

Арина Дмитриева, Денис Савельев

# Источники пополнения судейского корпуса РФ и роль аппарата судов

Анализ материалов  
квалификационных коллегий судей  
и данных опроса

аналитическая записка

ISSN 2307-2032 online

ISSN 2306-6520 print

**Источники пополнения судейского корпуса РФ и роль аппарата судов** (Серия «Аналитические записки по проблемам правоприменения»). Авторы: Арина Дмитриева, Денис Савельев. СПб: ИПП ЕУСПб, 2018. — 16

---

**Институт проблем правоприменения** (The Institute for the Rule of Law) создан в 2009 году в составе Европейского Университета в Санкт-Петербурге. Миссия ИПП — содействие судебной реформе и утверждению принципа верховенства права в России. Направления деятельности — проведение научных исследований, публикации и доведение до сведения широкой общественности их результатов, инициация общественных дебатов, выработка стратегических рекомендаций для всех заинтересованных сторон, включая тех, кто принимает решения, а также развитие обучающих программ. Деятельность института поддерживается Сбербанком, Фондом Кудрина по поддержке гражданских инициатив, Российским научным фондом и Европейским университетом в Санкт-Петербурге.

Европейский Университет в Санкт-Петербурге (ЕУСПб) был учрежден в 1994 году и начал свою работу как обучающая аспирантура по социальным наукам в 1996 году. Благодаря высокому профессионализму и уникальному научному потенциалу Европейский университет приобрел репутацию одного из самых динамичных и современных образовательных учреждений страны.

**Контакты:**

Санкт-Петербург, ул. Гагаринская 3,  
Научно-исследовательский центр  
«Институт проблем правоприменения»  
Тел.: (812) 386 76 12  
E-mail: [ipp@eu.spb.ru](mailto:ipp@eu.spb.ru)  
[www.enforce.spb.ru](http://www.enforce.spb.ru)



## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	5
Профессиональные и социальные характеристики кандидатов на должность судьи .....	6
Анализ решений, принимаемых квалификационными коллегиями судей.....	10
Профессиональные установки кандидатов на должность судьи .....	14
Выводы и рекомендации .....	15

# КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ (Executive summary)

Профессиональный опыт и личные установки судей играют важную роль в отправлении правосудия. Общество ожидает от судьи справедливости, особенно в тех случаях, когда закон дает судье право принимать решение на основе его внутреннего убеждения. Насколько суд в обозримом будущем сможет соответствовать этому ожиданию, зависит от качеств кандидатов, получающих рекомендацию для назначения судьей.

Опубликованные в Интернете заключения квалификационных коллегий судей (далее – ККС) содержат данные о подавших документы и о получивших рекомендацию претендентах на должность судьи. Всего для анализа было использовано 959 заключений о рассмотрении кандидатов на судебные должности в 2014–2015 годах. Вторым источником данных стал опрос судей, ранее проведенный Институтом проблем правоприменения.

В последние годы две трети кандидатов, впервые претендующих на должность судьи, ранее работали в аппарате суда; количество кандидатов из других профессиональных групп устойчиво сокращается. Около половины кандидатов начали свою карьеру в аппарате суда, не имея другого профессионального опыта после вуза. Наиболее типичная карьера кандидата в судьи – работа в должности секретаря суда или секретаря судебного заседания, затем переход на должность помощника судьи и далее в судьи. Такой путь прошли 20% кандидатов. ККС субъектов федерации поддерживают эту тенденцию: среди тех, кто получил рекомендацию на должность судьи, доля кандидатов из аппарата суда выше, чем среди подавших документы.

Помимо работы в аппарате суда, фактором успешной карьеры является поддержка со стороны председателя суда: согласно изученным данным, одобрение кандидата председателем соответствующего суда устойчиво связано с последующим получением рекомендации ККС.

Анализ характеристик, которые даются кандидатам, говорит о том, что сейчас при приеме в судьи наиболее важными качествами личности считаются исполнительность и дисциплинированность, а не беспристрастность или независимость.

Сформировавшаяся к настоящему моменту модель назначения судей отличается преимущественным отбором судей из аппарата суда, преобладанием общебюрократических профессиональных ценностей в характеристике кандидатов, несоразмерно большой ролью председателя суда в принятии решений ККС.

В целях повышения авторитета судьи необходимо привлекать кандидатов в судьи с широким профессиональным опытом, а для повышения независимости судей следует ограничить роль председателя суда в процессе отбора и назначения судей.

## ВВЕДЕНИЕ

Высокий статус и социальная роль судьи делают особенно значительным фактор отбора кандидатур на должности судей. В ходе реформы судебной системы 1991 года этот вопрос занимал важное место, и одним из первых решений, направленных на повышение качества судейского корпуса, было создание квалификационных коллегий судей. Новые кадры должны были обладать необходимой квалификацией, предрасположенностью к судейской работе, соответствующими навыками и установками.

В России на должности судей приходят юристы с обязательным стажем юридической работы в другой должности, поэтому их профессиональный опыт и социальные характеристики, наработанные на предыдущих местах работы, играют важную роль в том, как ими будет осуществляться правосудие.

Мировая практика различает два подхода к назначению судей. Первую модель обычно называют меритократической или профессиональной. Она, принята, например, в Великобритании, где судьями практически не становятся в молодом возрасте. В 2017 году всего 2% получили судейскую должность в возрасте до 40 лет, 46% новых судей старше 60 лет. Соотношение мужчин и женщин в последние годы выравнивается, но женщины по-прежнему составляют меньшинство в судах – 46%<sup>1</sup>. Кроме того, в суде преобладают профессиональные адвокаты: 33% впервые назначенных британских судей были адвокатами, представляющими дела в суде (барристерами), и 62% – адвокатами, осуществляющими подготовку дел к слушаниям, но не работающими непосредственно в зале судебных заседаний (солиситорами); доля остальных профессиональных групп составляла всего 5%.

