

ДО
СЪДИЙСКАТА КОЛЕГИЯ НА
ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ

ВИСШИ СЪДЕБЕН СЪВЕТ	
регистрационен индекс	Дата
ВСС- МНВЖ	10-03-2022

ОТГОВОРИ

От СИЛВИЯ ЦВЕТКОВА КРЪСТЕВА- кандидат за заемане

на

длъжността „Административен ръководител – председател на

Окръжен съд- Плевен“

ОТНОСНО:Поставени въпроси от г-жа Биляна Гяурова – Вегертседер –
Директор на Български институт за правни инициативи с изх.№ ИПСН –
225/ 08. 03. 2022 г.

УВАЖАЕМИ ЧЛЕНОВЕ НА СЪДИЙСКАТА КОЛЕГИЯ НА

ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ,

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ГЯУРОВА – ВЕГЕРТСЕДЕР,

Във връзка със зададените към мен въпроси изразявам следното ста-
новище:

1.Какво е вашето мнение за течащата в публичното пространство дискусия за промени в Конституцията на Република България в частта за съдебната власт? Какъв е релевантният начин да се чуе мнението на магистратите в този процес?

ОТГОВОР: Водената в публичното пространство дискусия за промените в Конституцията на Република България (КРБ) в частта за съдебната власт не би следвало да ангажира становището ми понастоящем, тъй като представлява политически въпрос до момента, в който се изготви проект на КРБ за тези промени. При наличието на такъв проект би следвало да изложат становището си предвид статута ми на съдия. Изразяването на мнение в дискусия при липса на проект за промени на КРБ в частта за съдебната власт означава изразяване на определена политическа позиция, което е недопустимо за действащ магистрат.

Що се отнася до релевантния начин да се чуе мнението на магистратите в такава дискусия отново считам, че такова мнение може да бъде изложено само по отношение на предложен проект за промени в КРБ за съдебната власт, като механизмите да се чуе мнението на магистратската общност би могло да бъдат допитване, анкета, чрез изразяване на мнения и становища на общи събрания, които да бъдат систематизирани и обобщени.

2. Т.нар. „реформа на съдебната карта“ е в застой. Считате ли, че при евентуално нейно възстановяване, като част от нея може да бъде приложена концепцията за общностното право?

ОТГОВОР: Структурата на общностния съд е създадена в страни от англосаксонската правна система. Характерното за този съд е, че освен прилагането на санкции спрямо виновните лица, се търсят решения на проблемите, които тези лица създават със своето противоправно поведение и увреждат конкретна общност – определена група от хора, жилищен квартал и др. Общностният съд разглежда казуси, за които е предвидено наказание „лишаване от свобода,, до 1 година, като заедно с приложението на законната санкция, се търсят възможности за преодоляване на причините, предизвикали противоправното поведение – напр. при наркозависимите се търсят начини за тяхното лечение с цел предотвратяване на рецидив и разрастване на престъпността в определени райони. Счита се, че компетентният съд не следва само да събира доказателства и да прилага предвидената от закона санкция, но трябва да изследва причините за престъпното поведение и да прилага подходящи мерки за тяхното отстраняване.

В контекста на т.нар. „Модел 4“ във връзка с реформата на съдебната карта не са предвидени структури подобни на общностния съд, като делата се разглеждат от общите съдилища на различните институционни нива. По принцип в материалноправни закони (Закон за закрила на детето, За-

кон за защита от домашно насилие и др.) са предвидени мерки за преодоляване на проблемите, които са довели до противоправно поведение, но не са предвидени специални съдебни структури, които да осъществяват правораздавателни функции на общностно ниво с характерните посочени по-горе особености на общностния съд. Би могло обаче да се анализират възможностите за ефективност на такава структура по отношение на експедитивността в правораздаването и по отношение на възможността за намаляване на противоправните действия като ефективна възможност за преодоляване на проблеми в българското общество, свързани с определени рискови групи, при които такова поведение е начин на живот. Но за да е налице функциониране на общностен съд следва да се направят законодателни промени в редица материални и процесуални закони, включително и в ЗСВ и поднормативни актове. Би следвало да се ангажират и други институции извън съдебната власт, които са свързани с конкретните проблеми на различните групи извършители, каквито са напр. местните комисии за борба с противообществените прояви на малолетни и непълнолетни и др. Считам, че целта на общностния съд да се решат проблемите, довели до извършване на престъпление или до противоправно поведение, е важна за нашето общество, тъй като по този начин се реализира по-ефективно генералната превенция – предотвратяване на престъпна дейност освен чрез санкция и чрез законови стъпки за ликвидиране на причините довели до тази дейност.

