



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ  
РАЙОНЕН СЪД – ЛОВЕЧ

ВИСШИ СЪДЕБЕН СЪВЕТ	
Административен индекс	Дата
2021-31179/16	16-04-2021

5500, ул. "Търговска" 41, тел.068-685500, e-mail-lrs@abv.bg

Изх. № 693  
15.04.2021 г.

ДО  
СЪДИЙСКАТА КОЛЕГИЯ  
НА ВИСШИ СЪДЕБЕН СЪВЕТ  
Гр. С О Ф И Я

*Относно: Отговори на въпроси, зададени от Български институт за правни инициативи - София*

**УВАЖАЕМИ ЧЛЕНОВЕ НА СЪДИЙСКАТА КОЛЕГИЯ НА  
ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ,**

Приложено, изпращам Ви отговори на зададените към мен въпроси от Български институт за правни инициативи – София, като кандидат за заемане на длъжността „Административен ръководител – председател“ на Районен съд – Ловеч.

Приложение: съгласно текста

С уважение:

МАРИЯ ШОЛЕКОВА

Кандидат за заемане на длъжността

Административен ръководител – председател

на Районен съд - Ловеч



ДО  
СЪДИЙСКАТА КОЛЕГИЯ НА  
ВИСШ СЪДЕБЕН СЪВЕТ

О Т Г О В О Р И

на въпроси, зададени по реда на чл. 50, ал.1 от Наредба №1 от 09.02.2017 г. за конкурсите за магистрати и за избор на административни ръководители в органите на съдебната власт от Български институт за правни инициативи

от

МАРИЯ ДИМОВА ШОЛЕКОВА

кандидат за заемане на длъжността „Административен ръководител- председател на Районен съд-Ловеч

1. СК във ВСС прие т.нар. 4-ти радикален вариант за реформиране на съдебната карта. Какво мислите за него?

Необходимостта от реформиране на съдебната карта е безспорна и наложителна, но при преназначаването ѝ следва да се вземат предвид административно-териториалното деление на страната, икономическото развитие на отделните региони, географското им положение, транспортната и комуникационната им свързаност, така че при оптимизирането на съдилищата да се постигне едновременно бързина и по-добро качество на правораздаване от една страна, а от друга да се гарантира правото на достъп до правосъдие на всеки гражданин.

Запозната съм и с четирите модела за реструктуриране на съдебната карта, разработени от ВСС, като приетият четвърти модел принципно дава възможност за преодоляване на неравномерната натовареност както на магистратите, така и на съдебните служители, за осигуряване на специализация по материи, както и за навременно кариерно израстване. Моите опасения и тези на колегите ми са свързани с това, че се предвижда промяна в родовата подсъдност на делата, която ще доведе до превръщането на окръжен съд в основен, първоинстанционен съд, какъвто към момента се явява районния съд. Може би за известно време по този начин ще се балансира натовареността в по-големите съдилища, но същевременно с това ще се ограничи възможността на районните съдии да придобият знания и опит, поради ограничения във вида на делата, които ще останат за разглеждане в районните съдилища, тъй като на практика всички дела от общ характер и искиви производства, без установителни искиве ще се разглеждат от окръжен съд. До известна степен заемам тази позиция, тъй

като самата аз съм съдия на районно ниво вече 20 години, но притесненията ми не са свързани със съдиите с продължителен съдийски стаж, а с новите съдии, които предстои да влязат в съдебната система. Доколкото те биха могли да се явят подготвени за преместването им в окръжен съд, след като няма да имат възможност да прилагат процесуалните закони, в смисъл да опознаят спецификата на гражданския и наказателния процес, която се разкрива при разглеждане на делата по общия ред.

Положителна е идеята за навременно кариерно израстване, за тези съдии, които имат желание за такова, тъй като е известно на всички, че конкурсите се провеждат доста трудно и бавно, но такова кариерно израстване поне според мен ще е възможно само в по-големите съдилища.

2. 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?