В противоположность британской модели зрелого профессионального судьи, выстроившего свою карьеру в адвокатуре, карьерная модель, принятая в большинстве стран континентального права, предполагает, что кандидат начинает карьеру судьи в молодом возрасте после периода специальной подготовки и сдачи очень сложных квалификационных экзаменов. Так, во Франции при поступлении в школу судей кандидат на должность судьи не может быть старше 31 года и ему достаточно предоставить диплом о прохождении не менее 4 лет обучения в университете (не обязательно по юридической специальности). В данном случае нет никаких требований к стажу работы. Более 70% абитуриентов школы судей составляют женщины, средний возраст поступления в школу – 27 лет<sup>2</sup>.

Критерии назначения на должность судьи, содержащиеся в Конституции РФ и законе «О статусе судей в РФ» не дают четкого ответа о том, какая модель сформирована в Российской Федерации. С одной стороны, допускается назначение на судей довольно молодых людей (минимальный возраст – 25 лет), с другой – требования к наличию стажа работы в юридической сфере подразумевают, что на должность судьи должен приходиться зрелый и компетентный профессионал.

Ниже представлен анализ профессионального и социального состава кандидатов на должности судей, выявление закономерностей при рассмотрении кандидатур квалификационными коллегиями судей и оценка того, как модель назначения судей, сформировавшаяся в России, влияет на судебную систему.

Исследование опирается на несколько источников данных.

<sup>1</sup> Judicial Diversity Statistics 2018 / Courts and Tribunals Judiciary. URL: <https://www.judiciary.uk...> (дата обращения: 15.09.2018).

<sup>2</sup> Federico G. Di. Recruitment, professional evaluation and career of judges and prosecutors in Europe: Austria, France, Germany, Italy, The Netherlands and Spain. Bologna: Research Centre for Judicial Studies, 2005. 255 с.

1) Заключение квалификационных коллегий судей в субъектах федерации о рекомендации на вакантную должность судьи. Эти заключения публикуются в соответствии с Федеральным законом «Об обеспечении доступа к информации о деятельности судов в Российской Федерации»<sup>3</sup> на едином портале ККС. Всего из указанного источника было собрано 2240 заключений ККС о назначении или переназначении судей за 2014–2015 годы в 31 регионе. (Следует отметить, что если бы ККС всех субъектов опубликовали все свои решения, данное исследование было бы более полным.) В настоящем исследовании анализируются данные только о тех кандидатах, которые ранее не работали судьей, – всего 959 заключений из 23 субъектов федерации. В заключениях ККС, как правило, содержится биографическая информация, сведения о трудовой карьере и характеристики кандидатов.

2) Сведения, извлеченные из указов президента РФ о назначении судей<sup>4</sup>.

3) Опросы судей судов общей юрисдикции, проведенные Институтом проблем правоприменения в 2011 и в 2013 годах и охватившие более 2000 человек, а также информация, полученная в ходе экспертных интервью с судьями<sup>5</sup>.

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ КАНДИДАТОВ НА ДОЛЖНОСТЬ СУДЬИ**

Детальная информация о трудовом опыте кандидатов в судьи, которая содержится в проанализированных заключениях ККС, позволила выделить более двадцати направлений юридической деятельности, где кандидаты на должность судьи могли нарабатывать профессиональный опыт. Например, в аппарате суда кандидат мог работать делопроизводителем, секретарем судебного заседания, секретарем суда, начальником или специалистом отдела, помощником судьи. Все подобные занятия были объединены в группу «аппарат суда». Подобным образом, в МВД кандидат мог работать инспектором, участковым уполномоченным, секретарем, делопроизводителем и т. п. – и в таком случае он был отнесен в группу «сотрудник полиции». Для укрупненных профессиональных групп был выделен ведущий профессиональный опыт на основании продолжительности работы в какой-либо сфере. Если количество лет стажа в двух сферах было одинаково, то основным опытом признавался последний по времени опыт работы.

В таблице 1 приведена группировка профессионального опыта по сферам юридической деятельности. Поскольку у подавляющего большинства кандидатов основной трудовой опыт получен в аппарате суда, они были разделены на тех, кто работал исключительно в аппарате суда на разных должностях, и тех, кто, помимо основного опыта работы в аппарате суда, трудился и в других сферах.

<sup>3</sup> Федеральный закон «Об обеспечении доступа к информации о деятельности судов в Российской Федерации» от 22.12.2008 N 262-ФЗ (с посл. изм.).

<sup>4</sup> Доступны в справочных правовых системах.

<sup>5</sup> Волков В. и др. Российские судьи : социологическое исследование профессии. М. : Норма, 2016 ; Волков В. и др. Российские судьи как профессиональная группа : социологическое исследование / под ред. В. Волкова. СПб. : ИПП ЕУСПб, 2012. 60 с.

