

**До СЪДИЙСКАТА КОЛЕГИЯ**  
**на ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ**  
**на РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**

**КОНЦЕПЦИЯ**

от **Вера Георгиева Коева** – районен съдия при РС Благоевград, гражданско отделение, кандидат за административен ръководител – председател на РС Благоевград, И.Ф.Председател на РС Благоевград, считано от 27.04.2016г.

---

**УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА ЧЛЕНОВЕ НА**  
**СЪДИЙСКАТА КОЛЕГИЯ НА ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ,**

Представям на вниманието Ви настоящата концепция, изискуема съгласно одобрените и действащи правила за избор на административни ръководители на органите на съдебната власт в страната.

**I. ЛИЧНА МОТИВАЦИЯ ЗА ЗАЕМАНЕ НА ДЛЪЖНОСТТА**

Съгласно тези правила едно от структурните звена в изложението е посочване на личната мотивация за участие в конкурса за заемане на административния пост.

Позволете ми становището ми по темата за личната мотивация да посоча и обобщя и накрая на изложението след анализа и оценка на състоянието на РС Благоевград към момента, както и посочване на конкретни проблеми и мерки по разрешаването им. Независимо от това, след избора ми на И.Ф. административен ръководител на съда до провеждане на конкурс с Решение по т.5 от Протокол № 2 от 27.04.2016г. на Съдийската колегия на ВСС, успех по-подробно да се запозная, както с постигнатото, така и предстоящата и необходима работа. Установих, че с това добих още по-голяма увереност в необходимостта да се кандидатирам за длъжността, не защото това е самоцел, а защото считам, че бих била полезна за съда, за хората, които работят в него. С позитивното отношение към проблема, проява на уважение към чуждото мнение, поставяне на яснота на правилата, приложими еднакво спрямо

всички считам, че ще съумея да мотивирам, както служителите, така и колегите си заедно да преодоляваме ежедневното предизвикателство, свързано с управлението на съда. Според мен това е именно едно професионално предизвикателство, тъй като представлява непрекъснато разрешаване на своеобразни казуси, свързани с ежедневно и нееднократно правоприлагане на нормативно установените правила и съблюдаването на своеобразен баланс на справедливото и доброто с оглед на личния интерес на всеки отделен съдия и/или съдебен служител във връзка с организацията на дейността на институцията. За периода от време, през който изпълнявам временно длъжността на административен ръководител, успях и по – добре да опозная работата на самите служители, професионалните им качества и умения, да добия пряка представа за проблемите във всяка служба, което ми дава увереност, че успешно бих могла да мотивирам, както колегите, така и служителите, за да постигна възможно най – добрата и справедлива организация на дейността на съда.

## **II. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА НА СЪСТОЯНИЕТО НА ОРГАНА НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ**

Ще спестя изричното преповтаряне състоянието на съда, както и достиженията, което отчасти включва изтъкване и на статистически данни, кадрова, техническа и др.обезпеченост и др., с която информация ВСС разполага служебно с ежегодно получаване актуализирани отчети за дейността на всеки съд.

Такива актуални данни подробно се съдържат и в извършените през м.юли 2015г. планови проверки от Инспектора при ВСС в съда и в двете обособени отделения – гражданско и наказателно с по равен брой от по 7 съдии във всяко едно към настоящия момент и които проверки са приключили и с издаването на Актове от проверките със съответните констатации, както от гл.на кадровата, така и на техническата обезпеченост, включително и установяване на конкретни пропуски по организацията на работата в съда и са набелязани конкретни препоръки по отстраняването им.

Ето защо считам, че за да се преценят достойнствата и позитивите на една концепция за административен ръководител е от значение акцентирането върху конкретни проблеми, мерките за отстраняването им,

целите и политиките за последващо развитие и конкретните мерки за осъществяването им.

Само на кратко ще обобща следното:

**Кадрова обезпеченост** - към настоящия момент в съда има 15 бр. щата за съдии, като от м.08.2015г. ефективно заетите са 14, при обособени две отделения – наказателно и гражданско с по равен брой съдии във всяко, с по 2 съдии по вписванията и 2 държавни съдия – изпълнителни, а броят на съдебните служители е 36.

**Материална и техническа база** - РС Благоевград се е разположен в помещения от партерния и първи етаж от една сграда – Съдебна палата, в която се помещават и ОС Благоевград, РП и ОП Благоевград, АВ. Съдът разполага с пет съдебни зали, а всеки съдия и съдебен служител със самостоятелна компютърна конфигурация.

