგი საშუალო სტანდარტით აკმაყოფილებს წინამდებარე ინსტრუქციის

მე-4 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ კრიტერიუმებს.

თავი III კანდიდატთა შეფასების პროცედურა

მუხლი 10. კომისიის შემადგენლობა

1. საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლის თანამდებობის დასაკავებლად კონკურსის გამოცხადებიდან არაუგვიანეს 5 სამუშაო დღისა, აღმასრულებელი საბჭო ქმნის დროებით კომისიას, რომელიც შედგება 11 წევრისგან. **მის შემადგენლობაში შეიძლება იყვნენ:**
 - ა) სსიპ „საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის“ თავმჯდომარე;
 - ბ) 3 წევრი, აქედან 1 - კომიტეტის თავმჯდომარე, ხოლო 2 - კომიტეტის შემადგენლობიდან, რომლებსაც წარადგენს კომიტეტის თავმჯდომარე;
 - გ) 3 წევრი - უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებათა მაღალავტორიტეტული აკადემიური პერსონალი (სრული პროფესორი) სამართალმცოდნეობის დარგში, ნომინირებული ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის (თსუ) იურიდიული ფაკულტეტის დეკანის მიერ;
 - დ) 2 წევრი - არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები, რომლებსაც აქვთ მართლმსაჯულების სფეროში არანაკლებ 10-წლიანი მუშაობის გამოცდილება და მაღალი რეპუტაცია, ნომინირებულნი კოალიციის - „დამოუკიდებელი და გამჭვირვალე მართლმსაჯულებისთვის“ - მიერ;
 - ე) 2 წევრი - იურიდიულ პროფესიაში არანაკლებ 10-წლიანი გამოცდილების მქონე ყოფილი მოსამართლე, ნომინირებული ადვოკატთა ასოციაციის აღმასრულებელი საბჭოს წევრ(ებ)ის მიერ.
2. აღმასრულებელი საბჭოს მიერ ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ პირთა ნომინირებისთვის, საბჭოს თითოეულ წევრს უფლება აქვს, წარადგინოს 1 კანდიდატი. თითოეულ კანდიდატს ინდივიდუალურად ეყრება კენჭი და კომისიის წევრობისთვის ნომინირებული იქნება ის 2 კანდიდატი, რომლებიც დამსწრე წევრთა ყველაზე მეტ ხმას მიიღებენ.
3. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ პირთა ნომინირება შესაძლებელია მათი წინასწარი თანხმობით.
4. კომისიას თავმჯდომარეობს სსიპ „საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის“ თავმჯდომარე, ხოლო მისი მდივნის ფუნქციას ასრულებს კომისიის ერთ-ერთი წევრი, კომისიის გადაწყვეტილებით.

მუხლი 11. კომისიის თავმჯდომარე

კომისიის თავმჯდომარე:

1. ა) იწვევს, წარმართავს და თავმჯდომარეობს კომისიის სხდომებს;

- ბ) ხელს აწერს კომისიის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას და მომზადებულ წერილობით კორესპონდენციას;
- გ) სხდომის მოწვევის მიზნით, ადმინისტრაციას აძლევს შესაბამის მითითებს.

მუხლი 12. კომისიის მდივანი

კომისიის მდივანი:

- ა) ადგენს და ხელს აწერს კომისიის სხდომის ოქმებს;
- ბ) ადმინისტრაციის მეშვეობით, ტექნიკურად ამზადებს კომისიის სხდომაზე მიღებულ გადაწყვეტილებას.