**Таблица 1. Группировка основного опыта работы**

<i>Основной опыт работы</i>	<i>Число кан- дидатов</i>	<i>Группировка</i>	<i>Число кан- дидатов</i>	<i>%</i>
Аппарат суда	628	Только аппарат суда	466	48,5
		Преимущественно аппарат суда	162	17
Прокурор	33	Прокуратура	119	12,4
Следователь прокуратуры	26			
Аппарат прокурора	60			
Следователь МВД	27	Другие правоохранительные органы	46	4,8
Полицейский	4			
Оперативный уполномоченный	4			
Сотрудник полиции	3			
Дознаватель	3			
Судебный пристав	5			
Адвокат	21			
Юрисконсульт коммерческого предприятия	71			
Преподаватель вуза	13			
Юрисконсульт некоммерческой организации	1			
Юрист в органах государственной власти	56	Государственные органы	60	6,3
Специалист в органах государственной власти	4			
ВСЕГО	959			100

Как видно из таблицы, для 48,5% кандидатов на должность судьи опыт работы в аппарате суда является единственным, еще 17% имели опыт другой работы, но дольше всего проработали в аппарате суда. Таким образом, в сумме 65,5% кандидатов на должность судьи приходят из аппарата суда. Вторым по частоте после аппаратного опыта является опыт работы в прокуратуре – 12%, далее следует опыт работы в негосударственном секторе (бизнес, адвокатура, преподавание) – 11%.

Анализ трудовых биографий кандидатов в судьи позволяет выделить наиболее типичные карьерные траектории среди всего разнообразия способов построения юридической карьеры. Поскольку две трети кандидатов приходят из аппарата суда, для них сохранена детальная классификация должностей. В соответствии с реестром должностей государственной службы для них выделены семь групп должностей – от обеспечивающих специалистов (архивариусы, экспедиторы) до руководителей (начальники и заместители начальников отделов)<sup>6</sup>.

Карьерная траектория каждого человека уникальна. Но в массе можно обнаружить некоторые закономерности построения юридических карьер. Для 60% кандидатов в судьи карьерные траектории описываются всего пятнадцатью способами (таблица 2). Видно, что 15% кандидатов начали трудовую деятельность в должности секретаря судебного заседания и еще 5% – в должности секретаря суда и со временем перешли на должность помощника судьи, с которой и подали заявку в ККС. Это самые простые карьерные

<sup>6</sup> Указ Президента РФ от 31.12.2005 N 1574 (ред. от 19.07.2018) «О Реестре должностей Федеральной государственной гражданской службы».

траектории, но они охватывают более 20% кандидатов. В таблице не отражены сложные карьерные траектории: когда кандидат начал работу делопроизводителем суда и дорос до начальника отдела или те случаи, когда он пришел на должность консультанта и продолжил карьеру в должности помощника председателя суда. Также видно, что для значительного числа кандидатов в судьи, начинавших карьеру не в аппарате суда, работа в должности помощника судьи становится необходимым карьерным шагом перед подачей заявления на должность судьи. Доля кандидатов, подающих заявления на должность судьи напрямую из другой профессиональной сферы, невелика: чаще всего это сотрудники прокуратуры (6%) и государственных органов (2%). Подробнее индивидуальные карьеры отражены в приложении 1.

**Таблица 2. Наиболее частые последовательности должностных позиций кандидатов в судьи**

<i>Карьерные траектории</i>	<i>Количество</i>	<i>Доля (от всех кандидатов), %</i>
Секретарь судебного заседания – помощник судьи	138	15,4
Помощник судьи	129	14,4
Работник прокуратуры	55	6,1
Секретарь суда – помощник судьи	42	4,7
Работник в негосударственном секторе	36	4,0
Негосударственный сектор – помощник судьи	28	3,1
Сотрудник государственных органов – помощник судьи	25	2,8
Сотрудник правоохранительных органов – помощник судьи	21	2,3
Сотрудник государственных органов	19	2,1
Негосударственный сектор – секретарь судебного заседания – помощник судьи	16	1,8
Сотрудник правоохранительных органов	15	1,7
Секретарь суда – секретарь судебного заседания – помощник судьи	14	1,6
Сотрудник в негосударственном секторе – сотрудник государственных органов	13	1,4
Помощник председателя суда	11	1,2
Секретарь судебного заседания – помощник председателя суда	11	1,2
<b>ВСЕГО</b>	<b>573</b>	<b>63,9</b>

В среднем стаж кандидатов на должность судьи составляет 9,6 года. Подавляющее большинство кандидатов до подачи заявления на должность судьи работали в одной или двух профессиональных сферах (таблица 3).

**Таблица 3. Основные социальные и профессиональные характеристики кандидатов на должность судьи**

<i>Место работы</i>	<i>Число кандидатов</i>	<i>Доля мужчин среди заявителей на должность судьи, %</i>	<i>Средний возраст, лет</i>	<i>Средний юридический стаж, лет</i>	<i>Количество мест работы</i>	<i>Имеют хорошее образование, %</i>
Только аппарат суда	466	14,2	34,8	8,8	1,0	30,7
Преимущественно аппарат суда	162	22,8	34,9	9,2	2,1	25,9
Прокуратура	119	62,2	35,3	10,8	1,7	45,4
Полиция	46	39,1	39,0	12,1	1,8	13,0
Государственные органы	60	38,3	36,1	10,4	2,0	33,3
Негосударственный сектор	106	31,1	36,0	10,8	2,1	39,6
<b>ВСЕГО</b>	<b>959</b>	<b>26,2</b>	<b>35,3</b>	<b>9,6</b>	<b>1,5</b>	<b>32,0</b>

На протяжении последних 20 лет доля женщин в судебском корпусе устойчиво росла. Из назначенных в 2016 году 2287 судей общей юрисдикции и арбитражных судов доля женщин составила 73,6%, тогда как в 1994 году их доля была равна 58,5%, а в 2010 году – 61,8%<sup>7</sup>. И если в 1990-е увеличение доли женщин среди судей связывали с низкой оплатой труда и более широкими возможностями рынка труда для юристов, то в последнее время, как следует из экспертных интервью с судьями, увеличение доли женщин среди судей связано со значительным увеличением «бумажной» нагрузки, с которой лучше могут справиться именно женщины, к чьим личностным качествам чаще относят терпеливость и усидчивость.