**Информационни технологии** – в съда е внедрен и се ползва програмен софтуерен продукт за управление на делата – Автоматизирана система за управление на делата – АСУД, с възможен обмен на информация с ОС Благоевград, както и възможност всеки съдия да ползва и правноинформационна система Апис 7 и Апис 7 – Регистър. Считано от 01.10.2015г. разпределянето на делата се осъществява със специален достъп чрез ползване на електронни подписи, с които вече разполагат всички съдии в съда, в Централната система за разпределяне на дела /ЦСРД/, като предстои въвеждането и на специален софтуерен продукт, ползван за избор на съдебни заседатели и за избор на съдия изпълнител за събиране на вземания в полза на РС Благоевград, както и по възможност, след обсъждане на формат ОС на съдиите/ такъв да се използва и за избор на вещи лица с оглед обезпечаване на възможността до свеждане на минимум субективизма при избор на каквито и да било участници в процеса.

Считано от 27.04.2016г. , откакто фактически изпълнявам временно длъжността на административен ръководител на съда установих, че част от приетите и действащи вътрешни правила на съда, във връзка с принципа на разпределяне на делата по време на дежурства и съдебна ваканция, вътрешните правила за избор и работа на съдебни заседатели, за достъп до обществена информация и др., следва да се конкретизират и/или променят. Това се дължи и на настъпили обективни причини –промяна на

законодателството. С влизане в сила, считано от 12.08.2016г., а на редица норми, считано още с датата на публикуването – 09.08.2016г. на изменения и допълнения на ЗСВ, публ. В ДВ. бр.62 от 09.08.2016г. , както и напр. с влизане в сила от м.12.2015г. и с посл. Изм. В сила от 01.07.2016г. на Закона за достъп до обществена информация, със сключване между ВСС и Камарата на ЧСИ на Споразумение за сътрудничество за събиране на вземания на органите на съдебната власт и др., сочат на необходимостта от изменения и/или детайлизиране на редица действащи вътрешни правила в съда – за съдебните заседатели, за разпределяне на делата по време на дежурства, за достъп до обществена информация, както и за приемане на нови такива – каквито в съда все още няма действащи, а именно – за събиране в полза на съда на съдебни вземания.

След като посетих всяка една служба се запознах с конкретната и битова обстановка, в която работят служителите. Подходящата работна обстановка и атмосфера са не само мотивиращи за служители за по – качествена и ефективна работа, но и конкретните условия имат пряка връзка с изграждане и утвърждаване на престижа и авторитета на институцията сред гражданите и обществото. Установих, че службите на съда, особени тези, които се намират на първия етаж на сградата – Бюро Съдимост, Служба „Архив“, помещенията, ползвани от ДСИ и СВ, имат нужда от ремонтни дейности. Служителите от служба „Секретари“ – се помещават само в две стаи от по 6 човека във всяка.

Установих, че значителна част от техниката, компютърните конфигурации, с които съда разполага, изискват подмяната им, вкл. и закупуване на допълнителни, както копирни машини, така и принтиращи и сканиращи устройства. С въвеждане на Единния портал за електронно правосъдие и увеличаване ролята на т.нар. електронно правосъдие администрирането дейността на съда в посочената насока следва да е приоритетно.

### **Ш.ОЧЕРТАВАНЕ НА ДОСТИЖЕНИЯТА И ПРОБЛЕМИТЕ В ДОСЕГАШНАТА РАБОТА НА РС БЛАГОЕВГРАД**

В плановата проверка от Инспектората към ВСС се констатираха няколко пропуска във връзка с досегашната организация, изразяващи се в нарушаване на принципа за случайното разпределение на делата – чл.9 от ЗСВ в гр.отделение, както и с отправяне на препоръки за вземане на

организационни решение по подобряване на микроклимата в съда и констатираното наличие на напрежение, както между част от съдиите, така и между председателите на РС и ОС.