Правилата за поведение, които предвижда Кодекса се отнасят до всеки магистрат и в този смисъл считам, че административният ръководител не следва да се разделя от останалите магистрати. Вярно е, че в раздел III са посочени специфични изисквания към административните ръководители, но по своята същност те са еднакви с тези, които Кодекса поставя към всички магистрати, като само поради ръководната длъжност и присъщите й правомощия, Кодекса е очертал специфични изисквания към ръководителя, който следва да познава, организира и контролира дейността на съответния орган на съдебна власт с цел постигане на по-добри резултати. Не смятам за необходимо провеждането на специално обучение по Кодекса на избраните за административни ръководители, тъй като разписаните правила за поведение са конкретни и ясни, както и поради причината, че преценка за това дали магистрата има поведение, съответстващо на правилата за етично поведение се извършва в хода на процедурата по избора му.

3. Каква е ефективността на етичните комисии по места в органите на съдебната власт според Вас?

Смятам, че комисииите по професионална етика по места изпълняват възложените им функции, като при упражняване на възложените им правомощия имат преимуществото да познават както професионалната дейност, така и нравствените и етични качества на магистратите от съдебния район. Моето впечатление е, че всяка от Комисиите по професионална етика в Районен съд – Ловеч и в Окръжен съд – Ловеч изпълнява навреме и с отговорност задълженията си при изготвяне на становища относно притежаваните от съдиите нравствени качества и спазване правилата за етично поведение.

4. Как административният ръководител може да бъде полезен на съдията-наставник?

Правомощията на административния ръководител относно тази дейност са уредени в чл.9 от Правилата за дейността на съдиите-наставници. Административният ръководител организира и контролира дейността на съдиите-наставници, като: 1. издава заповед за определяне на съдията – наставник в 14-дневен срок от встъпването в длъжност на младши съдията/първоначално назначения съдия; 2. следи за изпълнението на техните задължения и за своевременното изготвяне и изпращане на доклада по чл. 11, т.7; 3. обобщава нуждите от допълнително обучение на младши съдията/първоначално назначения съдия и да прави предложението за обучение до Националния институт на правосъдието. 4. прави предложения за допълнително обучение на младши съдията/първоначално назначения съдия въз основа на информацията от доклада по чл. 11, т. 7. Извън тези правомощия, административният ръководител може да оказва чисто логистична подкрепа с оглед материалната и техническа обезпеченост на съдията-наставник, да осигурява възможност за участие на съдията-наставник в специализирани обучения.

5. Какво е Вашето мнение за Единната информационна система на съдилищата?

Като цяло идеята за Единна информационна система на съдилищата е много добра, още повече, че въвеждането ѝ е важна стъпка към реализацията на ефективното електронно правосъдие. Намирам за изключително полезно обединяването в един продукт на три отделни системи, с които работехме досега – „ЦСРД“, „САС“ и „СИНС“. ЕИСС беше въведена в Районен съд – Ловеч на 07.08.2020 г. като преди това в рамките на два дни беше проведено присъствено обучение на съдиите и съдебните служители от служители на „Информационно обслужване“, което обучение според мен, а и според колегите, не беше достатъчно. Може би трябваше да се даде един по-дълъг период за обучение и работа със системата в тестова среда, преди въвеждането ѝ в реална среда, в който период да имаме възможност да се запознаем с функционалностите на системата и с нейните специфики не на книга, а чрез създаването на конкретни дела и извършване на действия по тях. След въвеждането ѝ всички ние бяхме изправени пред редица трудности и проблеми в отделните модули/заповедни производства, създаване и подписване на актове и протоколи, извършване на справки, при извеждане на съобщения и призовки и др. /, като освен това констатирахме, че програмата изисква твърде много действия за елементарни операции и не притежава нужната бързина. Това беше и причината след 18.09.2020 г. да преустановим използването на ЕИСС и да се върнем към работа с предишните три системи, както и да сигнализираме „Информационно обслужване“ и ВСС за слабостите и недостатъците на продукта, с цел те да бъдат отстранени и да се обезпечи един нормален работен процес, който да позволи да изпълняваме служебните си задължения с необходимите бързина и качество. В резултат на добрата комуникация по места между нас и служителите на „Информационно обслужване“, на поставяните въпроси и проблеми в някои от случаите се намираше бързо разрешение, а в други се касаеше до промяна във функционалностите на системата, която промяна не беше в нашите възможности, нито в тези на съответните служители, които ни подпомагаха и ни

подпомагат и до днес. Това доведе и до създаването на работна група, пред която се поставиха всички спорни въпроси от съдилищата и в крайна сметка се стигна до преработване на продукта, във вид удобен и лесен за използване. Към настоящия момент ЕИСС е съществено подобрена, като е намален броят на необходимите действия за извършване на някои операции, решени са някои от проблемите, които съществуваха по отношение изготвянето на справки, вкл. и хронологията по движение на делото, направени са подобрения по отношение на книгите и регистрите в електронен вариант. Съществуват все още според мен ненужно усложнени операции, напр. тези по издаване на ордер за възнаграждение, отразяване на съдебен секретар или замяна на секретар. Може да се каже, че най-сериозен остава въпроса за натовареността. При въвеждане на системата този модул не работеше, което означава, че по делата образувани от 07.08.2020 г. до 18.09.2020 г. системата не генерира съответния коефициент на тежест. След 01.01.2021 г. бяха извършени промени и за част от делата този проблем е разрешен, особено след създадените от ВСС таблици с подробно отразяване на резултат от съдебно заседание и вид акт според вида на делото. Има обаче видове дела, по които съдията извършва всички необходими, разписани в законодателството действия, но въпреки това не може да достигне базовия коефициент на тежест. Така например при охранителните производства не се извършва размяна на книга, но тъй като такава дейност е заложена в програмата, при приключване на производството съдията получава с 15% по-малко от базовия коефициент. Има случаи, в които въпреки, че са извършени всички действия в необходимата поредност/етапи и са коректно отразени, програмата пак не генерира 100% натовареност. Проблем съществува и при ЧНД, които се разглеждат в закрито заседание, тъй като за тях е предвидено да приключат „с определение, приключващо делото“ или „с разпоредително, приключващо делото“, но не е предвиден резултат „с решение“, а такъв е възможен напр. при произнасяне на съда по искане на прокурор за разкриване на банкова тайна, тъй като в чл.62 от ЗКИ е предвидено съдът да се произнася с решение. Проблем съществува и при наказателните дела, образувани по внесен обвинителен акт, на етап разпоредително заседание. Какво имам предвид. Първото по делото заседание е разпоредително, което означава, че след провеждането му съдията-докладчик трябва да получи 35% от определената тежест на делото, но ще ги получи, ако резултатът е „прекратено“, „прекратено по други причини“ или „спряно производство“. Системата не генерира натовареност в случаите, в които разпоредително заседание е проведено и делото е приключило по една от диференцираните процедури, а не генерира натовареност, тъй като търси задание „открито заседание“, а заданието което съдията е поставил и е правилно и съответства на НПК е „разпоредително“. По този начин не само, че не се усвоява предвидения коефициент за разпоредително заседание, програмата не дава възможност да се получи коефициент и за следващия етап напр. „обявено за решаване по чл.371,т.2 от НПК“ и за последният етап „изготвяне на мотиви“. Като положителна страна на ЕИСС, в частност модул „Натовареност“ следва да се отбележи, че за разлика от досега използваната Система за изчисляване на натовареността, в ЕИСС е заложено автоматично отразяване на коригиращи коефициенти/намаляващи/.

Разбира се, не претендирам за изчерпателност, а и не е необходимо да изложа всички проблеми, тъй като по-голяма част от тях вече са известни и за отстраняването им се работи непрекъснато.

6. СК на ВСС прие Концепция за въвеждане на задължителна медиация по някои видове дела. Смятате ли, че подобно предложение би спомогнало за утвърждаването на медиацията като алтернативен способ за разрешаване на спорове?

Да, би спомогнало за утвърждаването на медиацията като алтернативен способ за решаване на спорове, още повече, че медиацията има не малко предимства пред бавния и не рядко скъп съдебен процес, но за утвърждаването на този способ е необходима по-голяма информираност на гражданите за възможностите, които той предлага, както и желание и доверие от тяхна страна да разрешат споровете си по бърз и цивилизован начин. Ето защо считам, че задължителното въвеждане на медиацията по определен вид дела/развод, делба, промяна на мерките, свързани с родителската отговорност, искове между съсобственици и др./ би било полезно не само за страните по делата, а и за работата на съда.