3. Проблемът с неравномерната натовареност е повсеместен и все още не е намерена формулата, чрез която да се постигне баланс между отделните съдебни райони. Какви са вашите виждания за въвеждане на инструменти (от нормативен и организационен характер) за постигане на по - равномерна натовареност между органите на съдебната власт и отделните магистрати.

ОТГОВОР: Въпросът за натовареността има няколко измерения: натовареността между отделните съдилищата от отделните нива, натовареността между съдилищата от едно и също ниво и натовареността на магистратите от различните нива и в пределите на едно и също ниво. Важна роля върху критерия натовареност оказва индивидуалната натовареност на всеки магистрат в рамките на един орган на съдебната власт, въз основа на която се определя натовареността на съответния орган на съдебна власт и се съотнася с останалите органи на съдебна власт на едно и също ниво. По принцип натовареността е свързана не само с броя на делата, които разглежда и приключва един магистрат за определен срок, но и фактическата и правна сложност на тези дела, която отнема повече време за проучване на делото, за разглеждането му и съответно за постановяване на съдебния акт.

В ЕИСС е въведен Модул за натовареност, който има за цел равномерното разпределение на делата между отделните магистрати в съответния орган на съдебна власт посредством коефициент за натовареност при

правилно приложение на мапинг таблиците, които са свързани с Модула за натовареност. Статистическите кодове на делата, групата и коефициента за тежест са определени в Правилата за оценка и натовареност на съдиите. Предстои период от време, през който следва да се установи ефективността на приложението на модула за натовареност и съответствието му с натовареността на всеки един от магистратите.

За преодоляване на различната натовареност между съдилищата от едно и също ниво би оказало положително влияние централизираното разпределение на определени видове дела между съответните съдилища в цялата страна, като по този начин ще се намали натоварването на съдилищата с много високо постъпление на такъв тип дела и ще се балансира натоварването на съдилищата, в които значително е намалено постъплението на същия тип дела. Това са дела, които се разглеждат в закрито съдебно заседание - заповедните производства, частните жалби по граждански и търговски дела, обезпеченията на бъдещ иск по чл. 390 и сл. ГПК, обжалванията на отказите по чл. 25 ЗТРРЮЛНЦ. Аналогична практика вече е налице при Търговския регистър с централизирано разпределение на преписките независимо от седалището на търговеца, като по този начин се преодолява забавянето на вписванията в районите, където постъплението на заявления за вписване са значителни по количество (София, Варна,

Пловдив, Бургас), където е съсредоточена активната търговска дейност в страната.

За натовареността влияние оказва и кадровата обезпеченост на съдилищата, тъй като при незаети щатни бройки се увеличава действителната натовареност на съдиите в определен съд. Такива случаи са налице при незаети щатни бройки и при командировани съдии. В Окръжен съд - Плевен има двама командировани съдии в АС- В.Търново, където недостигат съдии поради незаети щатни бройки. Обявените конкурси за тези щатове не са финализирани, висящи са, поради което за останалите съдии в съответния съд натоварването се увеличава въз основа на посочените причини. Би следвало по - експедитивно да се провежда конкурсната процедура, за да може да се преодолее този проблем и за да може работата на съдилищата да е по- ефективна. Подобен проблем е налице и в РС- Червен бряг, в който работят двама съдии, налице е щат за трима съдии, като един от тези съдии е командирован в РС- София. По последни данни от 2021 г. в РС- Червен бряг има увеличение постъплението на делата, което налага командироването на районни съдии от другите съдилища в Плевенския съдебен район, за да се намали натовареността на двамата съдии в РС - Червен бряг.

В заключение по този въпрос мога да обобщя, че проблемът за натовареността на съдилищата е в пряка зависимост от индивидуалната нато-

вареност на всеки съдия в съответния съд, в зависимост от възможностите за преразпределение на делата от натоварени съдилища към други равни по степен съдилища и от по-експедитивното провеждане на конкурсните процедури за съдии.

4. Една от широко дискутираните теми в съдийските среди е тази за възнагражденията и начина на определянето им. Какво е Вашето мнение по въпроса – смятате ли, че разликата във възнагражденията между инстанциите е прекомерна? Необходимо ли е закрепване на критерии за определяне на възнагражденията на всички нива в системата, а не само на т.нар. „трима големи“?