Преобладание женщин начинается уже на этапе подачи заявлений на должность судьи. Доля женщин, подававших заявления на должность судьи (здесь и далее – по рассмотренным нами заключениям ККС), составляет 73,8%. При этом опыт работы и пол кандидата сильно коррелируют друг с другом: кандидаты из аппарата суда в подавляющем большинстве женщины (85,8%), кандидаты из прокуратуры – преимущественно мужчины (62,2%). Это соотношение отражает распределение мужчин и женщин по профессиональным группам: работа в аппарате суда изначально рассматривается как женская, тогда как в прокуратуре гендерное распределение сравнительно сбалансировано. В других профессиональных группах соотношение полов чуть более уравновешенно, хотя во всех случаях преобладают женщины.

Возраст кандидатов варьируется от 26 до 59 лет. Средний возраст кандидатов на должность судьи – 35,3 года, то есть они планируют проработать в судебской должности следующие 20–25 лет. Возраст 90% кандидатов не превышает 42 лет. Средний возраст кандидатов из аппарата суда несколько меньше – 34,7 года, кандидаты из правоохранительных органов, напротив, несколько старше – 39 лет.

Значимой характеристикой профессионализма является качество образования. Хорошая теоретическая и практическая подготовка обеспечивает судью навыками, необходимыми для развития профессиональной самостоятельности, уверенности в своих суждениях. И наоборот, слабая подготовка, неуверенность в своих знаниях заставляют принимать решения с оглядкой на вышестоящих лиц, отчетность перед ними. Тем самым ограничи-

<sup>7</sup> Рассчитано на основании сведений из президентских указов за 1994–2016 гг.

вается независимость судьи. Существует консенсус относительно того, что определенные вузы (как правило, классические университеты и некоторые специализированные юридические университеты) обеспечивают более высокое качество юридического образования. Также мы можем отметить консенсус сообщества в том, что обучающиеся на дневной форме в целом имеют более высокое качество подготовки<sup>8</sup>.

Исходя из этого, был создан показатель «хорошее образование» – это образование, полученное в классическом государственном университете или специализированном юридическом вузе, в головном вузе (не в филиале) на дневной форме обучения. Такое сужение не означает, что кандидаты, обучавшиеся в других вузах, непременно обладают более узким набором знаний и хуже подготовлены к работе судьей. Речь здесь идет о стереотипном восприятии качества образования. Именно этот стереотип может являться тем сигналом, который влияет на решение квалификационной коллегии. Всего в выборке критерию «хорошее образование» отвечает биография 307 человек (32%). Остальные обучались либо в гуманитарных или ведомственных вузах, либо в филиале вуза, либо, с большой вероятностью, получали высшее юридическое образование заочно.

Экзамен на должность судьи является первым фильтром в отборе кандидатов. В ходе экзамена проверяются уровень знаний кандидата в сферах материального и процессуального права, умение применить знания о нормах права в конкретных ситуациях. Согласно отчетам 59 ККС субъектов федерации, в 2015 году экзамен на должность судьи успешно сдали 1997 человек из 3098 (доля успешных сдач – 64%). Распределение оценок кандидатов, сдавших экзамен на положительную оценку, свидетельствует о том, что высокий уровень знаний способны продемонстрировать только 30% кандидатов (оценка «отлично»), около половины получили оценку «хорошо» и 12,5% претендентов показали лишь удовлетворительные знания.

Профессиональный профиль типичного кандидата на должность судьи свидетельствует о том, что в России формируется карьерная модель судьи по континентальному образцу: когда молодой специалист, начав работу в судебной системе сразу после окончания вуза, постепенно продвигается к судейской должности и достигает ее по прошествии 9–10 лет работы в аппарате суда. Отличием же от континентальной модели, принятой, например, во Франции и Германии, является то, что карьеру в аппарате суда может начать любой выпускник вуза независимо от качества образования, полученного в вузе, а экзаменационный фильтр появляется только накануне назначения на должность.

## **АНАЛИЗ РЕШЕНИЙ, ПРИНИМАЕМЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫМИ КОЛЛЕГИЯМИ СУДЕЙ**

Анализ заключений ККС позволяет понять, какие факторы учитывают региональные ККС при принятии решений о рекомендации кандидата на должность либо об отказе в рекомендации. Всего из 959 рассмотренных кандидатур рекомендации ККС получили 59,1%.

Нормативные требования ограничивают участие председателя суда в назначении судей. Так, согласно п. 7 ст. 11 Федерального закона «Об органах судейского сообщества», в состав квалификационных коллегий не могут быть избраны председатели судов и их заместители. Но в реальности, как видно из исследуемых заключений ККС, председатели

---

<sup>8</sup> Заочное юридическое образование было распространено еще в СССР, но качество подготовки оценивалось как низкое, под отсев попадали от трети до половины поступивших (Алексеев Н. С., Шилов Л. А. 50 лет советского высшего юридического образования // Правоведение. 1967. № 5. С. 7–17). Кроме того, в настоящее время разрабатывается законопроект, согласно которому заочное юридическое образование будет отменено.

суда принимают активное участие в судьбе кандидатов. В ст. 21 указанного федерального закона приводится норма, которая во многом нивелирует положения ст. 11. Согласно ст. 21, председатели могут участвовать в заседаниях и, таким образом, своим авторитетом влиять на решение ККС: «В заседаниях квалификационных коллегий судей могут участвовать и высказывать свое мнение по обсуждаемым вопросам председатели и заместители председателей судов, руководители Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации и входящих в его систему органов, председатели и заместители председателей советов судей, других квалификационных коллегий судей или их представители». Соответственно, многие заключения ККС содержат информацию о поддержке того или иного кандидата председателем соответствующего суда, что и было проанализировано.

