

К О Н Ц Е П Ц И Я

ЗА СТРАТЕГИЧЕСКО УПРАВЛЕНИЕ НА

ОКРЪЖЕН СЪД - ГАБРОВО

Представена, на основание чл.194б ал.1 т.2 от ЗСВ, от **МИНКО НЕДЯЛКОВ МИНКОВ**, заместник на административния ръководител-зам.председател и ръководител на наказателно отделение при Окръжен съд-Габрово, кандидат за заемане на длъжността „Административен ръководител-председател“ на Окръжен съд – Габрово

Концепцията е съобразена със статистическите данни за основната, правораздавателната дейност на съда през последните три години, Стратегическия план на съда за периода 2014 – 2016 година и Стратегията за продължаване на реформата в съдебната система.

Лична мотивация за заемане на длъжността

Професионалният ми опит на тази длъжност в продължение на единадесет години/1998 – 2009/ и участие в управлението на съда през последните пет години, както и преценката, че съм в състояние да поема отново отговорност и че мога да бъда полезен на колектива от тази ръководна позиция.

Участвал съм в обученията по лидерство и стратегическо планиране/2006 г./, мениджмент на съдилищата/2005 г./ и организация и управление на съда/2013 г./, управление на финансовите средства в съдилищата/2007 г./, разработване на медийна стратегия и работа с медиите/2005 г./, защита на класифицираната информация в съдебната система/2007 г./, както и в практически семинари и дискусии, вследствие на което съм придобивал необходимите управленчески знания и умения.

При ръководството на съда в предходен период, въз основа на тези познания, съм се стремил да съчетая професионалните си задължения като съдия с тези, произтичащи

от административно-управленческите функции, да утвърждавам и развивам положителните умения и да ги насочвам към подобряване на взаимодействието с останалите колеги-съдии и със съдебните служители. Прилагал съм екипният принцип на работа, като съм изграждал отношения на взаимно уважение и коректност. Целял съм винаги като резултат повишаване на сročността и качеството в правораздавателната дейност, нейната прозрачност, а отам и общественото доверие в съда и в правосъдието.

Поддържал съм и поддържам добри колегиални отношения с ръководството на Апелативен съд – Велико Търново, със съдиите от същия съд, а така също и със съдии от други съдилища в апелативния район. Отношенията ми с административните ръководители и съдиите от районните съдилища в съдебния окръг се основават също на взаимно уважение и колегиалност. Разчитал съм и ако ми бъде гласувано доверие мога да разчитам на ползотворен обмен с ръководители на други съдилища, на опит и информация, свързани с прилагането на добрите управленчески практики.

Анализ и оценка на състоянието на Окръжен съд – Габрово. Достижения и проблеми в досегашната дейност.

Щатната численост на съда е общо 39 съдии и съдебни служители, от които 13 съдии и 26 съдебни служители. От началото на 2014 година и към момента работят 10 съдии, от които шест в гражданско отделение, вкл. Административният ръководител-председател на съда и заместникът му и ръководител на отделението и четирима съдии в наказателното отделение, вкл. вторият заместник на административния ръководител и ръководител на това отделение. Останалите две длъжности за съдии и една длъжност за младши съдия са незаети.

Щатните длъжности на съдебните служители са разпределени, както следва: съдебен администратор, административен секретар, главен счетоводител, експерт „Връзки с обществеността“, старши специалист-счетоводител-

касиер, системен администратор първа степен, главен специалист стопанисване съдебно имущество, завеждащ служба "Деловодство", пет съдебни секретари, осем съдебни деловодители/класифицирана информация, наказателни дела, граждански дела, фирмени дела, регистратура/, съдебен архивар-куриер, призовкар, шофьор - домакин, работник поддръжка сгради-огняр и двама чистачи. Към момента е вакантна само длъжността главен специалист стопанисване съдебно имущество. Административният секретар изпълнява функциите на служител по сигурността на информацията и на „човешки ресурси“; системният администратор изпълнява функциите и на статистик; деловодителят класифицирана информация - на технически помощник.