ОТГОВОР: Въпросът за възнагражденията на магистратите е с много голямо значение за цялото общество, тъй като неговият размер е сериозна гаранция за обективност и безпристрастност в нашата работа и това е един от подходите за преодоляване на корупционния риск в съдебната система – чрез определяне на адекватно трудово възнаграждение, което да демотивира магистратите за получаване на допълнително възнаграждение по неправомерен начин.

Критериите за определяне на възнаграждението на магистратите са определени в разпоредбата на чл. 218 ЗСВ, като в ал.1 и 2 е определен размерът на възнаграждението за председатели на ВКС, ВАС и на главния прокурор (90 % от възнаграждението на председателя на КС) и на най-

ниската съдийска, прокурорска и следователска длъжност (удвоената средномесечна заплата на заетите лица в бюджетната сфера). Съгласно чл. 218, ал. 3 ЗСВ за останалите длъжности в съдебната власт заплата се определя от ПВСС. Следователно законови критерии за определяне на възнаграждението са определени за най- високите и най- ниските длъжности в съдебната система, но такива не са налице за длъжностите на районно, окръжно и апелативно ниво за всички органи на съдебната власт. В тази връзка ми се струва, че следва да бъдат определени критерии за възнаграждението на магистратите от нивата по чл. 218, ал.3 ЗСВ, тъй като предоставянето изцяло на определянето на възнаграждението от ПВСС би затруднило съвета, както при определяне на критериите, така и при разпределение на различните нива на трудовото възнаграждение. Безспорно разлика във възнаграждението трябва да съществува предвид по-голямата отговорност на по - високите инстанции, на фактическата и правна сложност на делата, които са предмет на разглеждане, но не би следвало разликата да бъде прекомерна. Понастоящем се използва равен процент при увеличение на трудовото възнаграждение, което води до увеличение на възнаграждението на най - високите нива с най-голяма номинална сума , а на най- ниските нива - с най - малка номинална сума . Тези прекомерни разлики обосновават създаването на ефективен модел за формиране на възнагражденията от ВСС, за което бе извършено допитване до магистратите чрез провеждане на общи събрания.

Предложените три модела се основават на средните възнаграждения в страната по икономически дейности и форма на собственост: Модел 1- процент от най- високото ниво с различни проценти за съответните нива ; Модел 2 – фиксирано основно възнаграждение, еднакво за всички магистрати със завишени ставки за ранговете; Модел 3 – фиксирано основно възнаграждение, еднакво за всички магистрати, по- ниски ставки за ранг и 13 и 14 заплата.

В ОС- Плевен бе проведено общо събрание на съдиите на 14.02. 2022 г., като бе взето решение за формиране на трудовото възнаграждение съгласно Модел 1. Моето становище също е, че следва да бъде приет Модел 1, тъй като се формира от основното възнаграждение (процент от възнаграждението) на върховните инстанции и прибавянето на ранга и стажа за прослужено време. Важното е, че не се намалява размерът на възнаграждението, няма промени и в размера на ранговете. "Ножицата" между отделните нива се затваря и разликата е значително по - малка между най- ниското и най- високото ниво (от 2516 лв. на 1640 лв.) , а при междинните институционни нива намалява още повече.

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

ОТГОВОР: За да бъде осъществена ефективно идеята за електронно правосъдие ЕИСС е необходима, за да бъдат унифицирани всички действия на

отделните органи на съдебната власт при съобразяване на спецификата им. Системата обединява в себе си функциите на разпределяне на делата, на отчитане на натовареността и деловодна система. Първоначално при работата на ЕИСС се наблюдаваха сериозни трудности, които не винаги бяха свързани с подготовката на съдии и служители в ОС- Плевен при работата със системата, бяха отчетени не малко трудности и проблеми във връзка със самата система. Това съм го отразила в концепцията си от месец ноември 2020 г., като понастоящем системата е значително подобрена и работата на съдии и служители е много по - бърза и ефективна. ЕИСС е въведена изцяло от 01.01.2021 г. в ОС- Плевен, като почти всички дела са въведени в тази система, в САС са останали висящи дела, които не са били приключени при въвеждането на ЕИСС (обикновено това са производства по несъстоятелност , които поради спецификата си и пазарните трудности не са приключили). Проведено е обучение със служителите по модула на натовареността, предстои обучение на съдиите, непрекъснато се поддържа връзка между съдии, служители и системните администратори. Сериозно предизвикателство е правилното приложение на мапинг таблиците от съдии и служители при отчитане на индивидуалната натовареност през 2022 г. и съответно определянето на натовареността на съда .