В предишната си концепция предложих като конкретна мярка – засилване на ролята и значението на Общото събрание на съдиите, както и на събрание на всяко едно от обособените отделения – гражданско и наказателно, поотделно включително и по въпроси, които изрично не са сред компетенциите на такива формати, поради причина, че мнението, становище, вкл. и визията на всеки конкретен съдия от състава на съда е ценно, значимо и следва най – малкото да бъде чуто и обсъдено от гл.т. на евентуално съдържащия се евентуално рационален и чисто практически подход за разрешаване дадената управленска ситуация. Вземане на решения по администриране работата на съда след явно гласуване и формиране на мнозинство, след осигурена възможност на всеки съдия да изрази становище и след протоколирането му и вземане на решение след гласуване. По този начин преосмисляне на визията за ролята и функциите на председателя като адресат и изразител на общата воля на мнозинството от съдиите, включително и по отделенията, които да имат възможност сами да предлагат конкретни практически разрешения по разрешаване на възникнал проблем по организацията дейността на отделението в частност и на съда като цяло. Горното впоследствие и нормативно е установено с влезлите в сила изменения на ЗСВ, публ. В ДВ, бр.62/09.08.2016г. относно правомощията на ОС на съдиите.

В тази връзка, след избора ми за временно изпълняващ длъжността административен ръководител на съда свиках ОС на съдиите със следния дневен ред : предложения за определяне на ръководители на обособените в съда две отделения – наказателно и гражданско, процентна натовареност на съдиите, разпределянето на делата, въпроса за т.нар.особени представители, вписване на ИМ, регулиране на работното време на съдиите, актуализиране на времевите стандарти, актуализиране на месечните справки и т.разни.

Във връзка с горното издадох заповед, с която е определена 100 % натовареност на всички съдии в съда, без значение на дали изпълняват административна длъжност. Въведен е принципът за изцяло автоматичното разпределяне по ЦСРД на делата при 100 % натовареност измежду всички съдии в съответното отделение, а след удостоверяване на

трайно и продължително отсъствие на докладчика или негово напускане разпределението отново е уредено по същия начин.

Поисках извършването на одит по редица въпроси и след становището на одитния екип, ще се преценява необходимостта от вземане на други незабавни организационни мерки и действия, свързани и с финансова дисциплина и създаване на гаранции и яснота за начина, по който се разходват публични средства.

По мое искане са отпуснати средства и е закупена нова копирна машина с цветно копиране, която е разположена в Служба „Деловодство“, като по този начин – на двата етажа в сградата, в която се помещава и РС Благоевград има копирна техника, което значително подобрява работата на служителите и съкращава времето за получаване на копия от гражданите.

Във връзка с преодоляване на противоречивата съдебна практика и повишаване на квалификацията на съдиите въведох изготвянето на допълнителни актуални месечни справки, в които се посочват поименно съдията, номера на делото, правната му квалификация, както и информация за институционния контрол /индекс/, ако има такъв, като по този начин в своеобразна статистическа форма всеки съдия получава информация за постановен акт на по-горната инстанция в предходния месец по даден правен казус и бързо и лесно може да получи достъп до акта на въззивната и евентуално касационната инстанция по номера на делото. По този начин се получава периодично обобщена информация и за съдебната практика и на всички съдебни състави от по-горната инстанция по дадена правна материя.

За срочността за постановяване на съдебните актове следи административния ръководител, тъй като безспорно основната критика към правосъдието изобщо е именно бързината на получаване на съдебната защита. Ето защо в предходно мое становище изложих идеята например за изготвяне на т.нар. работен план на действие – с набелязани конкретни етапи, проверка на изпълнението им и посочване на конкретни действия, стъпки, при търсене на индивидуален подход и мотивация на този колега за подобряване срочността на работата му и при направата на задълбочен анализ за причините на забавата. В тази връзка, към датата на излагане на концепцията всички съдебни актове на съдиите от РС Благоевград, включително и забавени такива, са изписани. Мярката, която и в предишно

участие съм споделила като необходима, е приложена на практика успешно. По отношение на колега се издадоха заповеди, вкл. и по чл.327 от ЗСВ, връчени лично и срещу подпис с даване на конкретни срокове за изписване на мотивите по обявените за решаване дела. С тези заповеди възложих ежедневно следене за сроковете и изготвяне на доклади за спазването им от административния секретар и съдебния администратор. Както издадените заповеди, така и дадените в тях срокове, част от тях и с продължаването им с оглед на конкретно изготвения работен план, се установиха като положителна и ефективна мярка, която следва да се прилага и подобрява като форма за мотивиране на срочното изписване на съдебните актове.

С цел постигане на прозрачност и яснота по начина на определяне на дежурните съдии в съответното отделение се издаде заповед, с която се въведе процедура по промяна на дежурния за деня съдия по утвърдения предварително график – да става само по изключение и след представяне на молба от съдията за промяна на дежурството му с изтъкване на подробни мотиви, налагащи промяната и след писмено съгласие на съдията, определен от ръководителя на съответното отделение да поеме дежурството.

