

КОНЦЕПЦИЯ

за участие в конкурс за административен
ръководител на Софийски градски съд

на

Евгени Димитров Георгиев
съдия в Софийски градски съд

| | |
|---|----------|
| I. <u>Лична мотивация</u> | л. 1-2 |
| II. <u>Анализ и оценка на състоянието на органа на съдебната власт. Достижения и въпроси за разрешаване</u> | л. 2-4 |
| III. <u>Набелязване на цели за развитието на СГС и мерки за тяхното достигане</u> | л. 4-17 |
| 1. Цел за развитието на СГС | л. 4-5 |
| 2. Подцели и мерки за постигането им | л. 5-17 |
| 2.1. Утвърждаване на съдийското самоуправление | л. 5-8 |
| А. Приемане на вътрешни правила за организацията на дейността на Общото събрание | л. 5-7 |
| Б. Създаване на работни групи и комисии | л. 7-8 |
| В. Обучение на съдии и служители за ръководене и работа с групи | л. 8 |
| 2.2. Своевременното разрешаване на въпроси, които могат да доведат до конфликт | л. 8-11 |
| А. Условия за работа | л. 9 |
| Б. Усещане за справедливо отношение и признателност | л. 9-11 |
| 2.3. Ефективност, безпристрастност, отчетност | л. 11-17 |
| А. Ефективност | л. 11-14 |
| А.1. Създаване на критерии за срочно разглеждане на делата и осигуряване на прилагането им | л. 12 |
| А.2. Увеличаване на работния капацитет на съдиите и служителите | л. 12-13 |
| А.3. Алтернативно разрешаване на спорове | л. 13-14 |
| А.4. Електронни системи | л. 14 |
| А.5. Съдебни зали | л. 14 |

| | |
|---|----------|
| Б. Безпристрастност, независимост, отчетност | л. 15-17 |
| Б.1. Качество на правораздаването | л. 15-16 |
| Б.2. Навременна реакция срещу необосновани и прибързани отрицателни оценки за съда или конкретен съдия | л. 16 |
| Б.3. Отчетност | л. 16-17 |
| IV. <u>Заключение</u> | л. 17 |

I. Лична мотивация

Винаги съм желал и съм се стремил да допринеса за развитието на българската съдебна система. Възприемал съм това желание като дълг и отговорност. Да помогна за утвърждаването на Софийски градски съд като стабилна и уважавана институция, която вдъхва доверие у гражданите и правната общност, би ми дало възможност да изпълнявам своя дълг и същевременно да бъда полезен за колегите си, служителите на съда, правната общност и гражданите на София. Затова участвам в конкурса за избор на административен ръководител на СГС.

Работя като съдия от 2001г. Последователно съм бил младши съдия в СГС (2001г.-2003г.), съдия в СРС (2003г.-2012г.), съдия в СГС (2012г.-2017г.). В периода март-август 2015г. временно изпълнявах функциите на заместник-председател на СГС.

Добросъвестно съм изпълнял служебните си задължения, имал съм отлични професионални отношения със служителите, с които съм работил, с колегите ми, адвокатите и юристите. Опитвах се и успях да подобрявам работните процеси, които използвах, за да работя ефективно. Това ми позволяваше да отделям повече време за професионалната ми квалификация и за реализирането на идеи - заедно с мои колеги, съдебни служители, адвокати, стажанти и граждани - които да доведат до по-голяма ефективност не само в моята работа, но и в тази на съдилищата, в които съм работил. Като примери за това бих посочил: участието ми в създаването и развитието на Центъра за спогодби и медиация към СРС и СГС (2009г.-2017г.) и Стажантската програма „Фулбрайт“ на СРС (2010г.-2017г.); подобряването на процеса на командироване на съдии в СГС, равномерното натоварване на съдии и подобряване на комуникацията с тях (2015г.).

Работата ми като съдия и заместник-председател на СГС, участието ми в създаването и развитието на посочените две програми ме направиха по-разбиращ, по-търпелив, по-балансиран, по-постоянен и по-организиран. Помогнаха ми: да разбера процеса на вземане на решения и да ограничавам грешките при използването му; да оценя предимствата на прозрачността в действията и да я прилагам; да работя успешно с конфликти и групи, имащи различни интереси; да подобря работата си в екип. Убеден съм, че уменията и качествата, които придобих чрез опита си, ще ми помогнат да изпълнявам отговорно, отдадено, почтено и ефективно задълженията на административен ръководител на СГС. За това имам разбирането и подкрепата на семейството си.

II. Анализ и оценка на състоянието на органа на съдебната власт. Достижения и въпроси за разрешаване

Работата на СГС е анализирана задълбочено в Доклада на Временната комисия от членове на ВСС, формирана съгласно решение на ВСС по протокол № 1/08.01.2015г. Още през пролетта на 2015г. докладът беше изпратен на ръководството на СГС, част от което бях по това време. За да анализирам състоянието на СГС в настоящия момент и въпросите, чието разрешаване предстои, използвам този доклад. Също така използвам и: писмото от Председателя на СГС от 22.01.2016г. до ВСС, с което е отчетено какво е изпълнено от препоръките по доклада; Годишните отчетни доклади на СГС за 2015г. и 2016г.; Отчетния доклад на ръководството на СГС за периода 07.07.2015г.-29.09.2017г.; заповедите на Председателя на СГС, чрез които са предприети действия за изпълнение на препоръките.

В Доклада на Временната комисия бяха дадени препоръки към ръководството на СГС в 18 точки. Те биха могли да бъдат обособени в няколко групи въпроси за разрешаване:

1. гарантиране случайността на разпределението на делата;

2. осигуряване на равномерна натовареност между съдиите и служителите в едно отделение и между различните отделения;

3. създаването на прозрачен механизъм за заместване на отсъстващи съдии, осигуряващ равномерното и случайното разпределение на делата;

4. създаване на условия за участие на съдиите при решаването на административни въпроси, които пряко се отнасят за тях;

5. повишаване на ефективността и отчетността в работата на съдиите и съдебните служители.

Ръководство на СГС от пролетта на 2015г. насам е полагало усилия да намери разрешения на поставените въпроси и да ги приложи. Това са част от мерките, които то е предприело. В отговор на първата, втората и третата група въпроси (случайно разпределение, равномерна натовареност и заместване) са били приети правила и издадени заповеди, които са били приложени. Примери за това са правилата и заповедите за: информационната и мрежовата сигурност; за образуване, разпределение и заместване по дела; разпределянето в състави по частните жалби; изваждането на бройка разпределено дело при отвод; временното увеличаване на процента на разпределени дела на определени състави (Заповеди No.но. 4474/25.11.2016г., РД-01-1344/19.04.2017г., РД-01-137/16.01.2017г., РД-08-412/10.02.2017г., 3330/25.09.2015г., 238/30.04.2015г.).

По петата група въпроси (ефективност и отчетност) ръководството на съда е създадо правила и режими, като е проследявало спазването им. Такива са за: докладване на ненасрочените и неизписани дела; обявяване, въвеждане в САС и публикуване на съдебни актове; административното обслужване; подбор и наемане на съдебни служители; вътрешния трудов ред в администрацията; съдебните помощници (Заповеди No.но. РД-08-504/16.02.2017г., 3944/14.10.2016г., РД-01-2239/13.06.2017г., РД-01-

498/16.02.2017г., РД-01-1790/16.05.2017г., РД-01-558/20.02.2017г.,
3683/28.10.2015г.)

От анализа на свършеното за тези две години, се откроява, че е необходимо да се продължи работата по няколко от групите въпроси, зададени в Доклада на Временната комисия. Това са:

1. създаване на условия за участие на съдиите при решаването на административни въпроси, които пряко се отнасят за тях;

2. осигуряване на равномерна натовареност между съдиите и служителите в едно отделение и между различните отделения;

3. повишаване на ефективността и отчетността в работата на съдиите и съдебните служители. Успешната работа и по трите групи въпроси ще допринесе за стабилността на съда, увеличаването на уважението и доверието към него от правната общност и обществото. Следва да продължи и периодичното проследяване на резултатите от работата по другите групи въпроси и при необходимост от коригиращи мерки, те да се предприемат.

III. Набелязване на цели за развитието на СГС и мерки за тяхното достигане

1. Цел за развитието на СГС

Основната цел, която поставям пред развитието на СГС, е утвърждаването му, като стабилна институция, вдъхваща доверие и уважение у правната общност и обществото. Преди да определя мерките за нейното постигане, ще очертая подцели, чрез чието достигане ще се реализира основната цел.

Добрата комуникация и работни отношения между съдиите и ръководството на съда, самите съдии, съдиите и служителите, самите служители, съда като институция и участниците в правораздаването и наблюдаващите неговата работа би допринесла съдът да бъде стабилна,

уважавана и вдъхваща доверие институция. Тя би могла да се осигури от една страна чрез подходящи процедури за взаимодействие между посочените лица и институции, а от друга чрез своевременното разрешаване на въпроси, които биха могли да доведат до конфликт. Така се очертават първите две подцели: утвърждаването на съдийското самоуправление; своевременното откриване и разрешаване на въпроси, които могат да доведат до конфликт.

Основното задължение на съда е да разрешава спорове - ефективно, безпристрастно, въз основа на установените факти, закона и вътрешното си убеждение. Следователно осигуряването на доброто изпълнение от съда на това задължение го прави институция, която е стабилна, уважавана, вдъхваща доверие. Ето защо третата подцел е осигуряването на ефективен и безпристрастен съд.

Определянето и изпълнението на мерки за постигането на подцелите ще доведе до реализирането на основната цел. Определена мярка може да помогне за постигането на повече от една подцел.

2. Подцели и мерки за постигането им

2.1. Утвърждаване на съдийското самоуправление

А. Приемане на вътрешни правила за организацията на дейността на Общото събрание

Съдийското самоуправление осигурява участието на съдиите във вземането на решения по административни въпроси. Ако то се прилага правилно и ефективно, чрез него би могло да се постигне: подобряване на комуникацията между съдиите и ръководството на съда, и между самите съдии; подобряване на изпълняемостта на взетите решения по административни въпроси. Затова законодателят е предвидил едни от най-

важните правомощия на ръководството на съда да преминат от него към Общото събрание на съдиите (чл. 85, ал. 3 от ЗСВ).

Процесът за вземане на правилни решения както от отделни лица, така и от групи включва: индивидуализиране на въпроса за разрешаване; събиране на информация, необходима за разрешаването му; анализиране на информацията и открояване на възможните разрешения; избор между откритите разрешения; последваща проверка на правилността на решението. Спазването на процеса ще гарантира вземането на правилни решения. Затова законодателят изрично е предвидил, че едно от правомощията и съответно задълженията на Общото събрание на съдиите е да приеме вътрешни правила за организация на дейността си (чл. 85, ал. 3, т. 6 от ЗСВ). Такива правила следва да се приемат и от Общото събрание на СГС.

Те следва да отговорят поне на няколко въпроса:

1. какви критерии ще се прилагат при преценката кои въпроси, освен посочените в ЗСВ, да бъдат разрешавани от Общото събрание и кой ще прави тази преценка;

2. как разглеждането на тези въпроси ще бъде подготвяно – събиране на информация, анализирането ѝ, определяне на възможните разрешения - в работни групи, комисии, ръководството на съда, др;

3. как и кой ще определя дневния ред на събранието и колко по-рано ще се насрочва то и ще се обявява дневният ред.

4. как ще се гласува (явно, тайно, двете форми) и как ще се гарантира добрата организация на събранието – преброяване на кворум, гласове (преброители, използване на електронна система);

5. как ще се проверява и анализира резултатът от взетото решение и евентуалната необходимост от коригиране на решението.

Изготвянето на такива правила и възможността за последващото им подобряване би гарантирало, че Общото събрание ще взема добре обмислени и правилни решения и ще работи ефективно. Това ще осигури също добра и открита комуникация между съдиите и ръководството на съда, което ще увеличи удовлетвореността от съвместната им работа. И двата резултата ще допринесат съдът да бъде стабилна, уважавана и вдъхваща доверие институция.

Б. Създаване на работни групи и комисии

Общото събрание е само една от формите на съдийското самоуправление. Друга форма на съдийското самоуправление е разглеждането и разрешаването на въпроси, свързани с работата на съда, в постоянни комисии и работни групи. В зависимост от кръга от въпроси, разглеждани от съответната комисия или работна група, в нея могат да участват и служители, представители на адвокатурата и прокуратурата, ВСС, Инспектората, НИП и неправителствени организации. Това ще допринесе за подобряване на комуникацията между: съдиите и ръководството на съда; самите съдии; съдиите и служителите; съда, участниците в правораздаването и наблюдаващите и подпомагащите работата на съда.

За да се създаде и задържи интересът на участниците в комисиите и работните групи те следва: да имат или определят ясна цел, която да е постижима; срещите им да са добре организирани и регулярни; да отчитат и да уведомяват останалите съдии и служители за постигнатите резултати; да имат подкрепата на ръководството на съда; да се осигурява приемственост и постоянство в работата им. Комисиите могат да работят по въпроси с постоянен характер, като например: битови условия и работна среда; ефективност; квалификация; бюджет и финанси. Работни групи могат да бъдат създавани по въпроси, които изискват еднократно разрешаване.

Необходимо ще бъде да се създадат и подходящи форми на комуникация между самите комисии и работни групи. Удачно е създаването на комисии и работни групи да стане поетапно и последователно, за да може да се анализира работата им, да се набележат мерки за подобряването ѝ, и едва след това да се премине към създаване на допълнителни комисии.

Опитът от работата ми за Центъра за спогодби и медиация ме е убедил, че както Общото събрание, така и комисиите и работните групи са отлични форми не само за утвърждаване на самоуправлението, но и за създаване на ентузиазъм и поддържането му. Нещо повече, работата на комисиите и работните групи може да подпомогне набелязването на цели, мерките за постигането им, и реализирането им, което да подобри цялостното развитие на съда. Затова ще направя необходимото за използването на тези форми на работа със съдиите, служителите, участниците в правораздаването и наблюдаващите работата на съда

В. Обучение на съдии и служители за ръководене и работа с групи

За да може успешно да се реализира капацитетът на комисиите и работните групи, е необходимо съдии и служители, които са показали качества за това, да бъдат обучени за ръководене и работа с групи. От пролетта на 2017 г. НИП реализира обучение за административни ръководители, чийто първи компонент е посветен на това. Чрез успешно сътрудничество между НИП и СГС този компонент би могъл да се пригоди за нуждите на СГС и да се предостави такова обучение.

2.2. Своевременното разрешаване на въпроси, които могат да доведат до конфликт

Както съдиите, така и служителите на съда са хора, които имат нужда от нормални условия за работа, усещане, че към тях отношението е справедливо, признателност. Затова несвоевременното разрешаване на

въпроси, свързани с тези нужди на съдиите и служителите може да доведе до потенциален конфликт, който да накърни стабилността на съда, уважението към него и доверието, което той вдъхва.

А. Условия за работа

На всички, работещи със СГС, е известно, че макар съдът да се намира в една от най-красивите и внушителни съдебни сгради не само в България, но и в Европа, условията за труд на съдиите и служителите в него не са най-добрите. Усилия за подобряването на условията са полагали и досегашното ръководство и тези, преди него, и са постигнати резултати. Въпреки това все още има кабинети, в които работят три и повече съдии, както и много на брой съдебни служители.

Чрез съответната комисия следва да се индивидуализира: какво може да се подобри в условията на работа; от кого зависи това – от самия съд или и от: другите институции в сградата; трети институции (напр. ВСС). След това следва да се предприемат навременни мерки по въпросите, чието разрешаване зависи единствено от съда. Същевременно, ръководството на съда следва да започне непосредствен и постоянен диалог с останалите институции за разрешаването на въпросите, за които е необходимо и тяхното съдействие.

Б. Усещане за справедливо отношение и признателност

Усещането за справедливост се накърнява при необосновано нееднакво третиране както на съдии, така и на служители. Нееднаквото третиране може да се дължи на необосновани различия най-малко в:

1. натоварването;
2. изискванията за ефективно и качествено изпълнение на работата;
3. изразяването на положителна оценка за свършената работа.

Досегашното ръководство на съда е предприело мерки за отстраняване на нееднаквото третиране. Работата в тази насока следва да продължи. Затова е подходящо да се направи анализ на натовареността на отделните отделения и да се съотнесе към други съдилища в страната, сравними по натовареност, и ако, е налице неравномерност на натоварването да се потърси разрешение. Индикация, че е налице неравномерно натоварване между отделенията в СГС, са въпросите, обсъждани от Общото събрание на съдиите на 31.01.2017г. и на 24.03.2017г.

Друго действие на ръководството, което може да доведе до необосновано нееднакво третиране, е преместването на съдия от едно отделение в друго. Определени критерии и процедура за това са били възприети в Заповед 963/07.04.2015 г. Тези критерии и процедура следва да се анализират критично, ако е необходимо да бъдат доразвити, а след това приети като правила, които да се прилагат.

Трето действие на ръководството, което може да доведе до необосновано нееднакво третиране, е разпределението на новопостъпили съдии по свободни състави в едно и също отделение, когато това се извършва в един и същ момент или в близък период от време. Това е така, защото понякога е възможно разликата в броя на разглежданите дела от различните състави, които следва да се заемат от новопостъпили съдии, да бъде между 50 и 100%. Отново съдиите заедно с ръководството на съда следва да намерят разрешение на този въпрос.

Признателността за свършената работа може да бъде изразена по различни начини. Един от тях е предоставянето на информация за участие в обучения в чужбина и страната. Следва да се утвърди практиката, която вече е създадена в съда, за изпращане на своевременни съобщения до съдиите и служителите за това. Друг начин е чрез отличия и награди. Действително ВСС е органът, който връчва отличия и награди на съдиите,

но не виждам пречка такива да бъдат давани и от съда при ясни критерии, прозрачна и балансирана процедура за вземането на решения за това както за съдиите, така и за служителите.

2.3. Ефективност, безпристрастност, отчетност

Ефективността на съда, наред с други фактори, е една от гаранциите за неговата безпристрастност, защото неефективното правораздаване води до сериозен обществен натиск върху съда, който може да му повлияе. Ефективността на съда без осигуряването и на други гаранции за неговата безпристрастност обаче, не би могла да доведе до добро правораздаване. Както ефективността, така и безпристрастността не биха могли да бъдат постигнати без отчетност.

A. Ефективност

Поне четири са факторите, които определят ефективността на производството. Това са:

1. времето, необходимо за разглеждане на делото от подаването на исковата молба/протест/въззивна жалба в съда до постановяването на краен акт;

2. възможността за пълно изясняване на делото от фактическа и правна страна;

3. осигуряването на достъп до правосъдие на възможно най-широк кръг от граждани;

4. броят на съдиите, необходим, за да се осигури бързо, достъпно правораздаване, при осигуряване изясняването на делото от фактическа и правна страна. По всеки един от тези фактори могат да се предприемат мерки за подобряването на ефективността.

A.1. Създаване на критерии за срочно разглеждане на делата и осигуряване на прилагането им

Много често срокът за разглеждане на едно дело зависи от неговия характер. Възможно е обаче, обособяването на компактни групи дела, които могат да бъдат разглеждани в сравнително еднакви срокове. Затова е необходимо да се индивидуализира кои са тези групи дела и да се определят сроковете за тяхното разглеждане – от подаването на исковата молба/обвинителния акт/въззивната жалба/протест до приключването на делото в СГС. След това да се определят и междинните срокове (напр. за размяна на книжа, насрочване, събиране на доказателства, написване на решение). Това следва да се направи при отчитане на натовареността на съдиите и служителите в СГС, следователно от самите тях чрез съответна комисия.

След като се определят тези срокове, следва да се определи: каква информация ще се събира, за да се прецени спазени ли са сроковете; как ще се анализира тази информация; какви действия и от кого ще се предприемат при неспазване на сроковете, като се зачита личното достойнство на съдиите и служителите. Така ще се съкратят сроковете за приключване на делата.

A.2. Увеличаване на работния капацитет на съдиите и служителите

Това би могло да стане чрез разтоварването както на съдиите, така и на служителите от по-рутинни действия, не изискващи високо ниво на компетентност и прехвърлянето им към стажанти. Удачно е съдиите да разчитат на стажантски програми, в които стажантите работят по-продължително време. Такава е Стажантската програма „Фулбрайт“ на СРС, по която стажантите работят около девет месеца - достатъчно дълъг период, за да могат те да бъдат обучени и след това да бъдат в помощ на съдиите. В СГС могат да се подобрят възможностите за работа с тази и

други подобни стажантски програми. При необходимост може да се търси и увеличаване на броя на съдебните помощници.

На година между 620-630 стажанти преминават задължителния си стаж в СГС. Това е огромен ресурс, който не се използва ефективно. При осигуряване на сравнително регулярното и балансирано постъпване на стажанти, добра организация и мотивирането им чрез запознаване с основни дейности на съда, неизискващо сериозни усилия, те биха били мотивирани да помагат в службите на съда чрез извършването на несложни действия. Работата със стажанти ще доведе до: увеличаване на работния капацитет на съдиите и служителите, което ще се отрази положително на сročността на приключване на делата без да се увеличава щата; удовлетвореността у съдиите, служителите и стажантите.

А.3. Алтернативно разрешаване на спорове

Ефективното използване на различните форми на алтернативно разрешаване на спорове може не само да доведе до подобряване на сročността при разглеждането на делата, разтоварването на съдиите и служителите, но и до по-голяма удовлетвореност у гражданите и адвокатите от работата на съда. Вече седем години съществува Центърът за спогодби и медиация към СРС и СГС. Едва ли има съдия от двата съда, който да не знае за него. Въпреки това все още препращанията към медиация не са достатъчно, а както медиаторите, така и съдиите, които подпомагат този процес, имат нужда от подкрепа. Затова заедно със съдиите и ръководствата на СРС, СГС, ЦСМ, ВСС, адвокатурата и медиаторските организации ще продължа активно да работя: за увеличаването на препращанията чрез насърчаване на съдиите да препращат; подобряването на качеството на медиациите; увеличаването на административния капацитет на ЦСМ; създаването на механизъм за заплащане на медиаторите.

А.4. Електронни системи

По-широкото използване на електронните системи ще доведе до съкращаване на срокове и ресурс. Конкретен пример за това е електронното уведомяване, което вече се прилага от някои съдилища по определени дела. Основното, което следва да се направи е да се индивидуализират големи групи дела, по които се явяват едни и същи юристи. От първоинстанционните граждански дела това са тези, по които се търсят обезщетения за неимуществени вреди от катастрофи (около 50% от делата, които постъпват в отделението). След това съвместно с юристите, които се явяват по тези дела, да се изготви план, по който постепенно да се премине към електронното им уведомяване. След като се анализира резултатът от това за определен период, да се премине към друга група дела, докато кръгът се разшири максимално. Така ще се съкрати времето за разглеждане на делата и ще се намали работата на връчителите.

А.5. Съдебни зали

Освен натоварването една от причините за забавянето на разглеждането на делата в СГС е липсата на достатъчно заседателно време – съдебни зали. Залите в Съдебната палата са големи и представителни. Такива зали обаче, са необходими по наказателни дела и големи граждански и търговски дела. Такива зали не са необходими по по-голяма част от рутинните граждански и търговски дела. Ето защо следва да се намери възможност за обособяването на две неголеми помещения за съдебни зали, които да се ползват по рутинни дела от граждански и търговски съдии. Така на седмица ще се осигури допълнително заседателно време на 20 състава, което ще съкрати срока за разглеждането на дела от тези състави.

Б. Безпристрастност, независимост, отчетност

Безпристрастността на съда е свързана с неговата независимост. Балансираността на независимостта се постига чрез отчетността. Различни са факторите, които влияят на безпристрастността и независимостта на съда. Някои са свързани с институционалното развитие, други с културата в самото общество и нагласите в него, трети с личността на съдията. Има и фактори, които могат да бъдат повлияни и от конкретния съд. Това са: ефективността и качеството на правораздаването; навременна реакция срещу необосновани отрицателни оценки на съда или конкретен съдия.

Б.1. Качество на правораздаването

Както ефективността, така и качеството на правораздаването са гаранции за безпристрастността и независимостта на съда. Основен критерий за измеримост на качеството на правораздаването е обжалван ли е съдебният акт, ако е обжалван - потвърден, изменен, отменен или обезсилен ли е той. Тази констатация не е достатъчна. Проверката на резултата от решението е последната стъпка от процеса на вземане на решението. Затова е необходим анализ на причините за изменението, отмяната или обезсилването на акта, както и анализ на това кои актове са потвърждавани и кои не са обжалвани. Ето защо законодателят е предоставил правомощието, но и задължението на Общото събрание на съдиите да анализира и обобщава практиката на окръжния съд и на районните съдилища в района му (чл. 85, ал. 8 от ЗСВ).

Критериите как да бъде анализирана практиката следва да се изготвят от комисия или работна група. Самият анализ и обобщаване може да бъде извършено от същата комисия или работна група или от съдии от съответните отделения, имащи интерес в тази област, и прилагачи изработените критерии. Запознаването на съдиите с анализа и добронамереното му обсъждане, ще допринесе за подобряването на качеството на тяхната работа, което ще е гарант за безпристрастността и

независимостта им. Подобни обсъждания могат да се организират съвместно със съдии от СРС за въззивните състави и със съдии от САС за първоинстанционните състави.

Качеството на правораздаването може да се подобри и чрез повишаване на квалификацията на съдии и служители. Това би могло да стане не само чрез правни обучения, но и чрез такива по специализирани въпроси. Конкретен пример е предоставяното от НИП обучение по „Съдебни експертизи“. Възможно е в него да се разработи модул от вещи лица ортопед, неврохирург, коремен и гръден хирург. Чрез него те могат да открият за съдиите, разглеждащи дела за обезщетяване на неимуществени вреди от катастрофи, какви са основните увреждания на различните органи и какви са последиците от тях. Обикновено съдиите научават за това чрез няколкогодишна практика, а чрез подобно обучение могат да получат необходимите знания още в началото на работата си с такива дела.

Б.2. Навременна реакция срещу необосновани и прибързани отрицателни оценки за съда или конкретен съдия

При установяване на необосновани и отрицателни оценки за съда или конкретен съдия ще се отговори навременно, ясно, точно, с уважение към далия оценката, като се сподели достоверната информация. Също така ще се сподели до какво води изнасянето на необосновани отрицателни оценки. Това ще бъде направено съобразно наръчника за взаимодействие на органите на съдебната власт с медиите, изготвен от ВСС.

Б.3. Отчетност

Досегашното ръководство на съда е предприело мерки за подобряването на отчетността по отношение на ефективността. Тези мерки могат да бъдат доразвити (част III, раздел 2.2.A.1. от концепцията). Отчетността по отношение на качеството на правораздаването също може да бъде доразвита (част III, раздел 2.3.B.1. от концепцията). До повишаване

на отчетността би довела прозрачността в работата на съда. Тя следва да бъде постоянно и последователно застъпвана както в работата на ръководството със съдиите и служителите, така и в работата с участниците в правораздаването и наблюдаващите функционирането на съда.

IV. Заключение

Утвърждаването на СГС като стабилна, уважавана вдъхваща доверие институция е постижима цел. Вярвам, че опитът ми, личните ми качества, компетентността и вижданията ми как може да бъде постигната тази цел ще ми помогнат да я реализирам заедно със съдиите и служителите на съда, разбирането и подкрепата на участниците в правораздаването и тези, които наблюдават работата на съда, включително и ВСС. Затова кандидатствам за административен ръководител на СГС.