

# **КОНЦЕПЦИЯ**

**ЗА РАБОТАТА КАТО АДМИНИСТРАТИВЕН РЪКОВОДИТЕЛ -  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД**

**ИЗГОТВЕНА ОТ  
АЛЕКСАНДЪР ВЕЛИНОВ АНГЕЛОВ**

## Лична мотивация за заемане на длъжността

През последните почти осем години работя като съдия, включително като младши съдия и районен съдия, като съм преминал и шестмесечно първоначално обучение в Националния институт на правосъдието. В рамките на професионалния ми опит съм имал възможността да работя и в по-слабо натоварен съд, и в най-натоварения съд в страната – Софийски районен съд, както и възможността да разглеждам дела от различни материи - и наказателни, и граждански. Поради това имам преки впечатления от различните проблеми в съдебната система и в частност в съдилищата, и на тази основа мога да отлича и оценя трудностите, с които се сблъсква Софийският районен съд. Формално съм назначен на длъжност районен съдия в този съд в началото на 2016г., но на практика работя там от месец октомври 2011г.

Нашата професия е една от най-престижните и най-отговорните професии, с изключително благородната и трудна задача да осигурява защита и справедливост на хората. Дълбокото ми убеждение е, че огромна част от колегите ми са изключително достойни и отговорни. Имам преки впечатления от това, че много от съдиите, работещи в Софийски районен съд, постоянно пренебрегват личния си живот, работейки без почивен ден, в името на това да успеят да се справят с огромното натоварване, като правораздават изцяло съобразно закона и своето вътрешно убеждение, неподдавайки се на натиск и опити за влияние.

От друга страна работата в Софийския районен съд е една от най-трудните в рамките на съдебната система. Огромният обем работа създава постоянно напрежение, води до натрупваща се умора и отнема от енергията и мотивацията на съдиите. Това се отразява и на публичния образ на съда, тъй като сред обществото е създадено усещането, че правораздаването в съда е изключително бавно, което впечатление в известна степен има своите основания.

Въпреки посочените промлеми, именно наличието на изключително съвестни съдии ми дава усещането, че правораздаването в съда се подобрява и ми въздейства мотивиращо. В работата ми като съдия и аз винаги съм се стремял да влагам всичките си способности и енергия, като включително вдъхновен от добри примери, дадени ми от колеги около мен,

съм намирал мотивация дори в трудни моменти и съм съумявал в разумни срокове да разглеждам и решавам разпределените ми дела.

Към момента смятам, че съм придобил определена рутина, което принципно ми дава известен комфорт и ме кара да се чувствам уютно като редови съдия, като разбира се осъзнавам постоянната необходимост от обучение и актуализиране на знанията и полагам съответните усилия в тази насока. В същото време достигнах до извода, че оставането в тази по-комфортна ситуация не е честната позиция и че човек не бива само да констатира налични проблеми и да критикува, а след като има конкретни идеи следва смело да ги заяви и да работи за тяхното решаване, макар и жертвайки собственото си спокойствие. През времето на моята работа като съдия винаги съм се стремял да поддържам добри професионални и лични взаимоотношения с всички мои колеги. Смятам, че не само за един административен ръководител, но и за всеки съдия, е съществено в своята професионална дейност да не се поддава на емоцията, да взима своите решения при обективна оценка на фактите. Конкретно за административния ръководител от изключително важно значение е да бъде балансиран, да съумява да дава спокойствие на колегите си и да се постарее да създаде у всеки съдия и служител усещането, че е равнопоставен с останалите му колеги.

Вярвам, че притежавам необходимите качества, чрез които да успея да създам спокойна атмосфера за работа в съда, да подобря комуникацията между ръководство, съдии и служители, така че никой да не се чувства обосновано неоправдан или да смята, че други са привилегирани. Считам също така, че притежавам нужния капацитет за разрешаване на натрупаните проблемите в съда. Тъй като съм убеден в изключителната важност на това и имам необходимото желание да работя за постигането му, кандидатствам за длъжността административен ръководител на Софийски районен съд.