მუხლი 13. სამუშაო ჯგუფი

- კომისია კანდიდატთა შეფასების პროცესის მხარდასაჭერად ქმნის სამუშაო ჯგუფს ან ჯგუფებს, არანაკლებ 5 და არაუმეტეს 15 წევრით. ამასთან, ჯგუფის წევრთა ჯამი უნდა იყოს კენტი რიცხვი.
- იუსტიციის საბჭოს მიერ გამოცხადებულ კონკურსზე რეგისტრირებულ კანდიდატთა რაოდენობისა და პროფესიული გამოცდილების გათვალისწინებით, კომისია განსაზღვრავს სამუშაო ჯგუფის შემადგენლობას.
- სამუშაო ჯგუფის შემადგენლობაში შეიძლება შედიოდნენ იურიდიული პროფესიის წარმომადგენლები, იურიდიული ფაკულტეტის, მათ შორის, დოქტორანტურის სტუდენტები, ასევე, სოციოლოგიისა და ფსიქოლოგიის სფეროს წარმომადგენლები და ამავე დარგის სტუდენტები.
- სამუშაო ჯგუფი ანგარიშვალდებულია, როგორც კომისიის, ისე შემფასებელი წევრის წინაშე, რომელიც გასცემს შესაბამის დავალებებს კანდიდატის შეფასების მიზნით.
- სამუშაო ჯგუფის წევრის მუშაობა შესაძლებელია იყოს ანაზღაურებადი ან მოხალისეობრივი.

მუხლი 14. კომისიის წევრებს შორის კანდიდატთა გადანაწილების წესი

- საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ პარლამენტისთვის კანდიდატის წარდგენიდან ერთი სამუშაო დღის ვადაში მოიწვევა კომისიის სხდომა და შემფასებელ წევრებზე კანდიდატები განაწილდებიან წილისყრის წესით.
- წილისყრის მიზნით, ერთი და იმავე ზომის, ფორმისა და სახეობის ფურცლებზე, რომელთა რაოდენობა ორჯერ აღემატება ან, სულ მცირე, უტოლდება კანდიდატთა რიცხვს, წინასწარ უნდა მიეთითოს კანდიდატთა სახელები და გვარები ბეჭდურად, ერთი და იმავე ზომის, ფორმისა და დასახელების შრიფტით (ფონტით). ამასთან, ფურცლები ისე უნდა დაიკვეოს, რომ შეუძლებელი იყოს მათზე დატანილი მონაცემების წაკითხვა. კომისიის

თავმჯდომარე წინასწარ გამზადებულ ფურცლებს ათავსებს გამჭვირვალე ყუთში, საიდანაც კომისიის წევრები სათითაოდ ამოიღებენ მათ.

3. წილისყრის შედეგად, თუ გამოვლინდება ამ ინსტრუქციის მე-8 მუხლით გათვალისწინებული აცილების საფუძველი, კომისიის წევრი ვალდებულია, შესაბამისი კანდიდატის მონაცემების შემცველი ფურცელი ჩააბრუნოს გამჭვირვალე ყუთში, ამ მუხლის მე-2 პუნქტში მითითებული ფორმით.
4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული გარემოების არსებობისას, თუ კომისიის წევრი არ განაცხადებს თვითაცილებას, მას შემდეგ, რაც აღნიშნული გარემოება ცნობილი გახდება კომისიისთვის, კომისიის თავმჯდომარე ამ წევრს ჩამოაცილებს კანდიდატის, როგორც ინდივიდუალური, ისე საბოლოო შეფასების პროცესს.
5. კომისიის შემფასებელმა წევრმა ინდივიდუალურად შეიძლება შეაფასოს არაუმეტეს 2 კანდიდატი.

