

## **КОНЦЕПЦИЯ**

на д-р Атанас Симеонов Иванов

Кандидат за заемане на длъжността административен ръководител –  
председател на Районен съд - Благоевград

### **УВАЖАЕМИ ЧЛЕНОВЕ НА ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ,**

С настоящата концепция участвам в конкурс за заемане на длъжността административен ръководител, воден от разбирането ми, че реформи трябва да се правят само там, където нещата не вървят, където това е необходимо.

#### **I. ЛИЧНА МОТИВАЦИЯ ЗА ЗАЕМАНЕ НА ДЛЪЖНОСТТА:**

Към настоящия момент, от общо 16 годишния стаж като съдия, 9 години от този стаж е като районен съдия в РС - Благоевград, като преди това бях съдия в Районен съд - Разлог. За посоченото време придобих впечатления и формирах конкретни изводи, както за административната дейност, така и за атмосферата в съда и тези изводи за съжаление не са положителни. Споделям мнението, че с изключение на конкретната правораздавателна дейност, извършвана от всеки съдия, всички въпроси, касателно работата в един съд и професионалните отношения в него са от компетентността на ръководството на съда, респективно негова отговорност.

Считам, че целта, която би трябвало да си постави всеки административен ръководител, е да осигури условия на работа и микроклимат в съответния съд, които да позволят на съдиите и съдебната администрация да изпълняват ефективно служебните си задължения. За времето, в което съм съдия в РС - Благоевград за пореден път установих, че изкуствено създадената преди години атмосфера на противопоставяне на работещите в съда, в голяма част продължава. Тази атмосфера ме мотивира да се кандидатирам за административен ръководител през 2015 г., както и в края на 2022 г., но не получих подкрепата на членовете на ВСС. Към настоящия момент, с никакви изключения, няма съществена промяна, даже нещата се влошават.

Разбирането ми е, че е задължение на административния ръководител да не толерира подобни отношения и да не създава условия за развитието им. Това мое разбиране се споделя от част от моите колеги – съдии, както и от служители в съдебната администрация, поради което получих тяхната подкрепа в решението си да се кандидатирам за заемането

на ръководната длъжност. Имам увереността, че е по силите ми да постигна консолидация и тази увереност се основава на натрупания опит като съдия, преподавател и научен работник. Настоявам да подчертая, че председателят на съда е „пръв между равни“ спрямо съдиите, което следва да е водещото при осъществяване на общо организационно и административно ръководство, когато отговаря за дейността на съда и го представлява – по аргумент от чл. 80 ЗСВ.

## **II. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА НА СЪСТОЯНИЕТО НА РАЙОНЕН СЪД БЛАГОЕВГРАД:**

Районен съд Благоевград е най-големият първоинстанционен съд в района на дейност на Окръжен съд - Благоевград. Районът е населен и развит в икономическо и инфраструктурно отношение, а гр. Благоевград е и един от големите университетски центрове в страната. Посочените обстоятелства определят динамиката и състоянието на престъпността, от една страна и сложността на гражданските и търговските дела, от друга.

В Районен съд - Благоевград по щат работят 13 районни съдии, от които към момента 11 щата са заети. В съда са формирани отделения по материя, като в наказателно отделение работят 5 съдии, а в гражданско отделение работят реално също 5 съдии, тъй като един е в отпуск поради бременност и раждане. Видно от акт за резултатите от извършена планова проверка по граждански дела в РС – Благоевград, в изпълнение на Заповед № ПП-22-10/ 19.04.2022 г. на Главния инспектор на Инспектората към ВСС са констатирани пропуски в работата на част от съдиите. След детайлно запознаване с акта за резултатите от извършена планова проверка по граждански дела в РС Благоевград, установих прецизност при извършените констатации и препоръки в него и изразявам искрено съжаление, че не мога да не се съглася с направените изводи. Очевидно е, че следващият административен ръководител следва да създаде необходимите условия, за да се изпълнят дадените от ИВСС препоръки, като това бъде основа, върху която да се развие концепцията за дейността и развитието на съда, а основна задача трябва да бъде подобряване на микроклимата в съда.

С огромно съжаление констатирам, че изложените препоръки в цитираната по горе планова проверка през 2022 г., тези препоръки са отправени и в акт за резултатите от извършена планова проверка по граждански дела в РС – Благоевград, в изпълнение на Заповед № ПП-01-44/ 08.06.2015 г. на Главния инспектор на Инспектората към ВСС, където са констатирани същите пропуски в работата на част от съдиите.