Считам, че ЕИСС в хода на работата представи положителните си страни относно единното приложение на системата за всички органи на

съдебната власт, но се изисква време, за да се усвоят всички функции на системата, за да бъде ефективна работата с нея.

6.СК на ВСС при 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?

ОТГОВОР: Медиацията е извънсъдебен способ за постигане на оптимално решение между страните по предмета на спора, като в този случай страните са максимално удовлетворени от споразумението. По тези причини приемам като положителна стъпка към утвърждаване на културата на споразумението между страните приемането на Концепция за въвеждане на задължителна съдебна медиация от СК на ВСС.

Концепцията определя две групи дела, при едната от които се предвижда задължителна медиация и група дела, при които съдът предварително преценява дали следва страните да бъдат изпратени на процедура по медиация. Посочени са изчерпателно споровете в двете групи, като в първата преобладават брачните искове, спорове между съсобственици и съдебна делба в двете фази. В другата група са облигационните искове, вещни спорове, трудови спорове и спорове между съдружници, искове за дружествен дял и спорове, свързани с интелектуалната собственост.

В концепцията са предвидени ограничения за прилагане на задължителната медиация, като се има предвид например интересът на детето като обективен критерий, който следва съдът да съобрази. Считам, че споровете между съдружници (чл. 71 и чл. 74 ТЗ) дори и по преценка на съда не би следвало да подлежат на задължителна медиация, тъй като законът е въвел обективни критерии за основателност на исковете като нарушени членствени права и незаконосъобразност на решението на ОС на дружеството поради противоречие със закона или учредителния договор/ устава. В случая дори и да се постигне съгласие по част от фактите, изложени в исковата молба, би могло да се ограничи правото на съдружника / акционера да обжалва решенията на ОС когато те са незаконосъобразни. В такъв случай би могло да бъде вписано в търговския регистър незаконосъобразно решение, което да окаже неблагоприятно влияние върху дейността на дружеството или върху финансовото му състояние. Действително съдът преценява дали да бъде приложена задължителната медиация в случая, но ми се струва, че при тази група дела възможността за медиация е силно ограничена.

Независимо от изложените съображения приемам като много положителна стъпка концепцията за предоставяне възможност на страните да решат споровете си извънсъдебно чрез споразумение.

В Плевенския съдебен район би следвало да извършва дейност Център по медиация, но този център не е особено активен и по тази причина про-

цедурата по медиация не е прилагана често. Концепцията предвижда пилотно въвеждане на задължителната съдебна медиация, като очакванията ми са ОС- Плевен и РС-Плевен да се включат във втора пилотна част от съдилищата за въвеждане на задължителната съдебна медиация като алтернативен способ на съда. Налице е принципно съгласие за съдействие на ръководството на РС- Плевен за изграждане и функциониране на ефективен център за съдебна медиация, поради което, ако бъде избрана за административен ръководител на ОС-Плевен, ще положи усилия за реализиране на концепцията на територията на Плевенския съдебен район.

7. На стр. 7 от Вашата концепция правите следната оценка: „В предходните периоди от време Плевенският съдебен район беше придобил незавиден имидж в професионалните среди, който за повечето колеги е несправедлив“, без да конкретизирате детайлно какво визирате. Какви са предпоставките за пораждането на този незавиден имидж и от какви представи за Плевенския съдебен район се състои той?

ОТГОВОР: Цитираният израз във въпроса е изложен в раздела за личната мотивация при кандидатстването ми в конкурса за избор на административен ръководител. Преди повече от 10 години в Плевенския съдебен район имаше сериозни проблеми по отношение на качествата на ръководството на РС- Плевен. Последователно председател на РС- Плевен беше понижен в длъжност и изпратен на работа като съдия за определен срок в

друг районен съд , по - късно друг председател на РС- Плевен беше уволнен дисциплинарно. В същия период на зам. председател на ОС- Плевен беше наложено дисциплинарно наказание за определен срок поради контакти с лице активен лобист при кариерно израстване на съдии. Впоследствие дисциплинарно беше уволнен дългогодишен съдия в ОС- Плевен поради системно неизпълнение на служебните си задължения.