მუხლი 15. ინდივიდუალური შეფასების შედეგა

1. იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ პირის კანდიდატად რეგისტრაციაზე გადაწყვეტილების მიღებიდან 2 დღის ვადაში, კომისიის წევრის სამუშაო ჯგუფს ან ჯგუფებს და თავმჯდომარე მათ ავალებს რეგისტრირებულ კანდიდატზე ინფორმაციის მოძიებას, წინამდებარე ინსტრუქციით დადგენილი წესით.
2. კანდიდატთა წილისყრის წესით განაწილებისთანავე, შემფასებელი კომისიის წევრი სამუშაო ჯგუფ(ებ)ს ავალებს პარლამენტისთვის წარდგენილ კანდიდატზე მოძიებული ინფორმაციის შესწავლას, გაანალიზებასა და შესაბამისი მოსაზრებების წარმოდგენას.
3. სამუშაო ჯგუფი ან ჯგუფები, ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული დავალების მიღებიდან გონივრულ ვადაში, მაგრამ არაუგვიანეს 2 დღეში, შემფასებელს წარუდგენენ საკუთარ მოსაზრებებს კანდიდატზე მოძიებული, შესწავლილი და გაანალიზებული ინფორმაციის შესახებ, ამ ინფორმაციასთან ერთად.
4. კომისიის შემფასებელი წევრი, ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული მოსაზრებებისა და ინფორმაციის მიღებიდან გონივრულ ვადაში, მაგრამ არაუგვიანეს 2 დღეში, ამზადებს ინდივიდუალურ შეფასებას თითოეულ შესაფასებელ კანდიდატზე და იღებს მე-9 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებას, რომელსაც, სამუშაო ჯგუფის მიერ მოწოდებულ მასალებთან ერთად, წარუდგენს კომისიას, საბოლოო შეფასების დასამტკიცებლად. ამასთან, ადმინისტრაცია უზრუნველყოფს, რომ ინდივიდუალური შეფასებები და თანდართული მასალა დაუყოვნებლივ გადაეგზავნოს კომისიის თითოეულ წევრს.
5. კომისიის შენიშვნების შემთხვევაში, შემფასებელი ვალდებულია,

განიხილოს ისინი, მოამზადოს პასუხი და გადაუგზავნოს კომისიას არაუგვიანეს 1 სამუშაო დღეში.

მუხლი 16. ინდივიდუალური შეფასების განხილვა და საბოლოო შეფასების დამტკიცება

1. კომისია გადაწყვეტილებაუნარიანია, თუ მას ესწრება არანაკლებ 7 წევრი.
2. ინდივიდუალური შეფასების მიღებიდან 2 დღის ვადაში, კომისია იღებს გადაწყვეტილებას საბოლოო შეფასების დამტკიცებაზე ან შენიშვნების თაობაზე, შენიშვნებზე შემფასებლის პასუხის მიღებიდან ერთი სამუშაო დღის ვადაში კი ამტკიცებს თითოეული კანდიდატის საბოლოო შეფასებას, მე-9 მუხლით გათვალისწინებული ფორმით.
3. საბოლოო შეფასების დამტკიცებაზე ან ინდივიდუალურ შეფასებასთან დაკავშირებულ შენიშვნათა გამოთქმაზე კომისია გადაწყვეტილებას იღებს დამსწრე წევრების ხმათა უმრავლესობით.
4. კომისიის მიერ დამტკიცებულ საბოლოო შეფასებას თავმჯდომარე რეკომენდაციის სახით უგზავნის საქართველოს პარლამენტის იურიდიულ საკითხთა კომიტეტს. შეფასებას ერთვის კომისიის წევრის განსხვავებული აზრი (არსებობის შემთხვევაში).

III. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატებთან გასაუბრებისას დასასმელი კითხვები - მოღალური ნიმუშები