7. На стр. 9-10 от Вашата концепция говорите за неспазване на сроковете за изготвяне на съдебните актове от един от наказателните съдии в РС - Ловеч. След приетите мерки от Ваша страна, като административен ръководител на РС - Ловеч и от общото събрание на съдиите в РС - Ловеч, може ли да се каже, че този проблем към настоящия момент е преодолян?

Освен посочените мерки в концепцията за справяне с този проблем, които съм предприела било еднолично, било след решение на Общото събрание на съдиите, съм предприела и други, които са в изпълнение на дадените препоръки от Инспектората към ВСС при извършената комплексна планова проверка на цялостната дейност на съда/организация на административната дейност и организация по образуване, движение и приключване на наказателните дела за периода 01.01.2018 г. – 31.12.2019 г./, извършена през м.юли 2020 г. и на дадените препоръки от Окръжен съд – Ловеч при извършената проверка на организацията на дейността на съдиите от Районен съд – Ловеч за периода 01.01.2020 г. – 31.12.2020 г.

Проведени са своевременно общи събрания, на които съдиите са запознати с резултата и констатациите от извършените проверки, както и с направените препоръки. Издадена е заповед, с която е възложено на деловодителите в наказателното деловодство да изготвят на всеки три месеца обобщена справка за изписване на съдебните актове и мотивите към тях по обявените за решаване дела на съдията, който допуска нарушение на чл.308 и чл.340 от НПК, която справка да съдържа номер и вид на делото, предмет, дата на обявяване за решаване, дата на постановения съдебен акт или мотивите към него, време на просрочие. Издадена е и заповед, с която е предупреден този съдия във връзка с допуснати нарушения на чл.308 и чл.340 от НПК при изготвяне на съдебните актове по 45 броя дела/отразени в справка/, обявени за

решаване в периода 30.01.2020 г. – 12.08.2020 г. да организира работата си и да изготви съдебните актове по тези дела в срок до 30.11.2020 г. Разпоредено е на съдебния администратор да изготвя ежемесечно справка за сръчност на изготвяне на съдебните актове по съдии, която да предоставя на административния ръководител и на всеки съдия.

За съжаление въпреки предприетите мерки, които изчерпват всички възможности, предоставени от закона като правомощие на административния ръководител, този проблем и към настоящия момент остава непреодолян.

8. На стр. 28 от Вашата концепция сте посочили, че трябва "в изготвените от служителите работни планове за всяка година, необходими при атестирането им, да се посочват проблемните области и действителните трудности, а не да се попълват формално." Как се отразява формалното попълване на работните планове на процеса по атестиране на служителите? Какви мерки бихте предприели за справяне с този проблем?

При атестирането на всеки съдебен служител се вземат предвид изпълнението на индивидуалния работен план, реализираните изисквания при изпълнение на конкретните служебни задължения, професионалните му умения и спазване принципите на професионалната етика. Атестационната комисия се ръководи от разпоредбите на глава двадесет и втора от Правилник за администрацията в съдилищата, както и от методика за атестиране на съдебните служители, приета с решение на Комисия съдебна администрация" на ВСС. В този смисъл изискуемият индивидуален план не е единствен и решаващ фактор при атестирането на служителя, съответно при оформяне на неговата оценка. По-съществен е атестационния формуляр, тъй като в него са заложили показатели за оценка на професионалните качества на служителя и за спазване на правилата за професионална етика. В индивидуалния план намират отражение целите, които съдебният служител си поставя при изпълнение на служебните си задължения и начините за постигането им. По тази причина ми се струва удачно в него да намерят отражение и най-често срещаните трудности при осъществяване на дейността от съответния служител с оглед конкретната длъжност. Това би довело до възможност за по-добра аналитичност на възникналите проблеми като цяло в администрацията и за разрешаване на спорните моменти и проблеми, въпреки, че трайно установена практика в нашия съд е когато възникне проблем, той да се обсъжда своевременно и да се търси най-доброто решение

15.04.2021 г.

С уважение:

МАРИЯ ШОДЕКОВА - кандидат за заемане на длъжността „Административен ръководител- председател на Районен съд - Ловеч