Согласно норме закона, у председателей судов основной инструмент влияния на решение по кандидатуре – право не согласиться с кандидатурой, одобренной ККС. На практике же мы видим, что поддержка председателя суда очень тесно связана с положительным решением ККС по кандидатуре, особенно в случае конкурса из нескольких кандидатов. Кандидаты, о назначении на должность которых ходатайствовал председатель соответствующего суда, получают рекомендации на должность в 96% случаев (таблица 4). Напротив, 63% тех, кого не поддержал председатель суда, не получают рекомендации на должность.

**Таблица 4. Результаты рассмотрения в зависимости от наличия ходатайства председателя суда**

<i>Ходатайство председателя суда</i>	<i>Число кандидатов</i>	<i>Рекомендован, %</i>
Нет	596	36,7
Есть	363	95,6
ВСЕГО	959	59,1

Как показывает анализ, позитивное или негативное решение ККС связано также и с другими характеристиками кандидатов, в частности с опытом работы. Таблица 5 показывает, что преимущество в отборе устойчиво имеют кандидаты с опытом работы в аппарате суда или в прокуратуре. Шанс получить рекомендацию для кандидатов из полиции и государственных органов – 50%, из негосударственного сектора – ниже среднего.

**Таблица 5. Результаты рассмотрения квалификационными коллегиями судей в зависимости от профессионального опыта**

<i>Основной опыт</i>	<i>Число кандидатов</i>	<i>Рекомендован, %</i>
Только аппарат суда	466	63,3
Основной опыт в аппарате суда	162	59,5
Прокуратура	119	64,7
Полиция	46	50,0
Государственные органы	60	50,0
Негосударственные органы	106	42,5
ВСЕГО	959	59,1

Опыт работы в любой юридической сфере означает знание норм права и умение их применять в конкретной ситуации, поэтому нельзя сказать, что в среднем адвокат меньше знает нормы права, чем прокурор или юрисконсульт крупной организации. Разное отношение судейского сообщества к опыту кандидатов можно объяснить не качеством юридических знаний и навыков, а иными свойствами и навыками кандидатов.

Таким образом, выстраивается своего рода иерархия ценности профессионального опыта для рекомендации. Первый круг составляют сотрудники аппарата суда – то есть те, кто непосредственно участвует в работе суда, а также сотрудники прокуратуры, которые регулярно присутствуют на судебных заседаниях. Второй круг составляет весь государственный сектор: работа в административных органах или служба в полиции рассматриваются как подготавливающий для кандидата в судьи опыт. (На основе этих данных можно сделать вывод, что судейским сообществом судья рассматривается как служитель государства.) Преимущество трудового опыта в государственных организациях заключается в том, что кандидат обретает навыки работы в бюрократической системе – то есть дисциплину и умение работать в иерархизированных структурах (подтверждение этого тезиса будет видно также и в анализе характеристик). Наконец, нельзя отрицать и того, что ценностные установки, формируемые на государственной службе, с большой долей вероятности будут соответствовать представлению о должном члене ККС. Третий круг – то есть наименее желательный профессиональный опыт – представляет собой опыт работы в негосударственном секторе. Адвокатский опыт, скорее, рассматривается как противопоказание к получению рекомендации ККС. В интервью судьи неоднократно говорили о том, что адвокаты в ходе своей профессиональной деятельности «обрастают нежелательными связями» и, следовательно, будучи назначенными на должность судьи, могут быть уязвимы к внешнему давлению.

Как видно из исследования, наблюдается закрытие судейской профессии от профессиональных групп, отличных от аппарата суда. Наблюдая сформировавшуюся политику ККС, профессионалы из других сфер юридической деятельности отказываются от судейской карьеры, с чем может быть связано озвученное главой Высшей квалификационной коллегии судей (ВККС) сокращение числа претендентов на судейские вакансии<sup>9</sup>.

Пол, возраст и стаж работы не оказывают значимого влияния на решение ККС, а вот хороший уровень образования в небольшой степени повышает шансы получить рекомендацию ККС.

**Таблица 6. Оценки на экзамене и вероятность быть рекомендованным на должность судьи**

<i>Общая оценка на экзамене</i>	<i>Число кандидатов</i>	<i>Рекомендован, %</i>
Удовлетворительно	63	50,8
Хорошо	272	64,3
Отлично	169	57,4
<b>ВСЕГО</b>	<b>504</b>	<b>60,3</b>

<sup>9</sup> Кондратьева И. Глава ВККС: желающих стать судьей становится меньше [Электронный ресурс] / Портал «Право. Ру». 19 июля 2018. URL: <https://pravo.ru...> (дата обращения: 15.09.2018).

Квалификационный экзамен на должность судьи должен в теории выявлять наиболее способных кандидатов и способствовать их продвижению. Но этого не происходит (таблица 6). Если кандидаты, сдавшие экзамен на неудовлетворительную оценку, не могут далее участвовать в отборе на должность судьи, то кандидаты, получившие низкие, но удовлетворительные оценки, продолжают участие в конкурсе. И здесь обнаруживается, что качество продемонстрированных на экзамене знаний не влияет на результаты отбора: и троечники, и отличники имеют примерно равные шансы получить рекомендацию ККС.