Тази щатна численост, независимо от минималното съотношение от 2:1 на служители спрямо съдии, позволява правилното разпределение на произтичащите от дейността на съда задължения и равномерното натоварване на всеки един съдия или служител, съобразно заеманата длъжност. Временната/до назначаването въз основа на обявените конкурси/ незаеетост на двете длъжности за съдии, които са свързани с разглеждането на граждански дела и на длъжността младши съдия увеличава натовареността на съдиите от гражданското отделение, независимо, че част от постъпленията на въззивните граждански дела се разпределят и разглеждат от съдии от наказателното отделение. Незаетият щат при служителите не се отразява съществено върху дейността на останалите, като тези задължения са вменени временно на един от тях.

Правораздавателната дейност, която се осъществява от съдиите, с помощта на съдебните служители, е на добро равнище. През последните три години постъпленията на делата са с тенденция към намаляване, като за 2013 година са 1160 спрямо 1308 за 2012 година и 1317 за 2011 година. Това се отразява и върху сложените за разглеждане дела - 1302 за 2013 година спрямо 1501 за 2012 година и 1472 за 2011 година, както и върху броя на свършените дела. Тази тенденция се забелязва при гражданските дела първа инстанция, при частните

граждански дела, фирмените производства, въззивните наказателни дела от общ характер и частните наказателни дела, като свършените граждански дела през 2013 година са 784 спрямо 952 за 2012 година и 793 за 2011 година, свършените наказателни дела – 368 за 2013 година спрямо 408 за 2012 година и 489 за 2011 година. Тази тенденция се наблюдава и при други съдилища в страната и е напълно обяснима, предвид социално -икономическото състояние и демографските промени сред населението - увеличаващото се напускане на страната от лица в трудоспособна възраст и отлив към големите градове с относително по-постоянен икономически стабилитет. Намалялото постъпление рефлектира и върху натовареността на съдиите, съобразно свършените дела, като по щат същата е 7,38 за 2013 година спрямо 8,72 за 2012 година и 8,22 за 2011 година, а действителната натовареност - 8,35 за 2013 година, спрямо 9,51 за 2012 година и 10,02 за 2011 година. Въпреки това тази натовареност е около средната за съдилищата от същата степен в страната. Положителен факт при намалялото постъпление е повишаването срочността на приключване на съответните производства и качеството на постановените съдебни актове. Така например при въззивните наказателни дела от общ характер тя е 95% за 2013 година спрямо 89% за 2012 година/приключени в срок до 3 месеца/, а при гражданските дела 86% за 2013 година спрямо 82% за 2011 година, като процентът на общо свършените от съдиите в тримесечния срок е запазил своето равнище от над 90%. Значително е намалял броя на обжалваните съдебни актове от 293 за 2012 година на 213 за 2013 година. Тези статически данни и показатели дават основание да се твърди, че в съда работят професионално добре подготвени, добросъвестни и отговорни съдии. Извън статистиката трябва да се прибави и един основен критерий за ефикасност на правораздаването в съда, а именно, че изготвянето на мотивите към постановените съдебни актове, както и когато те се постановяват със самия съдебен акт, се съобразява и се изпълнява от всички съдии в рамките на инструктивните срокове, установени с процесуалните закони. За това се следи от административния ръководител, комуто ежесечно се предоставя справка от срочните книги и

по този начин той е във възможност да проконтролира и същевременно да прояви съпричастност към колегата, забавил или има опасност да забави изготвянето на съдебния акт или мотивите към него.