Очевидно това е проблем в РС – Благоевград, който следващият административен ръководител следва да създаде необходимите условия, за да се изпълнят дадените от ИВСС препоръки, като това бъде основа, върху която да се развие концепцията за дейността и развитието на съда, а основна задача трябва да бъде подобряване на микроклимата в съда. Към настоящия момент, за период от 2014 г. насам, явно не е настъпила голяма промяна, поради което това трябва да е основната задача на новия ръководител. Още повече, с решение на СК на ВСС по протокол № 42, точка 11.3.4. от дата 23.11.2021 г. Районен съд Благоевград е определен като ниско натоварен съд, съгласно чл. 5, ал. 1, т. 4 от Правилата за определяне и изплащане на допълнителни възнаграждения на съдии по реда на чл. 233, ал. 6, изр. първо от Закона за съдебната власт.

Служителите от съдебната администрация в болшинството са с дългогодишен опит, както и проявяват съвестност при упражняване на дейността си, като са дисциплинирани и не се поддават на влияния и внушения от трети лица при изпълнение на служебните задължения. Тук е нужно да се посочи, че създаденото и поддържано през последните години напрежение в съда, неминуемо оказва негативно влияние и върху съдебните служители.

Неодобрявам авторитарния модел на управление, като считам, че в среда на образовани и интелигентни хора този подход е недействащ. В тази връзка заявявам намерението си, ако бъде избран за административен ръководител да провокирам членовете на общото събрание на Районен съд - Благоевград да са активни, включително да взимат решения по важните за управлението и развитието на съда въпроси. Мнението ми е, че само съвместните и еднопосочни усилия на целия колектив, стимулирани от ръководството, могат да доведат до нормализиране на обстановката в съда, отношенията между колегите и в крайна сметка до постигането на подобри резултати в дейността на съда. За да бъде постигната тази цел обаче, е необходимо административният ръководител да демонстрира еднакъв подход към всички, без прояви на толерантност или нетолерантност по дискриминационни причини: лични, съсловни и др. Изключително важно е съдиите, както и съдебните служители да имат усещане за справедливост и ако не го получават от административния си ръководител, това всякога води до демотивация и противопоставяне.

### **III. ДОСТИЖЕНИЯ И ПРОБЛЕМИ В ДОСЕГАШНАТА ДЕЙНОСТ НА РАЙОНЕН СЪД БЛАГОЕВГРАД:**

Достижение на настоящето и предишни ръководства на съда е, че успяха да осигурят допълнителни щатни бройки за съдии, както и на съдебни служители. Проблем е обаче това, че това не подобри видимо сръчността в приключването на делата – не всички дела се разглеждат и

решават в разумен срок, както и много дела се изписват извън законоустановените срокове. Извън правомощията на административния ръководител е да се намесва в правораздавателната дейност на съдиите, но категорично считам, че е негово задължение да следи за спазването на законоустановените срокове за изписване на делата. Мнението ми е, че не е нужно да се чака проверка на ИВСС, за да се вземат мерки в тази насока. Изготвянето на ежемесечни справки за движението на делата дава ясна картина и своевременната и надлежна намеса на административния ръководител ще даде добри резултати.

## **ГРАЖДАНСКИ ДЕЛА**

През 2022 година са постъпили общо 4955 дела, от които 2942 броя граждански и 2013 броя наказателни, заедно с висящите към края на предходния отчетен период 1096 дела, през 2022 г. година са стояли за разглеждане 6051 дела, от които са приключени 4932 дела.

Средна месечна натовареност за Районен съд - Благоевград на един съдия през 2022 година е била 42,61 спрямо делата за разглеждане и 34,73 спрямо свършените дела. В гражданското отделение средната месечна натовареност на съдия спрямо делата за разглеждане е била 52,35 дела, а спрямо свършените е била 42,97 дела. В наказателното отделение средната месечна натовареност на съдия спрямо делата за разглеждане е била 32,87 дела, а спрямо свършените дела 26,49 броя дела.

От всички свършени 4932 броя дела през 2022 година в Районен съд - Благоевград, в тримесечен срок са приключени 3944 дела или 80 % от всички приключени дела. През 2022 година в Районен съд - Благоевград са постъпили 2942 граждански дела, при 3208 броя през 2021 година и 2774 броя през 2020 година, като се наблюдава тенденция на леко намаляване на броя на делата. През 2022 година от всички приключени 3051 броя граждански дела, в срок до 3 месеца са свършени 2457 от тях, което е 81%. Процентът на приключените в тримесечен срок дела през отчетната година е по-нисък с 3% в сравнение с предходната 2021 година и е равен на процента през 2020 година.