Таким образом, фильтр квалификационной коллегии лишь поддерживает выбор председателя суда. Председатель, как правило, отдает предпочтение сотрудникам аппарата, а другие кандидаты утрачивают шансы быть рекомендованными, зачастую даже несмотря на продемонстрированные во время экзамена знания или другие положительные качества.

Структура судейского корпуса претерпела существенные изменения за последние 20 лет (таблица 7). Так, в 1997 году среди действующих судей только 11% пришли из аппаратов судов, тогда как основным источником пополнения судейского корпуса были юристы из негосударственного сектора. Согласно опросу судей от 2013 года, доля выходцев из аппарата судов выросла до 30%, но остальные профессии были представлены достаточно равномерно. К 2014–2015 годам две трети претендентов на должность судьи имеют аппаратный опыт и 69% из них получали рекомендации ККС. Представители других профессиональных групп почти не подают заявки на должность судьи и, за исключением представителей прокуратуры, еще реже получают рекомендации.

**Таблица 7. Изменение доли представителей разных профессий в судейском корпусе и среди кандидатов на должность судьи, % по столбцу**

<i>Место работы</i>	<i>1997<sup>10</sup></i>	<i>2013<sup>11</sup></i>	<i>Заявки, 2014–2015</i>	<i>Получившие рекомендации ККС, 2014–2015</i>
Аппарат суда	11,4	30,3	65,4	69,1
Прокуратура	21,5	20,8	12,4	13,6
Другие правоохранительные органы	19,3	17,5	4,8	4,1
Государственные органы	16,1	10,1	6,3	5,3
Негосударственный сектор	28,2	16,5	11,1	7,9
ВСЕГО, человек	595	1644	959	959

Как видно, за последние двадцать лет сложилась такая политика назначения судей, где ведущую роль играют вовсе не квалификационные коллегии судей, а председатели судов. Наличие ходатайства председателя могут обеспечить себе только кандидаты, которые долгое время проработали в судебной системе.

<sup>10</sup> Solomon P.H., Foglesong T. Courts and Transition in Russia. The Challenge of Judicial Reform. Boulder: Westview Press, 2000.

<sup>11</sup> Волков В., Дмитриева А. Источники рекрутирования, гендер и профессиональные субкультуры в российской судебной системе // Социология власти. № 2. 2015. Т. 27. С. 94–134

# ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ УСТАНОВКИ КАНДИДАТОВ НА ДОЛЖНОСТЬ СУДЬИ

Профессиональный опыт, полученный до занятия судейского кресла, влияет на те ценности и установки, которые транслируют судьи. Так, опрос судей в 2013 году выявил небольшие, но устойчивые различия между представителями различных юридических профессий в описании целей судейства и качеств, важных для отправления правосудия<sup>12</sup>. Судьи с опытом работы в аппарате среди качеств, важных для судьи, большее значение придают дисциплинированности и знанию буквы закона, а среди целей судейства наиболее важной для них является защита прав человека. Для судей, вышедших из прокуратуры, на первое место встают умения «не бояться брать на себя ответственность» и «быть справедливым».

**Таблица 8. Количество упоминаний тех или иных характеристик кандидата в заключениях ККС**

<i>Характеристики, связанные с техническими компетенциями</i>	<i>Характеристики, связанные с исполнительностью</i>	<i>Характеристики, связанные с коммуникативными навыками</i>	<i>Личностные качества</i>	<i>Характеристики, связанные с независимостью</i>
Грамотно(ный/ая) <b>508</b>	Добросовестность <b>491</b>	Зарекомендовал(а) [себя] <b>694</b>	Инициативный(ость) <b>81</b>	Честность <b>18</b>
(Высоко) квалифицированный(ая) <b>338</b>	Ответственный(ая) <b>416</b>	В коллективе <b>439</b>	Требовательность <b>86</b>	Объективность <b>8</b>
Профессионализм (ный/ая) <b>362</b>	Дисциплинированность <b>266</b>	Уважением пользуется <b>397</b>	Активность <b>68</b>	Последовательность <b>7</b>
	Исполнительность <b>205</b>	Вежлив(а/ость) <b>185</b>	Целеустремленность <b>34</b>	Заинтересованность <b>7</b>
	Внимательность <b>91</b>	Тактичен(а/ость) <b>165</b>	Уверенность <b>24</b>	Справедливость <b>3</b>
	Работоспособность <b>83</b>	Авторитет <b>127</b>	Самостоятельность <b>16</b>	Решительность <b>3</b>
	Трудолюбие/ трудоспособность <b>73</b>	Выдержанность(ка)/ сдержанность/ уравновешенность <b>110</b>	Самоконтроль/ самокритичность/ самодисциплина <b>14</b>	Достоинство <b>3</b>
	Организаторские <b>38</b>	Коммуникабелен(а) <b>46</b>	Вдумчивость <b>11</b>	Беспристрастность <b>1</b>
	Аккуратность <b>32</b>	Отзывчив(а/ость) <b>22</b>	Стрессоустойчивость <b>4</b>	Независимость <b>1</b>
	Оперативность <b>19</b>	Дружелюбна (только жен.) <b>6</b>		
	Старательность/ усердие <b>16</b>			
	Пунктуальность <b>5</b>			

<sup>12</sup> Волков В., Дмитриева А. Источники рекрутирования, гендер и профессиональные субкультуры в российской судебной системе // Социология власти. № 2. 2015. Т. 27. С. 94–134

Исследование показывает, что выбор в пользу формалистских и бюрократических установок происходит еще на этапе отбора на должность судьи.