С единствен мотив – отстояване на съдийската независимост – постановяване на съдебните актове от съдията само при съобразяване на доказателствата по делото, вътрешното убеждение и закона /чл.117, ал.2 от Конституцията на Република България и чл.1а, ал.2 и чл.3 от ЗСВ/, отмених заповед № 63/03.02.2016г., с която се вменява задължение на съдиите от РС Благоевград при назначаване на особени представители кои нормативни актове и каква процедура следва да съобразяват, цитирам: „В процедурата по определяне на адвокат ...да се спазват стриктно задължителните указания на НБПП, дадени в Наръчник за предоставяне на правна помощ от съдилищата, публ. в кн.7 на Адвокатски преглед от м.07.2015г., като се отчетат и другите препоръки на НБПП...“. Съдията е независим в правораздавателната си дейност и съответния административен ръководител няма правомощия да указва приложимото право – процесуално и/или материално. Становище във връзка с отменената заповед съдиите от ГО на съда са изразили с проведено ОС още на 10.02.2016г.

На основание сключеното между ВСС и Камарата на ЧСИ Споразумение за сътрудничество за принудително събиране на вземанията в органите на съдебната власт и на основание влезлите в сила изменения на ЗСВ в чл.264, ал.2 и сл. – с подкрепата и съдействието на колеги изготвих и предоставих на вниманието на съдиите и служителите Вътрешни правила за събиране на съдебни вземания в полза на РС Благоевград и които ще се обсъдят и утвърдят след изслушване на становището на колегите на ОС.

Проведена е и среща с представители на АК Благоевград за разговори и преценка за вземане на мерки от организационно естество, както и среща с председателите на районните съдилища от съдебния регион на Благоевградския окръжен съд с ръководството на Окръжния съд, като е установен взаимен диалог, толерантност, уважение.

С оглед на изложеното – установих необходимост от спешни мерки по подобряване на работната среда в чисто битов план на служителите в редица служби, по възможно най – бързия начин подмяна на наличната техника и оборудване, вкл. и ремонтни дейности, а в организационен план – с оглед измененията на ЗСВ и увеличената роля на правомощията на ОС на съответните съдилища – провеждане на ОС на съдиите /след приключване на съдебната ваканция/ с дневен ред – изменения и/или детайлизиране на редица действащи правила или приемане изцяло на нови такива с оглед динамичната промяна на законодателството, по повод на което тези правила първоначално са били въведени.

#### **IV.НАБЕЛЯЗВАНЕ НА ЦЕЛИ ЗА РАЗВИТИЕТО НА РС БЛАГОЕВГРАД И МЕРКИ ЗА ДОСТИГАНЕТО ИМ**

По изложеното за свършеното до сега, както и за наличието на още проблеми за разрешаване, считам, че най – важни цели за развитието на съда са: Повишаване ефективността на правосъдието – повишаване качеството и сročността , както на правораздавателната дейност, така и на предлаганите други административни услуги от съда; Пълна прозрачност на извършваната дейност, както съдебна /но в рамките защита на личните данни и спазване принципа за конфиденциалност по висящи дела/, улесняване достъпа до правосъдие на гражданите до другите административни услуги в съда, преосмисляне на ролята на административния ръководител, въвеждане на ясни открити правила, относими за всички и прилагани без изключения , както и на



антикорупционни политики и такива за личен самоконтрол на всеки магистрат и служител за мотивиране в работата.

Конкретните мерки за реализиране на тези цели са:

Поддържам тезата си за необходимостта от провеждане на периодични събрания по всяко едно от отделенията по материи за обобщаване на съдебната практика и изготвяне по възможност на своеобразно общо становище, с цел преодоляване на противоречива съдебна практика, вкл. и след протоколиране на обсъжданията и дадените разрешения и подреждане на тези протоколи в съответен за това регистър. На тези събрания по отделения периодично обсъждане и по възможност въвеждане на общи времеви стандарти и за дадена съдебна процедура от конкретен вид, което по възможност да се прилага от всеки съдии в отделението, с което също ще се повиши доверието в ефективността и предвидимостта на правораздаването.