Горепосочените достижения в същинската дейност на съда се потвърждават и от констатациите при ежегодните проверки от съдии от Апелативния съд във Велико Търново и от отразеното в докладите/по наказателни и граждански дела/ при извършената от Инспектората при Висшия съдебен съвет цялостна проверка през 2013 година. Въпреки това, а и поради това, съдиите от Окръжен съд Габрово се включват активно в съответните семинарни обучения, организирани и провеждани от НИП, централни и регионални, както и в семинарите, провеждани с колеги от районните съдилища, за подобряване и допълване на професионалните си познания и практически опит, както и за уеднаквяване на съдебната практика. В тази насока е и стремежът към обстойно обсъждане на предоставените от ВКС искания за приемане на тълкувателни решения и изготвяне на обосновани становища.

Съдебните служители са също добре подготвени и мотивирани за изпълнение на възложените им задължения, нормативно уредени с Правилника за администрацията в съдилищата. Същите, с малки изключения, са с дългогодишен стаж в съдебната система. По-голямата част от тях, особено ангажираните в специализираната администрация-съдебни деловодители и съдебни секретари, са преминали необходимите обучения за повишаване на професионалните способности, чрез придобиване на допълнителни практически познания относно конкретните си задължения. Този процес, който започна особено интензивно през 2001 година, с включването на съда в пилотния проект за съдилища-модели, осъществен по Програмата за развитие на съдебната система/ПРСС/ към Американската агенция за международно развитие/ААМР/, продължи и през следващите години, както на централно ниво, чрез организираните обучения от НИП, така също и на регионално ниво, чрез организираните обучения в рамките на апелативния район. Особено важни са обученията по

осъществяване на взаимопомощта от деловоден характер по граждански и наказателни дела, произтичаща от съответните нормативни документи на Европейската общност, предвид зачестилия обмен на информация и искания от държави-членки за връчване на съдебни книжа и изпълняване на други съдебни поръчки. Независимо от осигурените им възможности, част от съдебните служители проявяват и самостоятелна активност за повишаване на професионалните си знания и умения, чрез включване в он-лайн обучения или други форми на самоподготовка. За самоусъвършенствуването на служителите спомагат и атестационните форми за поемане на конкретни задължения в тази насока, въз основа изпълнението на които се извършва и ежегодната оценка на индивидуалния принос в цялостната дейност на съда.

Проблем в кадровата обезпеченост обаче е неравномерното разпределение на натовареността на отделните служители. Причината за това е не само съвместяването на функции на липсващи по щата на съда длъжности, като например служител по сигурността на информацията, „човешки ресурси“, статистик, но и постоянното повишане на изискванията за информираност относно дейността на съда, чрез изготвянето на справки и обобщени сведения от всякакъв характер до ВСС, до по-горни съдебни инстанции и до органи и организации извън съдебната система. Въпреки възможността по ЗСВ и ПАС за възлагане от административния ръководител или съдебния администратор на допълнителни задачи за изпълнение от съдебния служител, извън основните му задължения по длъжностната характеристика, то това не винаги е възможно, с оглед същността на исканото сведение/справка/, която предполага краткосрочна и качествена проверка или не се използва тази възможност.

Друг важен проблем е техническата обезпеченост и рационалното използване на сградния фонд с оглед облекчаване съдиите и съдебните служители при изпълнението на техните задължения. Преди всичко това е „фактическата“ липса на функционална звукооповестителна и звукозаписваща техника в двете съдебни зали, в които се провеждат съдебните

заседания. Въпреки, че същите са оборудвани с такава, то тя е остаряла, повредена и оттам непригодна за целта. Това затруднява както председателстващия съдебния състав, така също и водещия протокола съдебен секретар при изготвянето му. На следващо място са и технически остарелите и непълноценни компютърни конфигурации, както в отделните служби, така и в съдебните зали, което води до необосновано забавяне на производството, особено по дела, по които следва да се постанови веднага съдебен акт и затруднява в значителна степен обслужването на страните или техните процесуални представители. Въпреки положените усилия през периода 2001-2007 година, със съдействието и финансовата помощ на ПРСС, за преустройството на част от етажите, в които се помещава окръжният съд, създаването на общо деловодство с районния съд, обособено помещение за четене и подготвяне на делата от процесуалните представители на страните, подобряване на условията за съхраняване на архивираните дела, оформянето на информационен център и други и продължилото през следващите години търсене и създаване на възможности, свързани с по-голямо удобство на работните места, достъп и обслужване на гражданите, то проблемът с физическото пространство остава.