## Анализ и оценка на състоянието на Софийски районен съд

### Очертаване на достиженията и проблемите в дейността му

Съгласно обобщения доклад за дейността на СРС за 2016 г., към 31.12.2016 г. в щатната численост на Софийския районен съд се включват: председател, петима заместник – председатели, общо 188 съдии /175 при 2015 г./, разпределени в четири отделения – наказателно и три граждански. Реално функциониращите състави към 31.12.2016 г. са били 153 броя. Съдебната администрация е от 596 щатни бр., като към структурата на съда са включени 21 съдии по вписванията и 31 държавни съдебни изпълнители. Командировани в Софийски градски съд са били 19 съдии от Софийски районен съд и двама съдии като постоянни преподаватели в НИП. В отпуск по майчинство са били 8 съдии и 7 съдии в дългосрочен отпуск. Командировани в СРС са били 9 съдии.

През 2016 г. в СРС са постъпили и са образувани общо 22346 наказателни дела /спрямо 23 126 през 2015 г. и 24695 през 2014 г./ и 77306 граждански дела /спрямо 81465 дела през 2015 г. и 72844 през 2014 г./. Налага се тенденция за минимален спад в постъпленията на нови наказателни дела. От друга страна, се наблюдава трайно увеличение на постъпленията на нови граждански дела през последните години с изключение на отчетната 2016 година, за която се наблюдава известно намаляване на броя на новопостъпилите граждански дела. Това намаляване обаче по-скоро представлява изключение и на този етап не обуславя тенденция към намаляване на броя на новообразуваните граждански дела в средносрочен и дългосрочен план. Общо разгледаните дела през 2016 г. в СРС са били 103301 спрямо 103823 през 2015 г., т.е. въпреки намалените нови постъпления на граждански дела през 2016 г. броят на разгледаните дела е почти равен на този през 2015 г., като това се дължи на натрупаните несвършени дела от минали отчетни периоди.

Постъпилият брой дела спрямо броя на съдиите по щат е 44,17 дела на месец за 2016 г. спрямо 49,81 дела за 2015 г. Известното намаляване на щатната натовареност на съда не обуславя обаче съществено реално намаляване на действителната натовареност на съдиите в СРС, особено на

тези, работещи в трите граждански отделения. Както беше отбелязано, броят на реално функциониращите състави както през 2015 г., така и през 2016 г. е значително по-малък от броя на съдиите по щат /поради незапълнен щат, командироване на съдии в СГС и дългосрочно отсъствие на съдии/. Съставите, разглеждащи граждански дела през 2016 г., са били 95, т.е. средната действителна натовареност на гражданските съдии е била 67,81 дела месечно. Следва да се има предвид, че 10 от тези 95 граждански състава са открити по различно време през 2016 г. и в началото на годината броят на гражданските състави е бил 85, т.е. действителната натовареност на съставите, които са функционирали от началото на годината, е била значително по-висока. Важно е да се отбележи, че през 2016 г. са били спирани от разпределение редица граждански състави, някои за продължителен период от време, с оглед констатираните проблеми при тяхната дейност и нуждата от тяхното решаване, което е довело до допълнително увеличаване на действителната натовареност на останалите съдии.

Въз основа на посочените данни могат да бъдат направени следните изводи:

### **Проблеми в работата на съдиите в Софийски районен съд**

От доста години най-същественят проблем за дейността на Софийски районен съд е свръхнатовареността. Огромният брой дела, които се разглеждат в него, е обусловен от това, че е единственият първоинстанционен съд за град София, където пребивава и работи значителна част от населението на Република България, има голям брой институции, тук са съсредоточени и значителна част от търговските отношения. Всичко това обективно води до голям брой дела и до съответстващото постоянно огромно натоварване на съдиите и на съдебната администрация. Това натоварване пък от своя страна в много случаи причинява забавянето при разглеждането на делата и допускането на грешки в работата.

През последните години положението в съда беше подобро до известна степен чрез увеличаването на щатната численост на съда. Подобрието обаче се усеща по-скоро в наказателно отделение, докато в гражданските отделения натоварването продължава да е сравнително непроменено. Дори и след откриването на допълнителни състави

индивидуалната натовареност на съдиите в СРС значително надвишава тази на съдиите в останалите районни съдилища.

Съществен вътрешен проблем за съда е липсата на равномерно натоварване между отделните съдии. Вероятно винаги работещите в СРС съдии ще бъдат по-натоварени от своите колеги, работещи в страната, макар и да следва постоянно да се полагат усилия за намаляване на разликата в натовареността. От друга страна, в рамките на съда следва да се положат всички възможни усилия, така че съдиите да бъдат равно натоварени, на всеки да бъде дадена равна възможност да работи и да се развива, което за съжаление към момента не е налице. През последните години бяха открити редица нови състави и се е получавало така, че колеги постъпват на нови състави без никакви висящи дела, докато други поемат състави със стотици налични дела в тях, понякога дори над хиляда. В никакъв случай не може да се отправи упрек към съдиите, получили нови състави и в никакъв случай не би било редно да търпят негативи поради това, но в същото време е видно, че в подобни случаи не може да се говори за равнопоставеност и често се създава усещане за субективизъм при вземане на такъв вид решения. Дори и без този проблем, то продължителната работа в условията на свръхнатовареност води до натрупване на голяма умора, а от там и до демотивация и липса на достатъчно енергия за работа.