Поддържам и останалите посочени мерки в предходната от мен концепция. Например, може да се предвиди периодично въвеждане и на анонимни анкети /въпросници/, в които също да се формулират въпроси, касаещи прозрачността на правосъдието, както и дейността на съдиите и администрацията, включително и за проява спрямо граждани на неетично поведение. Включително въвеждане на такова анкетиране и при въвеждане на нова практика, за получаване на обратна информация за полезността ѝ или необходимостта от подобряването на формата на предлагането ѝ и които резултати да се обобщават и незабавно съобщят на общо събрание на всички съдии и вземане на решения за конкретни действия за преустановяване на евентуално порочна или незаконосъобразна практика, което значително ще доведе до повишаване доверието в правосъдието, конкретно по отношение на морала, безпристрастността и етиката на съдиите в РС Благоевград и служителите му. Мярката може да окаже и полезен предварителен самодисциплинаращ ефект в посочената посока.

Включване активно на съда в програми за наблюдения и проверки от неправителствени организации, вкл. и такива по защита на човешките права и свободи, които да наблюдават процесите в съда и да дават констатации по работата и препоръки в организацията от гледна точка на достъпност и прозрачност на съдебната услуга и публично оповестяване на тези резултати по подходящ начин, включително и на сайта на съда.

Конкретна стъпка към антикорупционна политика за прозрачност в дейността на съдиите е излагане в сайта на съда , по изрично деклариране на съгласие за това от съдията и след защита на личните данни , на копие от годишната декларация на всеки съдия до Сметната палата, както и на други документи, изискващи деклариране на определени факти пред държавни органи, като напр.декларациите за имущество и интереси, които с измененията на ЗСВ съдията следва да декларира пред Инспектората на ВСС.

Продължаване на практиките, наложени до този момент, включително и със съдействието на ОС Благоевград, на деня на отворените врати, работа и съдействие с ученици, студенти, участие на съдии в рубриката „Правосъдие близо до гражданите“ на местното Радио Благоевград по популяризиране на полезни практики и разясняване на дейността на съда, за преодоляване на негативните настроения срещу съдебната власт в обществото, до голяма степен базирани на незнанието и на липсата на информация.

Утвърждаване на полезни практики при периодични срещи и връзки с други органи и власти – като РП, ОП, АС и ОС Благоевград, както и с другите съдилища, вкл. и в региона за обмен на вече приложена и полезна идея за улесняване достъпа и ефикасността на съдебната услуга, както и непрекъснато сътрудничество, на база на уважение и толерантност и с други институции като адвокатура, полиция, администрация от различни ресори.

От особено значение за успеха на едно управленско решение е вземането му след обсъждане на формат като общо събрание на съдиите, включително и следва консултирането му и с други органи и институции, ако реализирането му може да доведе до засягане на техни права или задължения. В тази връзка и във връзка с препоръките , дадени и от Инспектората към ВСС особено значима и съществена е ролята на административния ръководител като своеобразен балансьор на интересите на съдиите, администрацията, но и на останалите органи и организации, които отношения следва да почиват изключително на проява на взаимно уважение, вежливост и толерантност, почтеност и благоприличие и при възникване на спор или необходимост от съвместно разрешаване на даден проблем разрешаването му чрез активно търсене на диалог с търпеливо за

изслушване и възприемане на нови или различни аргументи, мнения и гледни точки.

### **По отношение на съдебните служители –**

Доброто администриране е свързано с разработване на политики за добро управление на човешките ресурси:

Въвеждане на допълнителни стимули към мотивирането им за сръчност и качество – чрез усъвършенстване на изискванията в атестационните формуляри, настояване за етичност и вежливост, както помежду си, така и спрямо гражданите.

Осигуряване на адекватно кариерно развитие за всеки служител, както и гарантиране прилагането на обективни критерии за кариерното развитие на всеки служител, включително и чрез разработване в рамките на закона на мерки за поощряването им.

Непрекъснато поощряване включването на всички служители в програми за обучения с оглед естеството на работата и нуждите на самата администрация и възприемане на въведени в други съдилища успешни практики, както на местно, така и на национално ниво;

Провеждане на регулярни срещи на ръководителите на служби, както помежду си, така и с председателя и информирането за възникнали практически проблеми, както и вземане на необходимите мерки за незабавното им отстраняване и най – вече от гледна точка опростяване на процедурата за получаване на дадена административна услуга от гражданите.

Въвеждане на периодични анонимни анкети сред самите служители за получаване на обратна информация за състоянието на всяка служба, за отношенията на служители помежду им, с другите служби и с гражданите, за препоръки и предложения за конкретни мерки за подобряване на работата, материални и др. условия на работа, вкл. и по вземане на мерки във връзка с подобряване работата в администрацията, с обобщаване на резултатите от тези анкети и незабавното им свеждане до знанието на общото събрание на съдиите с конкретни предложения за вземане на административни решения.