1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატთა შეფასების ინსტრუქციის (შემდგომში - „ინსტრუქცია“) მე-4 მუხლით დადგენილ კრიტერიუმთა მიხედვით, ამავე ინსტრუქციით განსაზღვრულ კანდიდატთა შესაფასებლად, შეიძლება დაისვას მე-2 და მე-3 პუნქტებში მითითებული ჩამონათვალის მსგავსი შეკითხვები. ამასთან, დასმული კითხვა უნდა ემსახუროდეს ინფორმაციის მიღებას ინსტრუქციის მე-4 მუხლით განსაზღვრული კრიტერიუმების მახასიათებელ გარემოებებზე.
2. **„პიროვნული თვისებების“** კრიტერიუმით შეფასებისას, კანდიდატის მიმართ შესაძლოა დაისვას შემდეგი კითხვები:
 - 2.1. თქვენი აზრით, რა ნიშან-თვისებები უნდა ახასიათებდეს კარგ მოსამართლეს? როგორ შეაფასებდით საკუთარ ძლიერ და სუსტ მხარეებს ამ თვისებების ქრილში?
 - 2.2. რამ მოახდინა ან ახდენს ყველაზე დიდ გავლენას თქვენს პიროვნულ და პროფესიულ განვითარებაზე?
 - 2.3. როგორ გესმით ტერმინი „კეთილსინდისიერება“? როგორ გესმით „პიროვნული კეთილსინდისიერებისა“ და „პროფესიული კეთილსინდისიერების“ ცნებები?
 - 2.4. ისეთ კანდიდატთან მიმართებით, რომელიც სამოსამართლო უფლებამოსილებას ახორციელებდა რომელიმე სასამართლოში, რამდენად გასათვალისწინებელია საქმეთა განხილვისათვის საპროცესო კანონმდებლობით დადგენილი ვადების დაცვა გულმოდგინების შეფასების კონტექსტში?
 - 2.5. თქვენი აზრით, კეთილსინდისიერ პირებად იბადებიან, თუ ასეთები შემდეგ ხდებიან? თუ შემდეგ ხდებიან, თქვენი აზრით, რა გარემოებები განაპირობებს, მაგალითად, კეთილსინდისიერ მოსამართლედ ჩამოყალიბებას?
 - 2.6. ხომ არ გქონიათ შემთხვევა, როცა თქვენი სამოსამართლო უფლებამოსილების განხორციელების ფარგლებში წააწყდით ეთიკურ, მორალურ დილემას? თუ გქონიათ, როგორ გადაჭერით ის?

- 2.7. რას მიიჩნევთ თქვენს ყველაზე დიდ გამოწვევად დღემდე? როგორ ფიქრობთ, რა იქნება თქვენთვის ყველაზე დიდი გამოწვევა, თუკი დაინიშნებით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, მოსამართლის თანამდებობაზე?
- 2.8. ვინ მოახდინა ყველაზე დიდი გავლენა თქვენს პროფესიულ კარიერაზე და რატომ?
- 2.9. როგორ ფიქრობთ, რომელია უზენაესი სასამართლოს მიერ ბოლო წლებში მიღებული ყველაზე მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილება?
- 2.10. როგორ გესმით ტერმინი „სამართლიანობა“? ხომ არ შეგიძლიათ, მოიყვანოთ „კანონიერი უსამართლობის“ რომელიმე მაგალითი? თქვენ რას მიიჩნევთ ასეთად?
- 2.11. თუ კონკრეტულ საქმეში კანონის გამოყენება, თქვენი პირადი მოსაზრებით, გამოიწვევს უსამართლობას, როგორ მოიქცევით?
- 2.12. როგორ ფიქრობთ, რა მოლოდინი აქვს საზოგადოებას დღეს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლის მიმართ?
- 2.13. შეგიძლიათ, კანონი აღასრულოთ ისე, რომ უსამართლო უპირატესობა არ მიანიჭოთ რომელიმე მხარეს?
- 2.14. ფიქრობთ, რომ ყველას აქვს გარკვეული გაუცნობიერებელი მიკერძოება (მაგალითად, პოლიტიკის, რასის, რელიგიის, ეროვნების ან სექსუალურ ორიენტაციის საფუძველზე)? როგორ მოიქცევით, როგორც მოსამართლე, თქვენი გაუცნობიერებელი მიკერძოების მინიმუმამდე შესამცირებლად ან გასანეიტრალებლად?
- 2.15. როგორ უპასუხებთ ერთ-ერთი მხარის წარმომადგენელს, რომელმაც მოგმართათ სასამართლოს გარეთ საქმესთან დაკავშირებული საკითხების განსახილველად?
- 2.16. როგორ უპასუხებთ იუსტიციის მინისტრს, რომელმაც დაგირეკათ საქმესთან დაკავშირებული საკითხების განსახილველად, ან სოციალურ გარემოში მოგმართათ და წამოჭრა საკითხი, რომელსაც განიხილავთ?
- 2.17. თქვენი აზრით, ახდენს თუ არა გავლენას მოსამართლის დამოუკიდებლობაზე მისი მატერიალური დამოკიდებულება საფინანსო ინსტიტუტებზე (საბანკო კრედიტი და სხვა)?
- 2.18. თქვენი აზრით, რა ცხოვრებისეული (და არა პროფესიული) გამოცდილება უნდა ჰქონდეს მოსამართლეს? ცხოვრებისეულ კანონზომიერებებს რა წყაროს მეშვეობით უნდა შეიმეცნებდეს?