Към 31.12.2022 година са останали неприключили 666 бр. граждански дела, което е 23% от постъпилите дела и 18% от делата за разглеждане. За сравнение неприключените дела към 31.12.2021 година са били 775 броя, а към 31.12.2020 година са били 805 броя, т.с съдиите в ГО са успели да приключат по-голям брой дела и висящите дела са със 109 броя по-малко в сравнение с 2021 година и със 139 броя дела по-малко от 2020 година.

Изследвайки причините, поради които разглеждането на гражданските дела е за срок над 1 година, се стига до извода, те се дължат на първо място, на обективни фактори, свързани с администриране на делото, и на второ място, отношение на съдията към работата. Не на последно място като причини за забавяне на разглеждане на делото в разумен срок, е липсата на стриктно прилагане на ГПК относно правилата на доказването, като се допуска разбиране за голяма роля на съда при попълване на делото с доказателства. Намирам, че това може да бъде преодоляно чрез стриктно спазване на ГПК и спазване на преклузивните срокове.

## НАКАЗАТЕЛНИ ДЕЛА

През 2022 година са постъпили 2013 броя наказателни дела, от които от общ характер 299 броя, 42 броя от частен характер, 806 броя административно наказателни дела и частни наказателни дела 866 броя. През 2022 година са приключени 1881 наказателни дела, през 2021 година са приключени 1865 наказателни дела, а през 2020 година са приключени 1828 броя наказателни дела. От всички приключени през 2022 година 1881 броя наказателни дела, в 3 месечен срок са свършени 1487 броя дела, което е 79%, през 2021 година от приключените 1865 наказателни дела, в 3 месечен срок са приключили 1460 дела, или 78%, а през 2020 година от 1828 броя наказателни дела, в 3 месечен срок са свършени 1471 броя дела или 80%.

Ако се обобщят причините, водещи най-често за връщане делата на прокурора, те са идентични на предходните отчетни години: нарушаване процесуалните правила, касаещи правото на защита на пострадалия в наказателния процес; непрецизиране предмета на престъпно посегателство с неговите индивидуализиращи признаци; липсата на конкретизация на осъществените от всеки обвиняем действия при усложнена престъпна дейност; непопълване на бланкетните състави на престъпленията със съответните норми и правила от други нормативни актове; наличие на противоречие между диспозитив и обстоятелствена част на обвинителният акт; неправилно приложение на разпоредбата на чл. 78а от НК, при който е нарушена забраната на ал. 6, а именно, че не е възможно приложението ѝ при наличие на множество престъпления. При някои от случаите липсват доказателства, че причинените от престъплението имуществени вреди са

възстановени. Не са рядкост случаите, в които се допускат грешки, несъответствия или пропуски в дати, населени места, цифри, вещи, имена на улици и др. в обвинителните актове.

Относно разпределението на делата, намирам, че делата следва да се разпределят и преразпределят по установения в закона ред при спазване на закона и указанията на ВСС. Естествено е необходимо да има вътрешни правила за разпределение на делата, които да са в съответствие на закона и да обслужват спецификите на правораздавателния процес, но изменянето и допълването на тези правила със заповеди, касателно конкретни дела или съдии намирам за неправилно, още повече при липса на обективни критерии за това.

Магистратът, при изпълнение на служебните си задължения следва да се ръководи единствено от вътрешното си убеждение и закона, като не се поддава на заплахи, натиск, стимули, преки или косвени влияния от представители на която и да е друга власт – публична или частна, вътрешна или външна за съдебната система (както е разписано в Кодекс за етично поведение на българските съдии). От изложеното следва, че чрез действията си административния ръководител следва да подпомага магистратите да изпълняват служебните им задължения така, както са разписани, а не да създава предпоставки за нарушаването им. Мнението ми е, че свръх регулацията, наложена в РС - Благоевград по силата на заповеди на административния ръководител и вътрешни правила, някои които са в противоречие на закона, създава повече затруднения в ежедневната работа и допълнително нагнетява създаденото напрежение. В случай, че бъде избран за административен ръководител на РС Благоевград, ще преразгледам издадените до момента заповеди на председателя на съда за периода на мандата и вътрешни правила, като ще бъдат оставени да действат само онези, които действително са необходими за нормалното функциониране на администрацията и са в съответствие със закона.

Усилията ми ще бъдат насочени към възстановяване на нормалния диалог между ръководството на съда и съдиите в този съд, както и нормалния диалог между ръководството на районния съд и ръководствата на останалите районни съдилища в региона и Окръжен съд - Благоевград.

#### **IV. ЦЕЛИ ЗА РАЗВИТИЕ НА РАЙОНЕН СЪД БЛАГОЕВГРАД:**

1. Подобряване обстановката в съда – преминаване в нормален режим на работа както за съдиите, така и за служителите. Подобряването на микроклимата в съда, ще подобри дейността на съда.

2. На следващо място, осуетяване на опити за нерегламентиран натиск при осъществяване на общо организационно и административно ръководство на съда, както и натиск върху съдите.
3. Навременна защита за съдиите срещу необосновани нападки от трети лица.
4. Прозрачност при осъществяване на общо организационно и административно ръководство на съда от неговото ръководство.
5. Осигуряване на възможности за провеждане на текущи обучения по теми, актуални и с практическа насоченост, за повишаване на професионалната квалификация на съдии и съдебни служители.
6. Оптимизиране функцията на дежурен съдия.
7. Оптимизиране на времевите стандарти относно разглеждането на граждански и наказателни дела.
8. Реално участие на ОС на съдиите в управлението на съда.

При изпълнение на целите, председателя на съда следва да се ръководи от правомощията, предвидени в разпоредбата на чл. 80 ЗСВ, като се ръководи и от решенията и становищата на Общото събрание на съдиите. Следва след провеждане на избора за председател на съда, да се свика общо събрание на съдиите, за да се установят слабостите в организацията на съда и идеите за преодоляването на същите.

Следва да се упълномощи изрично конкретно лице, което да отговаря за съдебния регистър по чл. 235, ал. 5 ГПК, както и за всеки друг регистър или книга в съда.

При положителен избор основна цел ще бъде отстояването и надграждането на постигнатите положителни резултати, както и преодоляване на отрицателните явления. Работата ще бъде насочена към подобряване на управлението чрез пълноценно използване на човешкия ресурс посредством повишаване квалификацията, компетентността и мотивацията на работещите в съда.

С оглед обезпечаване качествено, срочно и достъпно правосъдие намирам, че следва да се възложат допълнителни контролни функции в различните служби, които да осигуряват своевременна и коректна информация за действителното състояние на извършваните дейности с цел предприемане на адекватни мерки за постигане на ефикасно и стабилно правосъдие.

Стремежа ми като административен ръководител ще бъде постигането на безпристрастност и обективност при управлението на съда, при спазване на закона, като ще стана гарант за стриктно прилагане на въведените механизми за прозрачност при разпределението на делата

посредством утвърдените вътрешни правила за случайно разпределение и използване на функционалностите на ЕИСС, с цел справедлива и равномерна натовареност на съдиите, при спазване принципите на случайното разпределение.

С оглед преодоляване неспазването в достатъчна степен принципа за разумен срок при разглеждането и решаването на делата, ще се извършва текущ ежемесечен контрол за движение на делата и за установяване на забавените дела, като се изясняват причините за забавянето и се търси механизъм за преодоляването му. Особено внимание ще се обърне на забавените при насрочване дела, както и на тези оставени без движение, като ако е необходимо ще се променят установените в съда времеви стандарти. При необходимост, за постигане на срочност на делата, ще се използва и предвидената в закона процедура.

За повишаване качеството на работа на съда е необходимо да бъде възстановена практиката на провеждане на общи събрания на съдиите за обсъждане на възникналите проблеми в текущата работа или в приложението на закона.

Ще бъде извършван периодичен контрол върху изпълнението на възложените на служителите задачи и анализа на резултатите от дейността им, което намирам, че ще допринесе за прецизиране на организацията на работа и ще гарантира повишаване на качеството и ефективността им. В тази връзка основен приоритет ще бъде повишаване квалификацията на съдебните служители, което има огромно значение за състоянието и облика на институцията. За постигане на тези резултати ще се надстрои обучението на служителите, за да се увеличат възможностите и условията за взаимозаменяемост и преразпределение на задължения.

Изграждането на ефективен екип, който да е мотивиран и безупречен в изпълнение на задълженията си, ще бъде в резултат и на усъвършенстването на процедурите по подбор и назначаване на съдебните служители, както и прилагането на оптимални способности за стимулирането и мотивацията им – чрез атестиране, чрез осигуряването на възможности за кариерно развитие в рамките на съда, както и от друга страна, при нужда, и предприемането на своевременни и адекватни дисциплинарни мерки при констатирани пропуски и нарушения.

Следва да се прилага принципа на споделената отговорност, като се установи ръководител на всяко от отделенията в съда, което ще подобри дейността на отделенията, както и ще се ползва опита на съдиите в отделенията, което ще подпомогне и председателя на съда в дейността му.



Определено заявявам, изложеното по-горе не е декларация, а ще бъде реално изпълнено, като съм убеден, че ще бъдат постигнати набелязаните цели.

18.12.2023 г.

гр. Благоевград

ИЗГОТВИЛ:

/ д-р Атанас Иванов /