В съда има състави с огромен брой висящи производства, при които по обективни причини постоянно са налице съществени забавяния при разглеждането и решаването на делата. Това поражда необходимостта от действия в насока излизане от тази ситуация, които действия в общия случай водят до увеличаване на работата на всички останали съдии – например при спиране на състав от разпределение, която мярка е прилагана многократно до момента. Това отново създава напрежение и разделение сред съдиите.

Констатира се и субективни проблеми в работата на отделни съдии, като има немалко случаи на системно значително забавяне в администрирането, решаването на делата и изписването на съдебните актове. През годините ръководствата са предприемали мерки срещу този проблем, като периодично са изготвяни справки за ненасрочени дела и неизписани съдебни актове. Макар и самият факт на изготвянето на такъв вид справки по инициатива на административния ръководител да има

известен дисциплиниращ ефект, то е необходимо и предприемането на последващи действия по изясняването на причините за забавянията и съответни конкретни мерки за преодоляване на този проблем.

Налице са несъвършенства на ползваните към момента компютърни деловодни системи. Липсата на възможности за повече автоматизирани операции, свързани с администрирането и работата по делата, усложнява дейността на съдиите, като ги принуждава да се занимават с голям обем чисто технически дейности, което отнема от недостатъчното време за работа.

### **Проблеми от по-спешен характер:**

В кратки срокове се очаква финализирането на процеса по изграждането на специално пригодена и оборудвана за нуждите на наказателното отделение на съда сграда, като съответно следва да бъдат извършени всички необходими довършителни дейности и да бъде организирано преместването там.

Друг скорошен проблем е предстоящото напускане от Софийски районен съд на голям брой съдии във връзка с наскоро проведен конкурс за повишаване и преместване в окръжните съдилища. Това несъмнено ще доведе до „вакуум“ в съда -едновременно оставане на много съществуващи съдебни състави без съдии. Съответно това е възможно да доведе до необходимост дори от закриване на състави и преразпределяне на дела и по тази причина още по-голямо претоварване на останалите съдии.

### **Проблеми в работата на администрацията на СРС**

Съществен проблем за дейността на Софийски районен съд е огромното текучество на съдебни служители, което води до недостиг и постоянна нужда от назначаването на нови и обикновено неподготвени служители.

Несъвършенствата на деловодната система се отразяват също и на работата на съдебните служители. Често се налага те да изготвят ръчно справки, които не могат да бъдат автоматично генерирани от системата.

Това води до загуба на много труд и време от тяхна страна, които биха могли да бъдат вложени в по-съществени задачи.

Често се констатира проблеми, свързани с призоваванията на участниците в производствата, независимо дали това се извършва от съдебни служители или от други лица, предвидени в закона. Освен недостиг на служители в много случаи е налице и недобра подготовка, липса на съответните знания, относими към начина на връчване на книжа. Качественото извършване на призоваванията е от изключително значение за работата по делата, като често се случва поради грешки в тази дейност да се стига до необосновано отлагане на дела и значителното забавяне на разглеждането им.

Наскоро в съда беше проведен конкурс и избрани кандидати за назначаване на длъжността съдебен помощник, каквато до този момент не е заемана в СРС. Назначаването на десет съдебни помощника безспорно може да изиграе положителна роля в дейността на съда, доколкото на същите могат да бъдат възлагани задачи, изискващи правни познания, тъй като тези служители имат необходимото за целта образование. Но за да се ползват техните възможности по оптимален начин и отново да не се създава чувство за несправедливост у съдиите, породено например от това, че се помага на един съдия, а не се помага на друг, е необходимо да бъдат създадени съответните правила за дейността на съдебните помощници.