Цели за развитие и мерки за тяхното достигане

Основните насоки в бъдещето управление на съда следва да бъдат запазване и доразвиване /надграждане/ на постигнатото и търсене на оптималните възможности за преодоляване на проблемните ситуации. В тази връзка заложените цели в глава първа от Стратегическия план за организация работата на съда през периода 2014 – 2016 година са напълно съотнесими и изпълними.

На първо място, като приоритетна цел, е запазване равнището на ефикасността, качеството, срочността и прозрачността на правораздаването. За постигането ѝ е необходимо да продължи: прилагането на практиките, свързани с анализ на причините, водещи до отлагане, респ. забавяне производството по отделните видове дела и предприемане на

адекватни мерки по преодоляването им, чрез провеждане на работни съвещания с участието на ресорния зам.председател, съдебния администратор и служител/и от службата, в която е възникнал проблема; ежемесечно следене на статистическите данни за движението на делата, след образуването им; представянето на ежемесечни справки за спазване на сроковете, свързани със своевременно изготвяне на мотивите към постановените съдебни актове или такива по обявените за решаване дела; поддържането в Интернет страницата на съда на електронния календар за заседанията, оповестяване на делата с по-голям обществен интерес, публикуване на изготвените съдебни актове.

Запазването и доразвиването на кадровия потенциал е следващата по важност цел. За нейната реализация усилията следва да бъдат насочени към правилното и пълноценно отчитане на натовареността на съдиите и съдебните служители, пряко свързани с правораздавателната дейност, съобразно постъпленията и естеството на делата, обезпечаване на тяхното равномерно движение и намаляване рисковете за забавяне: наблюдение и анализ на постъпленията; по-практично използване на възможностите по приетите вътрешни правила за случайното разпределение; оптимално използване на модулите на деловодната система за по-бърз и ефикасен обмен на информация с районните съдилища при образуване на въззивните дела; поддържането на електронната система на търговския регистър за обмен на данни с Агенцията по вписванията; анализ на натовареността на деловодителите в общото и фирменото деловодство с оглед тенденциите при постъпленията на отделните видове дела и предприемане на мерки за преразпределение на функции при констатиран дисбаланс.

Правилните управленчески решения изискват поддържане и създаване на условия за повишаване на квалификацията и личната мотивация на съдиите и съдебните служители, което следва да се приеме като подцел на горепосочената. Неизменна част от възможните начини за постигането ѝ са традиционните обучителни планове,

включването в различните форми на семинарно и текущо обучение, организирани и провеждани на национално и регионално ниво. Те обаче не следва да бъдат самоцел, а да се съобразяват с действителните потребности, като се изхожда от характера на делата за разглеждане, както и от съответните преки задължения, произтичащи от длъжностните характеристики на съдебните служители. При последните следва да се осмисли и преразпределение на функции, в рамките на длъжностните характеристики, възможностите за вътрешна трансформация на длъжности и/или евентуално аргументирано предложение пред ВСС за разкриване на нови такива, с цел решаване на един от горепосочените проблеми. Това изисква и подобряване на вътрешноевропейския „климат“, чрез провеждането в оперативен порядък на по-чести събирания на служителите с правилно преценено участие и на административния ръководител, разясняване на наложилите се условия за промени, изслушване на становища и предложения и съобразяване с тяхната рационалност. Прекият контакт „на открито“ е най-верният барометър. Не на последно място е и използването на възможностите по чл.358а от ЗСВ и по ПАС за поощряване при трайно изявен професионализъм и всеотдайност при изпълнение на трудовите задължения.

