



ВСС. 446 / 20-01-2022

**РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ  
АПЕЛАТИВЕН СЪД – БУРГАС**

Изх.№ АД-12-146  
Дата 24.01.2022

**ДО  
СЪДИЙСКАТА КОЛЕГИЯ НА  
ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ**

Относно: Отговори на въпроси, зададени от  
г-жа Гяурова – Вегертседер, Директор на  
Български институт за правни инициативи  
гр.София

**УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА,**

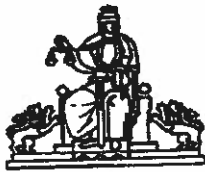
Приложено Ви предоставям отговори на въпроси на Български институт за правни инициативи – София, отправени към мен в качеството ми на кандидат за заемане на длъжността „Административен ръководител – председател на Апелативен съд – Бургас“, на основание чл. 52 от Наредбата за конкурсите за магистрати и избор на административни ръководители в органите на съдебната власт.

Приложение: съгласно текста.



С уважение: БУРГАС

**ПЛАМЕН СИНКОВ**



**РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ  
АПЕЛАТИВЕН СЪД – БУРГАС**

---

**ОТГОВОРИ**

от Пламен Ангелов Синков – кандидат за заемане на длъжността  
„административен ръководител – председател“ на Апелативен съд – Бургас

**УВАЖАЕМИ ЧЛЕНОВЕ НА СЪДИЙСКАТА КОЛЕГИЯ НА ВСС,  
УВАЖАЕМА Г-ЖО ГЯУРОВА – ВЕГЕРТСЕДЕР,**

Във връзка с поставените към мен въпроси, давам следните отговори:

1. СК на ВСС прие 4-ти радикален модел за реформиране на съдебната карта, какво мислите за него?

Отговор 1. За реализацията на Модел № 4 за оптимизация на съдебната карта на съдилищата, разработен в обхвата на проект „Създаване на модел за оптимизация на съдебната карта на българските съдилища и прокуратури и разработване на Единна информационна система на съдилищата“, изпълняван от ВСС по ОП „Добро управление“ 2014г.-2020 г., са необходими сериозни законодателни промени, тъй като този модел предвижда промяна на подсъдността по редица граждански и наказателни дела, структурата на съдилищата, кариерното развитие на съдиите. Към настоящия момент дебатът за реформирането на съдебната карта е в институционален застой. Считам, че зад успеха на всяка реформа, свързана с реорганизация на съдебната карта стои процес на предварително мащабно проучване, консултации и сериозен обществен дебат на професионална, научна, социално-икономическа и политическа основа, както и с участието на органите на самоуправление и властта по места. Оптимизацията на съдебната карта би следвало да гарантира достъпа до правосъдие на гражданите, да осигури ефективно и срочно правораздаване, както и да преодолее разликата в натоварването на съдиите от еднакви по степен 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?

Отговор 2. Едно от условията за заемане на длъжността административен ръководител на съд е кандидатът да притежава високи професионални и нравствени качества, както е посочено в чл.169 от ЗСВ. В Кодекса за етично поведение на българските магистрати, Глава III ясно и в детайли са разписани специфичните правила за етично поведение на административните ръководители. В огромната си част административните ръководители са дългогодишни съдии и са добре запознати с етичните правила още преди да бъдат административни ръководители, така че не намирам необходимост от задължително обучение. Но принципната ми позиция е, че всяко допълнително обучение, срещи и дискусии по всички важни теми от управлението на един съд са полезни и повишаващи компетентността на административните ръководители, към които има завишени изисквания и специфични правила за етично поведение. В този смисъл не виждам пречка при желание да се провеждат и допълнителни обучения по Кодекса за етично поведение на българските магистрати.

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

Отговор 3. Имал съм възможност да участвам в КПЕ на окръжно и апелативно ниво. Намирам етичните комисии за ефективни, полезни и добре функциониращи като организация на работа. Членовете на тези комисии са действащи съдии и в най-голяма степен са наясно с притежаваните нравствени и професионални качества на съответния магистрат. При разглеждане на сигнали за нарушение на принципите на Кодекса за етично поведение, както и при изготвяне на становища членовете на комисиите подхождат отговорно и обективно.