### **Цели за развитието на Софийски районен съд и**

#### **мерки за тяхното постигане**

Решаването на проблема със свръхнатовареността на Софийски районен съд е от стратегическо значение, като под решаване следва да се разбира и поне намаляването на натовареността чрез разумни мерки, свиване на разликата между броя дела, разглеждани от съдиите СРС и тези, работещи в другите съдилища. Искам да подчертая, че е важно мерки в насока разтоварване на съда да бъдат предприети в сравнително кратки срокове, тъй като в годините проблемът се е задълбочил много и помощта,



която до момента беше получена в тази насока, макар и съществена, се явява недостатъчна.

Обективно погледнато начините за решаване на проблема с огромната натовареност могат да бъдат групирани по следния начин, без претенции за изчерпателност на мерките:

- намаляване на броя разглеждани дела от СРС, чрез промяна на подсъдността в случаи, когато това е обосновано и разумно,
- увеличаване на броя на съдиите, което съответно ще доведе до намаляване на броя дела, които да бъдат разглеждани от всеки от тях и
- подобряване на организацията на работа, създаване на удобства и разтоварване на съдиите от дейности, които не изискват непременно тяхната намеса, което респективно би довело до спестяването на време, което да бъде вложено в по-съществена работа.

Промяната в подсъдността не е въпрос, който може да бъде решен от органите на съдебната система, но следва да се прояви необходимата активност в насока инициране на съответни законодателни промени. Касае се за промени, които не биха довели до накърняване на законните интереси на страните по делата и които промени се явяват обоснован компромис, който в същото време да гарантира и разглеждане на делата в разумен срок. От страна на съдии от СРС са изготвяни конкретни предложения в тази връзка, които биха могли да бъдат ползвани, а и винаги е налице възможност за допълнителен дебат в тази насока и изготвяне на допълнителни предложения.

Следва да продължи политиката на Висшия съдебен съвет по увеличаване числеността на Софийския районен съд. Няма как да се очаква облекчаване в работата да се постигне само въз основа на промяна в подсъдността, а и това изисква значителен период от време. Както посочих, проблемът е дългогодишен и се е задълбочил, поради което е необходимо допълнително увеличаване на щата в съда. Тази мярка е в компетентността на Висшия съдебен съвет и е много по-лесно и бързо приложима. Нямам съмнения, че има възможност за настаняването на допълнително назначени съдии, особено след преместването на наказателно отделение в новата сграда, а евентуалната необходимост от

допълнителен финансов ресурс във връзка с назначаването на нови съдии и съпътстващите ги нови съдебни служители смятам за несъществен въпрос на фона на ползите, които ще се постигнат.

За разтоварване на съдиите от част от дейностите, при които не се изисква непременно тяхната намеса, удачен вариант е ползването на новоназначените съдебни помощници. По време на моята работа в СРС не е имало такъв вид служители, а смятам, че именно на ниво районен съд има най-много т.нар. правно-техническа дейност, където те могат да бъдат изключително полезни, тъй като имат правно образование. Същевременно е нужно броят на съдебните помощници да бъде увеличен с оглед факта, че в съда функционират около от 160 състава. Както посочих и по-горе, дейността на съдебните помощници следва да бъде регулирана посредством специални правила, където административният ръководител може да даде предложения и да осигури възможността за дискусия между съдиите по темата, като съответно начинът, по който тяхната работа да бъде организирана да бъде съобразен с вижданията на болшинството от съдиите.

Разтоварването на съдиите от несъществени дейности може и следва да бъде извършено и на база усъвършенстване на компютърната деловодна система, така че част от произнасянията, свързани с администрирането на делата, т.нар. „бланкови произнасяния“, да се извършва чрез прости действия – например кликване върху бутон на екрана. В системата могат предварително да бъдат зададени голям брой действия, които са от по-технически характер - различни разпореждания, свързани с администриране на производствата, като връчване на жалби, указания за предявяване на установителен иск и други. Електронните системи дават възможност за такова допълнително усъвършенстване, като от гледна точка на задачите на административния ръководител в тази насока, следва да бъде организирана възможност за обсъждане и даване на предложения от страна на съдиите за конкретни мерки за подобряване на системата, както и впоследствие да се предприемат необходимите действия за реалното и бързо прилагане на набелязаните промени.

По отношение на описания проблем, касаещ неравномерното натоварване на отделните съдии в рамките на Софийския районен съд, също следва да бъдат положени значителни усилия за неговото преодоляване, тъй като това поражда голямо напрежение, води до чувство

за несправедливост и демотивация. Проблемът съществува от дълго време и неведнъж са инициирани обсъждания за възможните начини за решаването му, предприемани са мерки за подобряване на ситуацията, но и до днес остава неразрешен. При дискусиите за възможни начини за справяне се открояват няколко възможни варианта – спиране или разделяне на състави, коригиране на натовареността на състав, включване на други съдии в дела на състав с голям брой дела. Някои от тези варианти биха довели до допълнително натоварване на част от съдиите, което да генерира известно недоволство. Следва да се отчете, че е напълно възможно даден съдия, който към момента ръководи състав с голям брой дела, да няма никакво отношение към създаването на проблема, а да е поел състава в същия вид. С оглед на това и предвид обществената необходимост, то мерките няма как да не бъдат предприемани, но за целта смятам, че е важно в резултат на обсъждане между всички съдии да бъдат изработени правила, което ще демонстрира обективността на процедурата и ще избегне усещането за субективизъм и несправедливост. Личното ми мнение е, че не следва да се абсолютизира принципът за случайно разпределение на делата и на тази база да се изключват определени решения на проблема, като аргумент в подкрепа на това становище е фактът, че така или иначе поемането на състава от определен съдия не се извършва на случаен принцип, а по еднолично решение на административния ръководител. Отделно от това смятам, че разпределянето на много повече нови дела на новооткритите състави не се явява удачно, тъй като води до струпването на много производства в начален стадий на развитие, които изискват чисто технологично определено време докато приключат. Правила следва да бъдат изработени и за случаите на заместване на дългосрочно отсъстващи колеги, така че освен работата по делата на съответния състав, по отношение на който се налага заместването, да се гарантира и отчитането на допълнително положения труд от заместващия съдия, респективно впоследствие да се компенсира това допълнително натоварване.

Проблемът с натовареността е пряко свързан с отстояването на независимостта на съдиите. Смятам, че съществено условие за това да е независим един съдия и да има съответното вътрешно усещане в тази връзка, е той да бъде поставен в такава ситуация при изпълнение на служебните си задължения, че да не се чувства притиснат и застрашен. А невъзможността за справяне с обема работа и свързаната с това постоянна

заплаха от дисциплинарно наказание могат да поставят в зависимост съдията, което е недопустимо. Нормалната натовареност е относима освен към ежедневно изпълняваните служебни задължения, но също и към възможността за кариерно израстване. При повече време, което съдията може да отдели за всяко дело, би се повишило качеството на съдебните актове, което пряко се отразява при атестирането.

Голямо предизвикателство се явява решаването на проблема със забавяния в работата на отделни съдии, които в някои случаи са с продължителност, която съществено нарушава правата на страните и се отклонява от разбирането за разумни срокове. През годините са предприемани мерки за справяне с това, постигани са известни успехи, но като цяло и към момента положението не е значително подобро. Смятам, че от изключително важно значение е във всеки отделен случай да се извърши подробен анализ на причините, които са довели до това състояние съответния състав, които могат да бъдат изцяло извън дейността на съдията, който към този момент ръководи състава, или обратното, той да е допринесъл с виновно или невиновно поведение за ситуацията. Анализът на тези причини следва да бъде извършен след обсъждане с участието на целия колектив, за да се гарантира прозрачността, съответно с изключение на въпроси, които са от строго личен характер. От гледна точка на административния ръководител следва постоянно да се изисква актуална информация относно движението по делата. При констатирането на обективни причини и липса на вина у конкретния съдия за проблемите е редно да се потърсят възможности за помощ, варианти за което бяха описани по-горе. При по-скоро субективни причини, на първо място смятам, че задача на административния ръководител е да осъществи необходимата комуникация със съдията, да анализира подробно предпоставките за проблема и да поддържа постоянен диалог със съдията с цел мотивиране. Като последваща мярка, която на моменти се е доказвала като ефективна, е предоставянето на конкретен срок за изготвяне на съответни съдебни актове, което има силно изразен дисциплинаращ ефект. Крайна мярка, но която също следва да бъде приложена при необходимост, е предприемане на действия по ангажиране на дисциплинарна отговорност. Последното не е желана мярка нито от съдиите, нито от административния ръководител, но липсата на търсенето на каквато и да било отговорност води до демотивация и загуба на чувството за вътрешна справедливост у

останалите съдии, които работят съвестно и успяват да се справят в разумни срокове.