Реализирането на горепоставените цели е в пряка зависимост от техническото оборудване и неговото състояние. Обновяването на същото е може би най-трудно постижимата цел, която се поставя или ще се постави от повечето колеги, кандидати за ръководители в съдебната система. И това е така, защото изпълнението ѝ не зависи само от желанието, инициативността и управленческия рефлекс, но преди всичко от финансовите възможности, а те са доста ограничени. За да се преследват достиженията в правораздавателните системи на страните от Европейския съюз е необходимо да е налице и съответната финансова обезпеченост. Един от акцентите в Стратегията за продължаване на съдебната реформа е въвеждането на електронното правосъдие. Създаването на пълно електронно досие на делото и възможност за достъп до него на страните и техните процесуални представители, въз

основа на електронния документ и електронен подпис, обаче освен, че все още не е нормативно уредено, се нуждае и от надежден хардуер. Наличният такъв - сървъри, компютри, копирни машини, скенер и пр., освен посоченото по-горе състояние, не е и напълно съответен на тези изисквания. Въпреки това, в изпълнение на тази цел, макар и в по-далечно бъдеще, би следвало да се направи цялостна оценка на характеристиките и технически възможности на наличното оборудване и поетапно да се планира неговото обновяване или допълване, със своевременно/предварително заявяване на необходимите финансови средства. Същевременно следва да се пристъпи и към експериментално въвеждане на документи от съдебни дела в електронната деловодна система, доколкото има такива технически възможности, а при законово основание и на книга с електронен подпис, какъвто се използва при електронния обмен на данни с Агенцията по вписванията, ползването на данни от национална база „Население“ и в други случаи.

Решаването на проблемите с осигуряване на ергономични работни места и здравословни условия на труд, съобразно изискванията на нормите за безопасност на труда и препоръките на службата по трудова медицина е целта, която трябва да си постави всеки ръководител. Сградата, в която се помещава Окръжен съд – Габрово, заедно с Районен съд – Габрово, Окръжна и Районна прокуратура-Габрово и Областно звено „Охрана“ към МП, не е строена, а е пригаждана за нуждите на съдебната власт. В продължаване на този процес следва да се направи нова преоценка на неотложните нужди от осигуряване на необходимото физическо пространство, като съвместно с представители на районния съд и на съдебната охрана се провери и анализира начинът на фактическото използване на четирите етажа на сградата и доколко има възможност за вътрешно преустройство и пригодност на неизползваеми или недостатъчно ефективно използвани пространства.

Крайната цел е повишаване на общественото доверие в съда. Освен чрез изпълнението на горепоставените цели, постигнатото до този момент следва да се утвърди и доразвие чрез продължаване прилагането на актуализираните

антикорупционни процедури и следене за наличието на конфликт на интереси и предотвратяването им; незабавно докладване на отправени от страните по делата и граждани на сигнали, оплаквания, въпроси, свързани с дейността на съда или на отделни съдии или служители; предоставяне чрез Интернет страницата на съда възможност за становища относно административното обслужване на гражданите и/или други дейности – тяхното проучване и анализиране, с набелязване на мерки за подобряване на услугите; актуализиране на медийната политика при възникнали нови потребности или предложения от представители на медиите; да продължи традиционното организиране на „ден на отворени врати“, при което се предвиди и осигури среща на ръководството на съда с граждани, представители на неправителствени организации и други млади хора; да се подновят организираните посещения от младежки организации и ученици на съдебни заседания-по съвместна преценка. Информацията за работата на съда следва да се представя по един достъпен и разбираем начин, като периодично се прави анализ и оценка на способите за въздействие върху обществените нагласи. При анализа степента на прозрачност е необходимо да се привлекат под удачна форма и специалисти по проучване на общественото мнение.

Уважаеми членове на Висшия съдебен съвет,

Съзнавам, че така представената концепция не е изчерпателна, както в отделните ѝ части, така и в нейната цялост. Постарах се да „желонирам“ вижданията си като такива на възможния ръководител, улеснен от постигнатото при досегашното управление на Окръжен съд – Габрово.

С уважение:

