

**ДО
СЪДИЙСКАТА КОЛЕГИЯ НА
ВИСШ СЪДЕБЕН СЪВЕТ**

Относно: Въпроси, зададени от Биляна Гяурова-Вегертседер – Директор на Български институт за правни инициативи.

Уважаеми членове на Съдийската колегия на Висш съдебен съвет,

Представям на вниманието Ви отговорите на въпросите, зададени ми от Биляна Гяурова-Вегертседер – Директор на Български институт за правни инициативи, на основание чл. 50, ал. 1 от Наредба № 1 от 09.02.2017г. за конкурсите за магистрати и за избор на административни ръководители в органите на съдебната власт, във връзка с чл. 194а, ал. 6 ЗСВ, постъпили във Висш съдебен съвет с писмо Ваш вх. № ВСС-11125/26.10.2020г.

Въпрос № 1. Какво е Вашето мнение за течащата реформа на съдебната карта? Запознати ли сте с разработените от ВСС четири модела за реструктуриране? Следва ли да се взема предвид мнението на административните ръководители на органи на съдебната власт и на обществеността при прекрояването на съдебната карта, според Вас? Ще доведе ли промяната в съдебната карта за по-равномерна натовареност?

Реформата на съдебната карта е предприета по препоръка 6 от показател 3 на Механизма за сътрудничество и проверка на ЕК и следва да намери решение на проблема с високото натоварване в част от съдилищата. Наред с това, обаче, е необходимо да се гарантира и достъпът до правосъдие, поради което следва да се съобразят и редица други фактори, а именно: социално-демографска структура, географски особености на района, достъпност до обществен транспорт, икономическите фактори, валидни за района, степен на обезпеченост на района с пътна и комуникационна инфраструктура и други. Реформата следва да се извърши в контекста на преминаването ни към електронно правосъдие. В този смисъл считам, че първият и четвъртият модел биха изпълнили в най-голяма степен целите на реформата. Оптимизирането на съдебната карта по един от двата начина ще даде възможност и за случайно разпределение на делата, и за специализация по материя, което в момента на места е невъзможно. Осигуряването на тази възможност ще рефлектира пряко върху основната услуга, предоставяна от съдилищата на хората – правораздаването. Ето защо, считам, че широкото обсъждане е необходимо както със съдиите, така и с местната и държавната власт, браншовите организации, министерствата и други.

Въпрос № 2: Резултатите от изследването „Нагласи на магистратите към създаване на механизъм за търсене на дисциплинарна и наказателна отговорност на главния прокурор, председателя на ВКС и председателя на ВАС“, проведено по поръчка на БИПИ през 2019г., показват, че 54.5% от прокурорите и 67% от съдиите подкрепят промяната на чл. 126, ал. 2 КРБ по отношение на функциите на главния прокурор. Вие виждате ли перспектива и необходимост от такава промяна? Кой, според Вас, би могъл да извършва независимо разследване срещу главния прокурор, председателя на ВКС и председателя на ВАС?

Този въпрос е задаван на кандидатите за поста административен ръководител нееднократно. Съвсем логично е кандидатите преди мен да са дали по-скоро принципен отговор. Причината според мен е една - магистратът прилага закона такъв, какъвто е. Съобразява поведението си с рамките, които законът поставя. Съобразява поведението си и с Кодекс за етично поведение на българските магистрати. Правомощието на главния прокурор по надзор за законност и методическо ръководство се ограничават до правилното приложение на материалния и процесуалния закон и не предвижда разпростиране на правомощията върху функционалната независимост на прокурорите, както и изрично е записано в решение № 11 от 23.07.2020г. на Конституционния съд по к.д. № 15/2019г. В този смисъл, Конституцията гарантира задължението на държавата, в лицето на прокуратурата, да осигури ефективно разследване и наказателно преследване на лицата, които са извършили престъпление без оглед на заеманата длъжност. Тук аз бих поставила въпроса: При наличие на орган, който да контролира главния прокурор, кой ще контролира този орган?

Въпрос № 3: Смятате ли, че избраните за административни ръководители следва да преминават обучение по Кодекса за етично поведение на българските магистрати, с оглед на правилата за тях, разписани в него?

В приложното поле на Кодекс за етично поведение на българските магистрати попадат всички магистрати. Залегналите в него принципи и норми са валидни за тях без значение дали те са административни ръководители или не. Раздел III от Кодекса не поставя различна рамка на поведение на съдията, в качеството му на административния ръководител, а следва общите принципи за етично поведение и преповтаря правилата, произтичащи от тези основни принципи. В този смисъл, считам, че ако съдия не е осмислил и припознал тези принципи, няма как да ги осмисли и припознае след като премине такова обучение в качеството си на административен ръководител.

Доколкото т. 8.3 от Кодекс за етично поведение на българските магистрати прави препратка към нормативно очертани задължения на административния ръководител, а именно: Закон за финансовото управление и контрол в публичния сектор, по-скоро председателите и техните екипи

следва да бъдат обучавани в умения за формулиране на цели, планове за действие, индикатори за оценка на степента на изпълнение на целите, идентифициране на рискове за постигане на целите, въвеждане на адекватни системи за финансово управление и контрол и поддържането им в адекватен режим като цяло, и в крайна сметка гарантиране на работа на институцията при спазване на принципите за законосъобразност, добро финансово управление и прозрачност.

Въпрос № 4: Как административният ръководител може да бъде полезен на съдията-наставник?

Работата на съдията-наставник е свързана с поемане на допълнителни задължения и отговорности, поради което е необходимо да бъде потърсен и намерен механизъм, чрез който на съдията-наставник да се осигури повече време за работа с новопостъпилия колега. В съд с натоварване над средното за страната, какъвто е РС-Варна, единственият начин е чрез намаляване процента на натовареност. В този смисъл административният ръководител би могъл да изготви предложение към общото събрание да приеме правила за определяне на натовареността на съдиите-наставници, или те да бъдат изключени от разглеждането на определен вид дела, например по дежурство.

Административният ръководител следва да прецени и друго – изборът на съдията-наставник не бива да е формално. Следва колегата да има желание и нагласа да поеме допълнително работа в този смисъл.

Въпрос № 5: Каква е ефективността на етичните комисии по места в органите на съдебната власт, според Вас?

Членовете на етичните комисии се избират от общото събрание на съдиите в съответния орган на съдебната власт. Тоест, общото събрание избира онези магистрати, които са се доказали във времето със своите професионални и морални качества. Преценката на всеки един сигнал и изготвянето на становища се прави именно от тези хора. Моето мнение е, че е създаден адекватен механизъм за избор на ефективно работещи етични комисии.

Въпрос № 6: Ясни, прозрачни и справедливи ли са критериите за допълнителни възнаграждения на съдиите, съдебните служители и съдебната администрация, според Вас?

Висшият съдебен съвет има ясно разписани правила в смисъла на зададения въпрос. Същите описват рамката, в която може да се случи допълнителното материално стимулиране и условията, които следва да са настъпили, за да стане това. Всъщност, правилата дават оперативна самостоятелност на всеки един административен ръководител да създаде необходимите условия за събиране на информация относно обективността на изплатеното допълнително възнаграждение. Далеч съм от мисълта, че РС-Варна е единственият, който назад в годините се е възползвал от

възможността, която правилата дава и е създал, считам, адекватен механизъм за обективна оценка на всеки един работещ в институцията. При финансова възможност за реализиране на тази процедура, по отношение на всеки един от работещите, се изготвя мотивирано становище, с конкретния му принос, който се докладва на председателя за преценка. Тя е винаги конкретна и почива на обективните данни за качествено и срочно изпълнение на поетите и изпълнени служебни задължения. Взема се предвид също и доброволното участие в дейности, извън преките служебни задължения, например участие в проекти и различни инициативи, в които институцията е партньор.

Въпрос № 7: Има ли необходимост от промяна в правилата за определяне на условията, реда и критериите за поощряване на съдии, прокурори и следователи, приети с решение на ВСС през 2013г. и променени с решение на пленума на ВСС през ноември 2017г.?

Приетите с решение по протокол № 1/10.01.2013г. на ВСС, изменени и допълнени с решение по протокол № 39/30.11.2017г. на Пленума на ВСС, правила, са приети в съответствие с разпоредбите на чл. 303 ЗСВ. Текстът обаче на чл. 304 ЗСВ, лишава от възможност административния ръководител на районния съд да направи предложение за поощряване на съдия в съответния районен съд. В тази връзка и доколкото именно административният ръководител има ежедневни контакти със съдиите от същия съд и преки впечатления от работата, професионалните и лични качества на колегите си, би било редно да има аналогични правомощия на изброените в чл. 304 ЗСВ административни ръководители и правото да прави предложения съгласно Правилата за определяне на условията, реда и критериите за поощряване на съдии, прокурори и следователи, приети от ВСС.

Въпрос № 8: Какво е Вашето мнение за Единната информационна система на съдилищата?

Работата с Единната информационна система на съдилищата в РС-Варна започна на 12.08.2020г. Системата беше внедрена във вид, който изключително забавяше работата по делата. Извършването на една дейност в същата изискваше серия от кликове в различни екрани и менюта. В някои от случаите беше констатирано противоречие с нормативната уредба на шаблоните, които се генерират от системата. Беше констатирано, че липсва интеграция с част от програмите, които ежедневно се ползват в съдопроизводствената дейност. В резултат на това, беше взето решение за спиране работата със системата и от 18.09.2020г. се преустанови образуване на нови дела в ЕИСС.

Междувременно беше сформирана работна група от ВСС, в която участвах и аз. Поради тази причина съм запозната с предложенията за промени в ЕИСС. Беше направено и приоритизиране на най-неотложните

искания за промени, така че системата наистина да е в помощ на съдиите и съдебните служители и да отговаря на нуждите на обществото.

Факт е, че тази система ще замени деловоден продукт, който приоритено е ползван от съдилищата през последните 20 години. По стечение на обстоятелствата си спомням началото на „съществуване“ на този продукт в съда. Недостатъците му бяха повече от предимствата. В крайна сметка с общи усилия и в оперативен порядък продукт беше „научен“ да ни служи. Считаю, че с общи усилия и в оперативен порядък ЕИСС ще се превърне в система, която да обезпечават адекватно нуждите и на съдопроизводството, и на потребителите на съдебни услуги и ще изпълни една от основните си функции – електронното правосъдие да се превърне във факт, тъй като системата има този потенциал.

Персонални въпроси:

Въпрос № 1: В случа че бъдете избрана за председател, предвиждате ли актуализиране на Стратегията за развитието на РС-Варна 2018-2020г. и по какъв начин?

В края на 2020г. изтича срокът на действие на Стратегията за развитието на РС-Варна за периода 2018-2020г. В концепцията си за развитие на институцията, депозирана пред ВСС, декларирах, че припознавам стратегическите цели, залегнали в документа. Факт е, че Районен съд-Варна е работеща институцията със създадена добра организация на работа, поради което считам, че промяна не следва да се прави заради самата промяна. В този смисъл оценявам стратегическите цели и подцелите към тях като добре формулирани. Следва да отчете обаче, че при разработване на стратегическия документ за следващия тригодишен период, е необходимо да се допълнят дейностите за постигане на тези цели в контекста на новите моменти в развитието на институцията, които неминуемо предстоят предвид преминаването към електронно правосъдие и оптимизиране на съдебната карта.

Въпрос № 2: На страница 17 от Вашата концепция казвате, че се увеличават делата, при които се постига спогодба ... „след провеждане на среща при медиатор“? Поддържа ли РС-Варна официална статистика за броя на проведените медиации, видовете дела, по които са се провели и постигнатите резултати на процедура медиация, споразумения/спогодби? Каква е?

Центърът за медиация беше разкрит на 11.11.2015г. Макар статистиката за дейността му да не е задължителен елемент, тя ежегодно намира отражение в отчетните доклади за работата на институцията, публикувани на интернет страницата на Районен съд - Варна. Доколкото конкретните числа са обявени, няма да ги преповтарям, но ще посоча, че от откриване на Центъра по медиация до настоящия момент, 44% от медиационните срещи са приключили със споразумение. Проследяването, респ. публикуването на тези резултати, от една страна дава показва доколко

нашите усилия за популяризиране на тази инициатива дават резултат, а от друга страна е още един начин тази възможност да се оповести публично. Използвам думата „инициатива“, тъй като тези цифри се отчитат при абсолютното доброволното участие както на медиатори, така и на служителите-координатори.

Въпрос № 3: На страница 14 от Вашата концепция говорите за „процеса на изработване на унифицирани стандарти за постигане на единна институционална визия“. Бихте ли споделили малко повече по темата – кои стандарти, кой ги изработва?

Целта на въвеждане на стандарти и тяхното спазване всъщност е да се създаде усещане за предвидимост в работата на институцията. Доколкото зададеният въпрос касае част „Публичност и прозрачност“ в предложената от мен концепция, следва да каже, че стандартите съвсем логично кореспондират с тези, залегнали в Комуникационната стратегия на ВСС и комуникационните планове на съдилищата в последните 6 години. В отговор на обществените изисквания за прозрачност и откритост на съдебната система и адекватен диалог с институции и граждани, с които си взаимодейства в пряката си правораздавателна и административна работа, се използват единни канали и инструменти за комуникация, единни модели и механизми за предоставяне на информация за дейността на съда. Това е по повод въпроса касаещ „изречението“ на 14 страница от концепцията ми.

Използвам случая да маркирам и следното: Прилагането на стандарти в работата на съда започна по проект на ПРСС - „Съдилища-модели и съдилища-партньори“, а след това и по проект „Усъвършенстване на работните процеси в съда“ на същата неправителствената организация, като целта винаги е била една - единна рамка за институционална идентичност. Именно с цел бърз, пряк и максимално улеснен достъп до информация за дейността на институцията и услугите, които тя предоставя и начина на достъпването им, бяха разработени единни формуляри, с които се стартират най-честите съдебни процедури, свързани с делата, разглеждани от дежурен съдия, заявления за издаване за подаване и издаване на документи, внасяне на държавни такси и депозити и други. В духа на постигането на горната цел, съвместните усилия на останалите органи на съдебната власт на варненския съдебен район бяха насочени и към уеднаквяване на общовалидните процедури. Именно в резултат на тези общи усилия, във варненския съдебен район действат единни правила за ползване на синя стая, единни правила за медиация, както и общи правила за връчване на призовки.

30.10.2020г.

С уважение: 

Магдалена *Давидова-Йнева*
Заместник на административния
ръководител – зам.-председател
на РС-Варна