В съда се наблюдава и проблем, свързан с множество отводи на съдии по дела, най-вече по такива, по които има т.нар. проблемни страни, което по-ярко е изразено в някои от отделенията. От една страна в много случаи при стриктно прилагане на разпоредбите на ГПК и НПК реално не е налице основание за отвод, въпреки че често се случва страна да обективира обидни, клеветнически и заплашителни изявления, включително и по отношение на съдията, разглеждащ делото. В СРС отдавна е обсъждана идеята за регистър на отводите, с цел създаване на прозрачност и отчетност, което смятам за добро решение. Свързано с това следва да бъде иницирирана и съответната дискусия между съдиите за поставяне на проблема и изясняване на причините за отводите. От друга страна, следва да се посочи и че често пъти поведението на страни е недопустимо и се касае за очевидна злоупотреба с процесуални права, поради което в тази насока следва да се обсъжда евентуална необходимост от нормативни мерки срещу такъв вид действия. Но както посочих, важно е проблемът да бъде поставен на обсъждане между съдиите, защото е ясно, че необоснованият отвод не е правилна практика и води до натоварване на останалите колеги, което пък поражда междуличностно напрежение.

Във всички гореизложени варианти за решаване на съществуващи проблеми включвам необходимостта от обсъждане между съдиите и формиране на становища, които са резултат от волята на болшинството, т.е. основата да бъде мнението на работещите в съда, на хората, пряко засегнати от тези проблеми. За целта съществено условие е наличието на комуникация между самите съдии и от друга страна между административното ръководство и съдиите.

Необходимо е установяването на постоянен диалог между административното ръководство и съдиите и то организиран по начин да не ощетява никого. В съда се наблюдава разделение между съдиите, което не е тайна за никого. Съответно трябва да се работи в насока преодоляване на вътрешните противоречия, като това би могло най-добре да се получи при постигане на справедливо разпределяне на натоварването между отделните съдии, укрепване на чувството за вътрешна справедливост и премахване на обективните причини за наличието на такива конфликти. Проблемите в съда следва да бъдат обсъждани, за което

административният ръководител може и трябва да осигури необходимия форум, а засилването на комуникацията би могло да способства изясняването на противоречията и сближаването на позициите. В крайна сметка обединяващият момент са общите ни цели – облекчаване на работата и подобряване на обществения имидж на съда.

Проблемите в Софийски районен съд често кореспондират с проблеми в Софийски градски съд. Работата на двете съдилища е тясно свързана и затова смятам, че комуникацията и взаимодействието между тях следва да бъдат засилени, за което административните ръководители могат да положат съответните усилия и да създадат необходимата организация. Възможна положителна мярка в тази връзка е свързване на деловодните системи на двете съдилища с цел извършване на справки и достъп до постановени актове, качени в електронен вариант в системите, за да се намали необходимостта от отделянето на време за чисто технически действия.

Друга мярка от съществено значение е дейност в насока анализ и обсъждане на спорна съдебна практика, за което могат да бъдат провеждани съответните съвместни събрания, като при необходимост се сезира ВКС и се канят утвърдени лектори, които да провеждат обучения. Идеята на такъв вид събрания не е да бъде наложена определена практика на колеги, които принципно не я споделят, а обсъждане и запознаване със съществуващите противоречия при решаването на идентични въпроси, т.е. идентифициране и изследване на проблемите. Това е свързано с необходимата предвидимост в съдебната дейност, която от една страна е важна за работата на самите съдии, а от друга и с още по-голямо значение за повишаване на доверието на гражданите в съдебната система.

За решаването на посочените два належащи проблема, касаещи преместването на наказателно отделение в нова сграда и очертаващият се недостиг на съдии поради повишаване в по-горни инстанции, са необходими адекватни и най-вече бързи действия.

Преместването на наказателно отделение обуславя необходимостта от по-скоро технически действия по обезпечаването му, така че най-вече да се осигури липсата на затруднения за дейността на съда. Поради това ще бъде необходимо създаването на добра организация и включването на външни лица, които да подпомагат съответните технически дейности.

Проблемът, свързан с предстоящото повишаване на съдии в по-горна инстанция, който е от естество сериозно да затрудни работата на съда и да причини огромни усложнения в работата на съдиите, няма как да бъде решен без външна помощ. За решаването му в по-дългосрочен план следва незабавно при приключване на процедурата по конкурса за повишаване и преместване да бъде обявен и проведен конкурс за заемане на освободените длъжности в районния съд. В краткосрочен план това няма как да проработи, доколкото обективно конкурсните процедури изискват значителен период от време, съответно до встъпването на новоназначени съдии биха могли да минат месеци, а дори и повече от година. Затова от съществено значение е оказването на помощ от страна на Висшия съдебен съвет, който би могъл да премести районни съдии от страната, ползвайки съответната процедура за това, както и помощ от страна на административните ръководители на Софийския апелативен съд и Върховния касационен съд за командироването на желаещи съдии от страната. От изключително значение е и помощта на административното ръководство на Софийски градски съд, доколкото то е най-близо до проблемите на Софийски районен съд. За решаването на проблема следва да има тясно взаимодействие, като съвместно се обсъждат възможните мерки и същите се предприемат незабавно.