Процессуальные кодексы отводят важное место личности судьи: «Суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению». Именно судья высказывает мнение по таким важным вопросам, как разумность (было ли разумным поведение участника гражданского оборота) и соразмерность (соответствует ли ответственность последствиям нарушения), судья решает, нужно ли назначить экспертизу по делу, и определяет размер наказания в установленных пределах. От личности судьи зависит, какие решения он будет принимать в случаях, когда у него есть выбор. В идеале общество должно уважать мнение судьи и опираться на него как на проводника справедливости. Руководствуясь принципами правосудия, можно было бы ожидать в характеристиках кандидатов среди профессиональных и личностных качеств такие, как независимость, беспристрастность, самостоятельность. Но результаты анализа заключений ККС показывают, что наиболее типичная характеристика кандидата в судьи *«пользуется уважением в коллективе; зарекомендовал(а) себя как грамотный, исполнительный работник»* (таблица 8). Таким образом, внутри аппарата суда назначение помощника в судьи скорее является рутинным повышением по службе, продолжающим прямую карьерную линию. Результаты частотного анализа свойств, относящихся к личности кандидата, представлены в таблице.

Как видно из таблицы, язык профессиональных и личностных характеристик, используемый в заключениях ККС, весьма богат и разнообразен, когда речь идет об описании способности кандидата быть дисциплинированным подчиненным (ответственность, дисциплинированность, внимательность и т. п.). Характеристики, связанные с дисциплинированностью, встречаются практически в каждом заключении. Также довольно много указаний на развитые коммуникативные навыки кандидата. В то же время практически не упоминаются качества, которые важны в отправлении правосудия. Например, указания на независимость или беспристрастность кандидата встречается только по одному разу. Указание на справедливость кандидата – лишь три раза.

Мы отдаем отчет в том, что кадровые характеристики пишутся формально и непосредственно они не определяют рекомендацию кандидата ККС. Но именно эти характеристики, записанные формально, на наш взгляд, показывают истинный портрет «идеального кандидата» в аппаратно-судейской системе ценностей.

## ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Из проведенного исследования можно сделать несколько выводов.

1. Сокращается как количество претендентов на судебские должности, так и их разнообразие. Сегодня три четверти кандидатов составляют женщины, две трети кандидатов получали профессиональный опыт в аппарате суда. Кандидаты имеют, как правило, не слишком качественное образование, и лишь треть способна продемонстрировать высокий уровень знаний на квалификационном экзамене.

2. Решающую роль в получении рекомендации ККС играет наличие ходатайства председателя того суда, куда происходит назначение, тогда как прочие социальные характеристики практически не влияют на получение рекомендаций. Фактически это означает, что функция принятия решения об отборе судебных кадров смещена на уровень председателей судов и лишь в редких случаях ККС проявляет самостоятельность.

3. Идеальным кандидатом в судьи стал не независимый и авторитетный специалист в соответствующей области права, достигший высот на своей юридической должности вне суда, а исполнительный и трудолюбивый сотрудник аппарата суда.

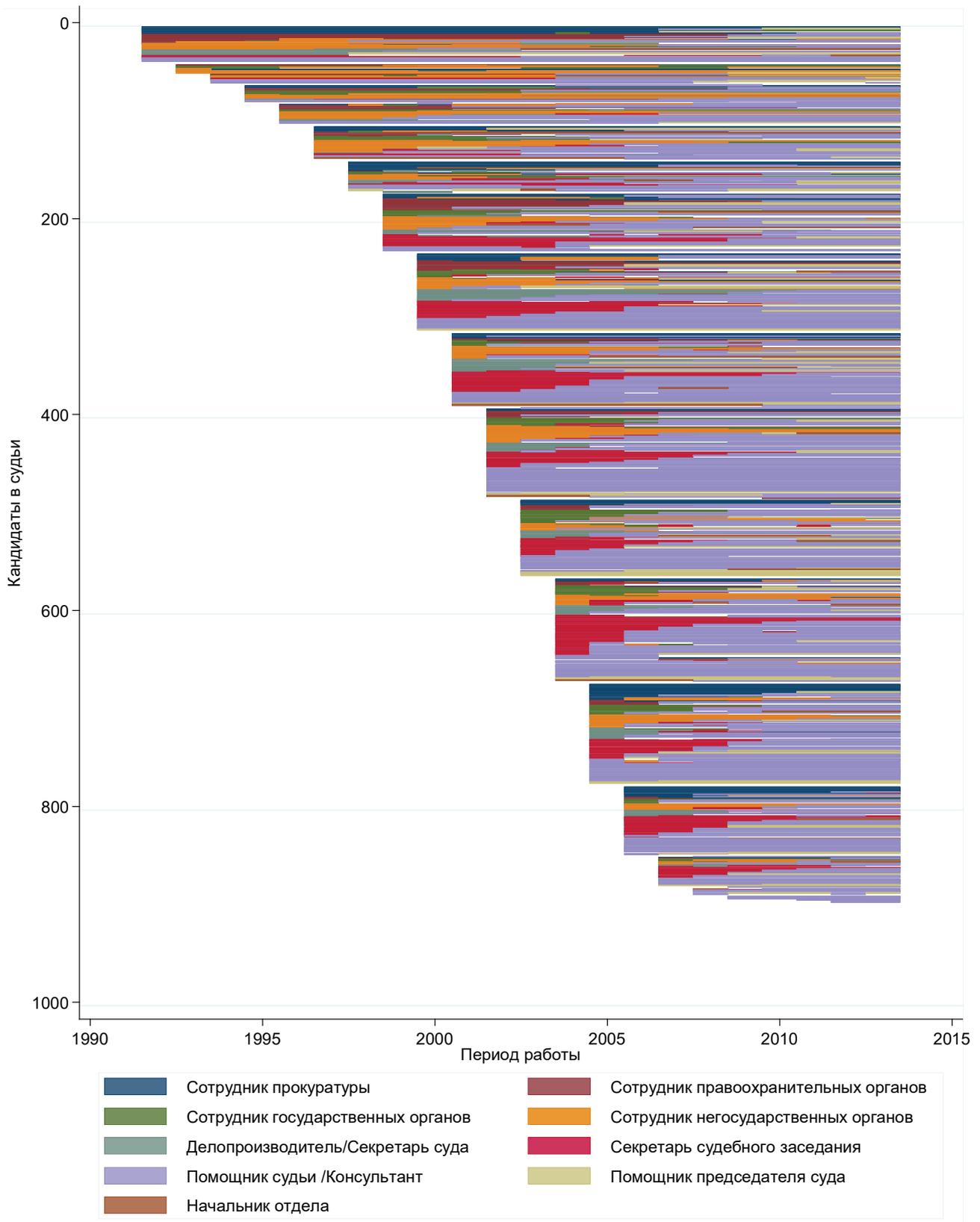
Если изначальной установкой судебной реформы 1991 года было обеспечение независимости судей через обособление судебного сообщества и возможность отбора кандидатов самим сообществом, то на данный момент можно констатировать – такая установка сработала на то, что кандидатами становятся в основном выходцы не из юридического сообщества, а из персонала, обслуживающего судей и занимающего подчиненные должности.