- 2.19. როგორ ფიქრობთ, აქვთ მოსამართლეებს ვალდებულება, რომ გაუმჯობესონ საზოგადოებრივი აღქმა, თუ რა არის სასამართლო ხელისუფლება ან როგორია იგი? თუ აქვთ, როგორ უნდა შეასრულონ ეს ვალდებულება?
- 2.20. რა სახის უსამართლობას შეხვედრიხართ სასამართლო სხდომის დარბაზში და მის გარეთ და როგორი იყო თქვენი რეაქცია?
- 2.21. როგორ ფიქრობთ, მოითხოვს მოსამართლის მიუკერძოებლობა, რომ მას არ ჰქონდეს სიმპათია ან რაიმე მოსაზრება პროცესის რომელიმე მხარის მიმართ?
- 2.22. როგორ ფიქრობთ, არის თუ არა სასამართლო ხელისუფლების დამოუკიდებლობის პრინციპი ის პრივილეგია, რომლითაც მოსამართლეები სარგებლობენ?
3. **„პროფესიული კომპეტენციისა და სამოსამართლო უნარ-ჩვევების“** კრიტერიუმით შეფასებისას, კანდიდატის მიმართ შესაძლოა დაისვას შემდეგი კითხვები:
- 3.1. უნდა მიეცეს თუ არა სამართალწარმოებაში მოსამართლეს მეტი ინიციატივის უფლება? როგორ ფიქრობთ, სამართლის რომელიმე სფეროში საჭიროა სასამართლოს იურისდიქციის გაფართოება? ეს მოსამართლეებმა თავად უნდა უზრუნველყონ საკუთარ გადაწყვეტილებებში, თუ საკანონმდებლო ორგანოს მიანდონ?
- 3.2. რა მიგაჩნიათ დღეისათვის ყველაზე დიდ გამოწვევად მართლმსაჯულების სისტემაში? როგორ უნდა გაუმკლავდეს მათ სისტემა და როგორ იქნება ინდივიდუალური მოსამართლის როლი ამ პროცესში?
- 3.3. ფიქრობთ თუ არა, რომ უმცირესობების უფლებები მნიშვნელოვნად შეზღუდულია დღეს? დადებითი პასუხის შემთხვევაში, რით არის ეს გამოწვეული და რა ღონისძიებები უნდა გაატაროს სახელმწიფომ მსგავსი უთანასწორობების აღმოსაფხვრელად?
- 3.4. პასუხობს თუ არა ოჯახური ძალადობის საქმეებზე სახელმწიფო პოლიტიკა ქვეყანაში არსებულ გამოწვევებს? თუ პასუხობს, რას მიიჩნევთ ყველზე ეფექტიან გადაწყვეტად? თუ არ პასუხობს, რას გააუმჯობესებდით?
- 3.5. თქვენი აზრით, იყო თუ არა ეფექტიანი უკანასკნელ წლებში სახელმწიფოს მიერ გატარებული ღონისძიებები ნარკოტიკულ დანაშაულებთან ბრძოლის კუთხით? თუ არ იყო, რა ხარვეზს ხედავთ და რას მოაწესრიგებდით განსხვავებულად?