Доброто и ефективно, както правораздаване, така и управление е свързано със стремеж към въвеждане и поддържане на съвременните технологии и незабавно въвеждане след създаване на адекватната организационна работа и съответно финансиране на всеки последващ етап от т.нар електронно правосъдие, като комплекс от финансови, организационни, технологични, образователни и нормативни мерки, целящи ефективното използване на информационните и комуникационните технологии в съдебната система.

Усилия и стремеж за въвеждането на информационни технологии е целта, която да е сред водещите за следващия управленски мандат на административния ръководител на всеки съд, поради факта, че развитието на електронното управление и електронните услуги на публичния сектор, допринасят за повишаване на доверието в системата, улеснява се достъпа до правосъдие, вкл. и на социално уязвими индивиди или групи по причина неравностойно положение, постига се прозрачност на действията, отчетност, представлява своеобразен възможен способ за наблюдение и контрол, действа превантивно и е своеобразно средство за сигнализиране на антикорупционни практики, значително улесняване на гражданите и изобщо на потребителите на съдебна услуга, значително скъсяване на съдебните срокове, поради по-бързия начин на съобщаване, икономически изгодно, поради спестяване на значителни средства, както за материален, така и за човешки ресурс по предлагане на услугата.

Закупуване на допълнителна техника, вкл. компютърни конфигурации, принтери и сканиращи устройства. Именно поради увеличаване ролята и значението на електронното правосъдие следва закупуване на такива устройства във всяка служба.

Във връзка с установените условия за работа на част от службите, помещаващи се на първия етаж на сградата, в която се помещава и РС Благоевград – необходимостта и наложителността от извършване на ремонти в помещенията на служба „Съдимост, служба „Архив“, както и на помещенията, ползвани от ДСИ и СВ.

За осигуряване на по-добри, здравословни и щадящи условия на труд на служителите от служба „Секретари“, а и на тези от другите служби – изискване на средства от ВСС за реорганизация и преместване с активното съдействие и подкрепа от ОС Благоевград /при спазване на нормативните

изисквания за това/ на помещението, в което се съхраняват веществените доказателства в РС Благоевград и обособяване на тази стая в такава за произнасяне на съставите от НО и ГО с наличната компютърна конфигурация, а в случаите, когато няма да се ползва за произнасяне на съдебните състави на съда да се обособи като помещение, съгласно изискванията на чл.308 от КТ и се ползва и от останалите служители на съда от другите служби.

С влизане в сила на измененията на ЗСВ, публ. в ДВ. бр. 62 от 09.08.2016г., на основание новата Глава 80а /чл.360а и сл. от ЗСВ/ разработване и въвеждане на нови вътрешни правила за електронно управление.

Активно следене за прилагане и на още полезни практики в други съдилища за прозрачно и ефективно правосъдие.

### **УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА ЧЛЕНОВЕ НА СЪДИЙСКАТА КОЛЕГИЯ НА ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ,**

Изложеното не е изчерпателно и не би могло, а само очертава конкретни проблеми и съответни мерки за преодоляването им, но предлага нова, по – различна визия за преосмисляне ролята на административния ръководител, който да създаде условия за сигурна и защитима работна атмосфера, недопускане възникване на напрежение и конфликти, с личния с пример, както в професионален, така и в личен план да провокира само и единствено доверието на обществото, което именно ме мотивира да взема решение за участие.

Доброто управление е балансираното. Решенията да се вземат при търсене на взаимния интерес, умереност, неконфликтност, надграждане и на последно място – търсене на най – рационалния подход. Очевидно е, че всеки кандидат залага на общоприети и валидни принципи и идеи. Единственото различие може би е в метода, начина, подхода, който предлага всеки участник в конкурс за административен ръководител. Според констатираното като състояние на РС Благоевград, конкретните проблеми и очертаните мерки за разрешаването им, както и при изтъкнатите конкретни мерки и цели за последващото им реализиране оставям на вниманието Ви като кадрови орган да направите преценка за по-верния и правилен подход, предложен от желаещия за заемане на

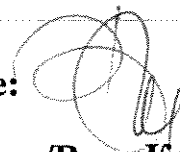
административния пост, според собственото Ви разбиране за добро  
/успешно/ управление.

---

**25.08.2016г.**

**гр.Благоевград**

**С уважение:**



**/Вера Коева/**