По отношение на съществуващите проблеми, свързани с работата на съдебната администрация, също могат да бъдат набелязани мерки, годни да доведат до положителен ефект. Важно е да се каже, че щатът следва да бъде увеличен, както за решаване на съществуващия към момента недостиг на служители, а така и за обезпечаване на необходимото увеличаване на щата на съдиите.

В последните години се наблюдава голямо текучество на съдебни служители, като често през определени периоди от време длъжности остават незаети. Това създава изключителни трудности за работата на съда, като се отразява на дейността на съответните съдебни състави и води до претоварване на служителите. В тази връзка следва своевременно да бъдат провеждани конкурси за съдебни служители, най-малко веднъж годишно. Служителите следва да бъдат обективно атестирани, което да бъде свързано с тяхното възнаграждение, за да бъдат мотивирани към повишаване на качеството на изпълнение на задълженията си.

Наличието на голям брой нови служители изисква полагане на съответните усилия за обучението на същите, за да могат в максимално кратък срок да бъдат в състояние да се справят с големия обем задачи. Изключително трудно е съдията, ръководещ съдебния състав, към който за зачислени служителите, да провежда обучение, което обаче е неизбежно и е много честа ситуация в последните години. Поради това е удачно да бъде провеждано организирано първоначално и последващо обучение на служителите, като се акцентира върху съществените задължения и уязвимите места в работата им. Във връзка с това следва да се осъществява тясна комуникация с Националния институт на правосъдието за организиране на обучения, а от друга страна и в рамките на съда да се създаде организация, включваща съдии и опитни служители за провеждане на практически обучения. В крайна сметка положените усилия в посочената насока могат бързо да се върнат като благоприятен резултат, като се намали необходимостта от даване на по-подробни указания и постоянен контрол върху ежедневните дейности на администрацията.

За дейността на съдебните служители от голямо значение са и мерките, които посочих и по-горе, свързани с усъвършенстване на деловодните системи. При наличието на компютърни деловодни системи се явява нелогично изготвянето на различни справки да не се извършва автоматизирано, след като съществените за всяко дело данни вече са въведени в електронен вид. Например в гражданско отделение още при приключване на съдебно заседание съдебният секретар въвежда в електронната система резултата от заседанието – делото е обявено за решаване, прекратено или отложено за друга дата. При входирането на дела в съда в системата са въведени и съответните референтни номера и имена на участници. В процеса на работа по делото в системата се обявяват и основните съдебни актове. Поради това системата следва да бъде доработена по такъв начин, че автоматизирано да събира и обработва всички тези данни и да е налице възможност при задаване само на съответните критерии да може да изготвя справки, което да спестява големи усилия на служителите и да им осигурява повече време за изпълнение на останалите им задачи, а от там и да си повиши качеството на работата им и да се избягват грешки.

Усъвършенстването на деловодната система следва да разшири и възможността на гражданите да правят дистанционни справки, свързани с



разглежданите дела, което да намали необходимостта да се правят справки на място и чрез телефон. Често пъти при просещението в съда на граждани за изготвяне на такъв вид справки се стига и до конфликти, доколкото напрежението на страни и недоволството им от начина на разглеждане на делата, се стоварва върху съдебния служител, който стои пред тях. Такъв вид ситуации може и следва поне значително да бъдат намалени, което може да стане чрез разширяването на възможността за дистанционен достъп, какъвто и към момента съществува.