Назначение судьей кандидата с опытом работы в аппарате суда удобно для судебной системы тем, что кандидат знаком с делопроизводством, дисциплинирован в соблюдении процессуальных сроков и формальных требований и готов к «бумажной» нагрузке. Но эта карьерная траектория навряд ли способствует таким высоким профессиональным качествам, как независимость, беспристрастность, опыт в разрешении конфликтов.

По результатам проведенного исследования, руководствуясь принципами правосудия, в целях обеспечения подлинной независимости, высокого статуса и авторитета судьи, как основную рекомендацию мы можем отметить следующее – необходимо создать организационные механизмы привлечения кандидатов в судьи не из аппарата суда, а из числа наиболее авторитетных экспертов-юристов с разнообразным профессиональным опытом. При этом необходимо также предусмотреть меры по организации документооборота и распределению нагрузки таким образом, чтобы у судьи основными характеристиками были не усидчивость и трудоспособность, а уверенность в суждениях, беспристрастность и экспертный уровень знаний в праве.

В целях повышения авторитета судебной власти и обеспечения открытости судебной системы также следует организовать систематическую публикацию заключений ККС всех субъектов федерации на объединенном портале ККС.

# Приложение 1. Индивидуальные карьерные траектории кандидатов в судьи





# ИНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ПРАВООБРАЗОВАНИЯ

## Сотрудники

**Вадим Волков**  
научный  
руководитель

доктор социологических наук, PhD (Cambridge University), профессор социологии права им. С.А. Муромцева Европейского университета в Санкт-Петербурге, автор книги «Силовое предпринимательство: экономико-социологический анализ» (2005)

**Кирилл Титаев**

кандидат социологических наук, специалист по эмпирическим исследованиям права и правоприменения

**Арина Дмитриева**  
**Мария Шклярчук**

социолог, экономист, специалист по экономическому анализу права юрист, LL.M. (Hamburg), кандидат экономических наук, специалист по проблемам правоохранительной деятельности, сравнительному правоведению

**Дмитрий Скугаревский**  
**Ирина Четверикова**  
**Екатерина Моисеева**

PhD, экономист, специалист по судебной статистике юрист, социолог, специалист по судебной статистике и криминологии кандидат социологических наук, специалист по социологическому анализу рынков и социологии профессий

**Тимур Бочаров**

юрист, социолог, специалист по гражданскому и арбитражному процессу

**Алексей Кнорре**

социолог, программист

**Владимир Кудрявцев**

политолог, специалист по уголовной политике

**Денис Савельев**

кандидат юридических наук, специалист по информационному праву и интеллектуальным правам

**Даря Кузнецова**

юрист, специалист в антимонопольном праве и концессионных соглашениях

**Руслан Кучаков**

экономист, политолог, специалист по контрольно-надзорной деятельности

**Административный директор – Мария Батыгина** **Администратор – Маргарита Михно**

## Наши книги

- *Э. Панеях, К. Титаев, М. Шклярчук.* Траектория уголовного дела: институциональный анализ. СПб., 2018. – 476 с.
- *Т. Бочаров, Е. Моисеева.* Быть адвокатом в России: социологическое исследование профессии. СПб., 2016. – 278 с.
- *К. Титаев, М. Шклярчук.* Российский следователь: призвание, профессия, повседневность. М., 2016. – 192 с.
- *В. Волков, А. Дмитриева, М. Поздняков, К. Титаев.* Российские судьи: социологическое исследование профессии. М., 2016. – 272 с.
- *Обвинение и оправдание в постсоветской уголовной юстиции.* М., 2015. – 320 с.
- *Право и правоприменение в зеркале социальных наук: хрестоматия современных текстов.* М., 2014. – 568 с.
- По ту сторону права: законодатели, суды и полиция в России. М., 2014. – 331 с.
- Как судьи принимают решения: эмпирические исследования права. М., 2012. – 368 с.
- Право и правоприменение в России: междисциплинарные исследования. М., 2011. – 317 с.

## Наши серии

- Аналитические записки по проблемам правоприменения
- Аналитические обзоры по проблемам правоприменения
- Препринты сотрудников ИПП

Все материалы сотрудников ИПП  
Вы всегда можете найти на сайте  
[www.enforce.spb.ru](http://www.enforce.spb.ru)