Посочените медийно известни факти създадоха за Плевенския съдебен район впечатленията за „проблемен” район, които много дълго време се отразяваха върху съдиите. Този имидж беше незаслужен за по- голямата част от нас, тъй като колегите са професионалисти в правната област, в която работят, непрекъснато поддържат професионалното си ниво чрез обучения, запознаване с актуалното законодателство и съдебна практика, чрез стриктното спазване в ежедневието си на етичните правила и норми на магистратите. За всички нас е много важно каква е работната ни среда и с какъв авторитет се ползваме сред гражданите, поради което моите професионални качества и опит бих могла да насоча за подобряване на авторитета на Плевенския съдебен район и съответно на ОС- Плевен, което аз правя и понастоящем, но бих могла да го реализирам и като административен ръководител, ако бъде избрана.

8.Сред стратегическите цели във Вашата концепция посочвате на четвърто място превенцията на корупцията (стр. 44). Аргументирате

се с необходимостта от „недопускане на практики, при които се създава корупционна среда, гарантиране независимостта и обективността в дейността на съдиите“. Вие сте единствения кандидат в настоящата процедура за заемане на длъжността, който обръща изрично внимание на превенцията на корупцията. Какви конкретни мерки в тази посока бихте взели, в случай, че бъдете избрана за административен ръководител и смятате ли, че съществуващите такива към момента са недостатъчни или неадекватни?

ОТГОВОР: В представената пред СК на ВСС концепция съм посочила, че корупцията е един от значимите и актуални проблеми в българската съдебна система и е важна причина за същественото намаляване на доверието в съдебната власт. Науката е изследвала и формулирала няколко основни метода за преодоляване на корупционните практики, като най-ефективният метод е мотивиране на етично поведение и съзнание за недопускане на корупционни практики в работата на съдебната система и за отхвърляне на възможността за формиране на корупционно поведение и проява на системна нетърпимост към корупционни прояви сред съдии и служители. Като непостоянен преподавател в НИП в обучението „Етика на съдебния служител“ съм проучвала и разработила тема за превенция на корупционния риск в съдебната система с конкретни предложения за ефективно осъществяване на тази превенция.

В представената концепция съм посочила основните мерки, които следва да се предприемат, за да не се допуска или да се преодоляват своевременно ситуации в нашата работа, които могат да доведат до корупционни практики. На първо място това е спазването на етичните правила и норми, които са в кумулативна връзка със законовите санкции за неправомерно поведение и на адекватното възнаграждение на магистрати и служители. Считам за особено важно да се анализира организацията на работата на съдиите и съдебните служители, особено на службите и служителите, които пряко работят с граждани (деловодства, регистратура, архив, общата администрация), тъй като в хода на ежедневната работа са установявани ситуации, които биха предизвикали корупционни действия (напр. неподходящо време в по-късен час за издаване на удостоверения, извършване на справки по дела, издаване на документи при административното обслужване на гражданите и др.). Считам, че своевременното установяване и предприемане на мерки за отстраняване на корупционни възможности в работата ни е важна задача на ръководството на съда. В момента на интернет страницата на съда може да бъдат подадени сигнали от граждани за корупция и конфликт на интереси за съдии и служители, но липсва отчетност постъпвали ли са такива сигнали и съответно какви са предприетите мерки по тази сигнали. В концепцията съм предвидила незабавно разглеждане на жалби и сигнали от ad hoc комисии от съдии, които да съберат необходимите доказателства по конкретния случай, да анализират фактите и

да направят изводите си, включително и с предложения за търсене на дисциплинарна или друг вид отговорност.

В концепцията съм посочила като ефективна мярка моралната подкрепа на ръководството на съда за съдиите и служителите, когато са налице установени неоснователни сигнали и жалби за техни действия или бездействия. Вярвам, че тази мярка е от съществено значение за нашата работа, тъй като не са малко са случаите за опити на страни за т.нар. „притискане“ на съдии и служители да извършат или да не извършат определени действия, свързани с тяхната работа. Налице са и опити за злоупотреба от лица спрямо конкретни съдии или служители с правото на жалба или сигнал, което създава усещането за несигурност и притеснение и това води до влошаване на работната среда. В този случай считам, че следва съдиите и служителите да знаят, че не са сами в неприятната ситуация и че имат подкрепата на колегите си, разбира се, само в случаите на неоснователни оплаквания от гражданите.