По отношение на изложения проблем, касаещ дейността по призоваването на участниците в производствата беше посочено, че това създава големи затруднения за съда, както и като цяло за администрацията. За този вид служители е необходимо увеличаване на щата, така че да бъде съответен на населението и разстоянията в гр. София. В същото време отново в спешен порядък следва да бъдат приети необходимите мерки за подобряване качеството на дейността. В тази насока е важно провеждането на обучения на връчителите, като доколкото част от връчванията се извършват от лица, които не са съдебни служители и нямат образование, което да е относимо към материята, смятам за удачно изработването и изпращането на кратки и ясни писмени разяснения, посочващи конкретните стъпки, които да бъдат следвани при връчването. Доколкото понякога се поставя въпроса относно добросъвестността на връчителите и конкретно например за това дали датата на връчване е коректно отбелязана в съответния документ, то могат да бъдат набелязани мерки за предотвратяване на такова поведение – развитието на техниката дава големи възможности за това, но смятам, че решения отново следва да бъдат приемани след задълбочено обсъждане.

## Общественото мнение за съда

Обществените нагласи по отношение на дейността на Софийски районен съд са най-малкото противоречиви. Той се явява негативен пример за бавно правосъдие, което води до формирането на отрицателно мнение в обществото за дейността му, а доколкото броят на разглежданите дела в него е огромен и съответно ефектът върху обществото от дейността му е значителен, то негативните впечатления се пренасят и върху съдебната система като цяло. Поради това мерките за подобряване на работата на съда и преодоляване на тези забавяния са от огромно значение, за да се достигне до желания момент, когато в съда ще има съответната срочност на произнасянията, което от своя страна да премахне посочената основа за недоволството на гражданите. Известно е, че уважението не се подарява, то се печели. Поради това формирането на положителни нагласи сред обществото е дълъг път, който включва даването на положителните примери от страна на съда, които да послужат като основа за постигане на добър имидж, но както вече посочих, дълбокото ми убеждение е, че в системата работят много хора, които са достатъчно компетентни и достойни и техните усилия неизменно ще доведат до подобряване на правораздаването. Следва да се има предвид и обстоятелството, че в голяма степен негативният имидж на съда не се дължи на обективни проблеми във функционирането му, а на налагане на неверни твърдения в публичното пространство и ниска правна култура.

Разясняването и популяризирането на дейността на съда също има своя ефект за това да бъдат разбрани проблемите на съда и трудността в работата на съдиите и служителите, съответно паралелно в тази насока също следва да бъдат провеждани набелязаните мерки. В тази връзка, отново неизчерпателно, ще посоча примери за допълнителни възможности за запознаване на хората със съществуващите обективни проблеми в системата и създаване на положителни впечатления сред обществото.

Добра практика за разясняване и популяризиране на дейността на съда и повишаване на правосъзнанието е създадената програма „Деца и съдът“, в рамките на която са организирани множество посещения на деца в сградата на съда и са провеждани симулирани процеси с участието на децата в различните процесуални роли. Такъв вид инициативи следва да бъдат продължени, доколкото спомагат за подобряването на публичния имидж на институцията и повишаване на доверието в нея. Лично съм

взимал участие в инициативата и непосредствено съм възприемал ефекта, който тя има върху участниците, както и големият интерес към същата.

Следва да се работи и за утвърждаване и развиване на дейността на създадения към Софийски районен съд „Център за спогодби и медиация“. Принципно идеята за прилагането на медиация търпи значително развитие в последните години, като макар и бавно се повишава броят на делата, при които се стига до постигане на спогодба между страните, което облекчава работата на съда, а така също и се отразява благоприятно на самите страни, доколкото те спестяват време, разноси и напрежение. Поради това е важно темата да продължава да се популяризира и сред съдиите, и сред обществото. В това отношение административният ръководител следва да съдейства в насока осигуряване на възможността за дискусии между съдиите и обмяна на опит и техники за насочване и насърчаване на страните към медиация, съответното обучаване и на медиаторите, а от друга страна и чрез съществуващите средства за публична комуникация да съдейства за запознаването на гражданите с дейността на центъра и възможностите за ползване на услугите му.

## Заклучение

В настоящата концепция съм се постарал да изложа накратко вижданията си за управлението на съда, като разбирането ми е, че всички следва да бъдем съпричастни към разрешаването на проблемите му при обективно отчитане на свършеното до момента. Това е честното и справедливо отношение, което всички ние като магистрати дължим в ежедневната си работа – обективен поглед върху фактите и оценка, която не се влияе от субективизъм. Смятам, че съм способен да проявявам именно такова отношение и това което мога да гарантирам е, че винаги съм се отнасял и ще се отнасям с дължимото уважение към хората, включително към всички колеги съдии и съдебни служители. Считаю, че притежавам необходимите качества за заемане на позицията, за която кандидатствам и мога да се справя със съответните отговорности.

С уважение:

/А. Ангелов/