- 3.6. თქვენი აზრით, მართლმსაჯულება თანაბრად ხელმისაწვდომია ყველა მოქალაქისთვის? უარყოფითი პასუხი შემთხვევაში, რა ხარვეზებს ხედავთ და როგორ გააუმჯობესებდით მდგომარეობას?
- 3.7. როგორ ფიქრობთ, სისხლის სამართლის პროცესში ბრალდებისა და დაცვის მხარე თანასწორნი არიან მტკიცებულებათა შეკრების შესაძლებლობის კუთხით?
- 3.8. რა ადგილი უკავია რელიგიურ რწმენას და ეგზისტენციურ მსოფლმხედველობას სამოსამართლო უფლებამოსილების განხორციელებისას?
- 3.9. დღესდღეობით, მიკერძოებულია თუ არა სასამართლო აღმასრულებელი ხელისუფლების მიერ უფლებამოსილების განხორციელების მიმართ? თუ კი, რამდენად გამართლებული და მისაღებია ეს?
- 3.10. როგორ შეიძლება გამოსწორდეს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლის მიერ გადაწყვეტილებაში დაშვებული არსებითი შეცდომა?
- 3.11. რა როლი აქვს სასამართლო ხელისუფლებას სახელმწიფოში დემოკრატიისა და ეკონომიკის განვითარების კუთხით?
- 3.12. რა ზომებია გასატარებელი, რომ სასამართლოებმა დაიცვან საქმეთა განხილვის საპროცესო ვადები?
- 3.13. როგორ მოიქცევით, თუკი საქმის განხილვისას აღმოაჩინოთ, რომ გამოსაყენებელი ჩვეულებრივი კანონის ნორმა ეწინააღმდეგება კონსტიტუციურ ნორმას: გააგრძელებთ საქმის განხილვას, გამოიყენებთ კონსტიტუციურ ნორმას, თუ წარდგინებით მიმართავთ საკონსტიტუციო სასამართლოს?
- 3.14. სამართლის განვითარება შესაძლებელია კანონის ტექსტის მოდიფიცირებული ინტერპრეტაციით, კანონმდებლობის რეფორმირებით, თუ იურიდიული ფიქციების დაშვებით (შექმნით)?
- 3.15. გაგვიძიებიათ ღამით თქვენ მიერ განხილული რომელიმე საქმის გამო და გიფიქრიათ, რომ რაღაც განსხვავებულად უნდა გადაგწყვიტათ? დადებითი პასუხის შემთხვევაში, იქნებ აღწეროთ ამგვარი სიტუაცია.
- 3.16. როგორია თქვენი ხედვა ჩვენი სასამართლო ხელისუფლების მომავალთან მიმართებით? რა ცვლილებებს ისურვებდით და რატომ?
- 3.17. თუ კონსტიტუცია იცავს სამოქალაქო დაუმორჩილებლობას, თუმცა სამოქალაქო დაუმორჩილებლობის აქტი მოიცავს ქცევას, რომელიც მკაფიო კანონს ეწინააღმდეგება, უნდა დაეკისროს პასუხისმგებლობა აქტის განმახორციელებელ პირს? უნდა დაექვემდებაროს ის კანონით გათვალისწინებულ შესაბამის სამართლებრივ შედეგებს?

- 3.18. ვისაუბროთ კანონის განმარტების ხერხებზე, კონკრეტულად კი *Contra Legem*-ზე. როგორ გესმით მისი შინაარსი? თქვენი პრაქტიკიდან ხომ არ გახსენდებათ შემთხვევა, როდესაც განმარტების ეს ხერხი გამოიყენეთ? თუ გახსენდებათ, გადმოცით მოკლე შინაარსი.
- 3.19. რა სახის მომზადება უნდა იყოს სავალდებულო (და ამჟამად არ არის) უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეებისთვის? როგორ უპასუხებთ საზოგადოების კრიტიკას თქვენი სასამართლო გადაწყვეტილების მიმართ?
- 3.20. უნდა გამოხატოს თუ არა მოსამართლემ საკუთარი აზრი საჯაროდ?

***შენიშვნა:** წინამდებარე დოკუმენტით გათვადისწინებული კითხვები მოდარუხი ნიშნუშებია, რომლებიც შესაძლოა მოდიფიცირდეს საქაჩთვედოს უზენაესი სასამაჩთდოს მოსამაჩთდობის კონკრეტუდ კანდიდატთან მიმაჩთებით.