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

Отговор 4. Съдия-наставник се определя на младши съдия за срока по чл. 242 от Закона за съдебната власт и на съдия при първоначално назначаване в районен, окръжен или административен съд за първата година

от встъпването в длъжност. За Апелативен съд институтът на съдията-наставник не намира приложение. Личното ми мнение е, че всеки административен ръководител може да подпомага съдията-наставник, осигурявайки му възможност за пълноценна работа и подкрепа на младшите съдии и съдиите при първоначално назначаване.

#### 5. Какво е вашето мнение за ЕИСС на съдилищата?

Отговор 5. ЕИСС е задължителна стъпка по пътя към електронното българско правосъдие. Няма как да градим успешно електронно правосъдие, когато съдилищата работят с различни деловодни програми. Наложително беше те да се уеднаквят, което е факт чрез внедряването на ЕИСС. Позитивното е, че разработчиците на системата непрекъснато доусъвършенстват и подобряват функционалностите ѝ за улеснение на дейностите на съдии и служители. Смятам, че след първоначалните сътресения, работата с ЕИСС върви без особени проблеми. Апелативен съд – Бургас администрира делата и документооборота в ЕИСС от 1 март 2021 година.

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

Отговор 6. Приемам Концепцията за въвеждане на задължителна медиация по някои видове дела като изключителна възможност, както за популяризирането на медиацията, така и за утвърждаването ѝ като алтернативен способ за решаване на спорове. Задължителната първа медиационна среща по определени видове дела, където е възможно да се постигне съгласие, може да доведе до втора такава и до решаване на спора извън съда. Приетата от ВСС концепция би спомогнала за намаляване натовареността на съдилищата, като чрез медиация биха могли да се решават широк кръг граждански спорове. Задължителната първа среща би била полезна и за граждани, които преди това не са били запознати с този алтернативен способ за решаване на спорове, който им дава възможност да постигнат съгласие с насрещната страна извън съда.

7. Кои са главните причини за кадровите проблеми в Апелативен съд – Бургас, за които говорите на стр. 5 от Вашата концепция и какви ще бъдат мерките, които ще вземете за бързото заемане на свободните щатни бройки за магистрати, в случай, че бъдете избран за административен ръководител?

Отговор 7. Отговорът на поставения от Вас въпрос се съдържа на следващите стр. 6 и стр. 7 от Концепцията ми за стратегическо управление на Апелативен съд – Бургас. Там подробно са посочени причините за кадровата криза, а именно пенсионирането на значителна част магистрати за кратък период от време 2015 г. - 2020 г. и бавното приключване на конкурсите за съдии, чрез които могат да се заемат свободните щатни бройки. Правомощията на административния ръководител за решаването на кадровите проблеми в съдийския състав са посочени в закона. Доколкото СК на ВСС назначава, повишава, премества и освобождава от длъжност съдиите, съгласно чл.30, ал.5, т.1 от ЗСВ, административният ръководител може единствено чрез командироване на съдии на незаетите щатни бройки да реши проблема с недостига на кадри.

8. На стр.29 от Вашата концепция говорите за Стратегия за превенция на корупцията 2016-2020 г., приета на 04.04.2016 г. като един от положителните аспекти на дейността на Апелативен съд – Бургас. Може ли вече да се направи реална преценка за ефекта от прилагането ѝ и ако да, които резултати бихте извел пред скоби?

Отговор 8. Основният подход, застъпен в Стратегията, бе извеждането на мерки, които в максимална степен способстват за утвърждаване на система на откритост и почтеност в работата на Апелативен съд – Бургас. Пред скоби можем извадим постигнатите резултати: 1. Повишена прозрачност в дейността на Апелативен съд – Бургас; 2. По-висока професионална компетентност и етични стандарти в работата на магистратите и служителите; 3. По-висока информираност и обществено доверие в работата на съда. Трябва да се отбележи, че голяма част от набелязаните и изпълнени мерки от Стратегията за превенция на корупцията вече са част от функционалностите на новите интернет страници на съдилищата и ЕИСС. Обективен белег за положителния ефект от прилагане на Стратегията е липсата на сигнали и оплаквания за корупционни практики срещу съдии и служители от Апелативен съд – Бургас.

20.01.2022г.  
Гр. Бургас

С уважение:

Пламен Синков