8.Имате ли информация за случаи на корупция в Окръжен съд - Плевен?

ОТГОВОР: В Плевенския окръжен съд не са констатирани по надлежен ред корупционни практики и проявни форми на корупция, но превантивната дейност за борба срещу корупцията е от голямо значение за нашата работа, за да не бъдат допуснати корупционни прояви и дейности, които на-

насят сериозна вреда както на гражданите, така и на авторитета на съдебната власт.

9. Друга стратегическа цел във Вашата концепция (стр. 47- 48) е създаването на „етична комисия на служителите в съда за ефективно преодоляване на конфликти и стресови ситуации чрез саморегулация на отношенията“. Кои според Вас са най- проблематичните стресови фактори в Окръжен съд – Плевен? Необходими ли са допълнителни мерки за ефективното регулиране на отношенията между работещите в съда и намаляването на конфликтите?

ОТГОВОР : Работата в съдебната система е свързана с разрешаване на конфликтите между страните, което по дефиниция предполага системно наличие на стресови ситуации за съдии и служители в ежедневието.

Често срещана стресова ситуация и при съдии и служители е констатирането на неравномерно натоварване , което е свързано не само с бройките на делата, но и с броя на съдебните заседания за секретарите, броят на съдиите, с които работи всеки деловодител в различните отделения. Този проблем влияе пряко върху качеството на работа и организацията по всяко едно от делата, което въздейства и върху качеството на работа на съдията (напр. срочност при разглеждане на делото). Не са установени конфликтни ситуации между служители и съдии, но се създава напрежение в работата, което трябва да бъде преодоляно. Считаю, че следва да се огледа внима-

телно натовареността на служителите, налице ли са съществени разлики в тази натовареност и да се вземат организационни мерки за оптимално изравняване на тази натовареност чрез преразпределение на работата и в деловодствата и при секретарите. В тази връзка в концепцията съм предложила екипност в работата на съдебните секретари, които за определен срок да работят с постоянен въззивен състав и първоинстанционни състави, като по този начин също ще се преодолее стресовата ситуация секретарят да работи с различни съдии, които имат специфичен подход в пряката си работа.

В хода на работата стрес възниква при продължително отсъствие на съдии и служители и необходимостта от преразпределение на работата и заместване в конкретни ситуации. По отношение на съдиите настъпва увеличение на броя на делата, които се разглеждат и съответно се увеличава динамиката на насрочване на тези дела в законовите срокове и съответно постановяване на съдебните актове. За служителите въз основа на принципа на взаимозаменяемост възниква допълнително натоварване или упражняване на работа, която е различна от досега изпълняваната. Затова считам, че следва при заместване на служителите да се съобразява от ръководството близостта на функциите на заместения и заместващия служител, тъй като по този начин се преодолява напрежението от извършването на нова работа и се постига качество на работата.

Други стресови ситуации възникват във връзка с организацията на работата, участието в т. нар. допълнителни съдебни заседания извън специализацията (напр. заседания по въззивно обжалване на мерки за неотклонение, където участват съдии от гражданско и търговско отделение), даване на дежурства от съдиите от наказателно отделение по определен график, дежурствата през празничните дни и по време на съдебната ваканция, съответно тези проблеми рефлектират по отношение на съдебните секретари и съдебните деловодители. Считам, че особено за дежурствата по време на съдебна ваканция трябва да се осигури представителство на съдии от всички отделения в графика, за да се преодолее задължението съдията да се произнася по време на дежурство по дела, които не са в кръга на специализацията му. Много често за конкретния период от дежурството е налице „струпване“ на съдии само от наказателно или само от гражданско отделение, липса на съдия от търговско отделение, което затруднява работата по постъпилите дела по време на дежурството.

По въпроса за създаване на етична комисия на служителите в ОС-Плевен следва да се посочи, че в Етичния кодекс на съдебните служители не е предвидено създаване на етична комисия, но при проучване на този въпрос в преподавателската ми практика в НИП се установи, че в много от органите на съдебната власт са учредени такива комисии и те функционират успешно. Чрез такава комисия с участието на служители и съдии биха

могли да бъдат разглеждани различни проблеми на служителите и да се представят на административния ръководител мотивирани становища за наличие или липса на нарушение на ЕКСС и смятам, че по този начин се дава възможност на служителите да осъществяват самоконтрол върху ежедневноото си поведение на работа.

С уважение:.. ..

(СИЛВИЯ КРЪСТЕВА)