

**ДО  
ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ  
НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**

**КОНЦЕПЦИЯ  
ЗА СТРАТЕГИЧЕСКО УПРАВЛЕНИЕ НА РАЙОНЕН СЪД  
ГРАД ЧЕРВЕН БРЯГ**

**Съгласно чл. 194б, ал. 1 т. 2 от Закона за съдебната власт и чл. 4,  
ал. 3 т. 7 от Правилата за избор на административни ръководители  
в органите на съдебната власт по чл. 167, ал. 1 т. 2-4  
от Закона за съдебната власт**

**Изготвена от: ВИОЛЕТА ГРИГОРОВА НИКОЛОВА- съдия в Районен съд  
град Червен бряг, кандидат за заемане на длъжността „Административен  
ръководител - Председател на Районен съд – Червен бряг”**

**УВАЖАЕМИ ДАМИ И ГОСПОДА ЧЛЕНОВЕ  
НА ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ,**

**В качеството на кандидат за заемане на длъжността  
Административен ръководител– Председател на Районен съд град  
Червен бряг представям на Вашето внимание своята концепция за  
стратегическо управление на Районен съд град Червен бряг, съдържаща  
основните ми виждания и идеи за управление на съда и подобряване на  
работните процеси в него.**

## I. ЛИЧНА МОТИВАЦИЯ ЗА ЗАЕМАНЕ НА ДЛЪЖНОСТТА

Мотивите ми за участие в обявения конкурс за заемане на тази длъжност се базират преди всичко на желанието ми да подобря дейността му, като усъвършенствам организацията на работа в съда, създам ясни правила и стандарти, валидни за всеки един от членовете на екипа, вкл. за неговия ръководител, със спазването на които ще се утвърди върховенството на закона, ще се гарантират не само правата и интересите на гражданите, но и тези на служителите и магистратите в Районен съд град Червен бряг.

Районен съд град Червен бряг може и трябва да се превърне в модел за достъпно правосъдие, бързина и навременност на услугите, равенство и справедливост, независимост и отчетност, с което ще се спомогне да се повиши и общественото доверие в него. За да се постигнат тези цели следва да са налице етично ръководство, висок професионализъм на съдиите и съдебните служители, качествено управление на съда, прозрачен и ефективен процес на работа, при който забавянето ще се сведе до минимум.

Професионалната ми кариера започна като юрисконсулт във „Водоснабдяване и канализация“ ЕООД град Плевен, където придобих опит в различни сфери на правото – гражданско, трудово, облигационно и др., вкл. взех участие в подготовката и осъществяването на голям брой обществени поръчки.

Работя като магистрат от 2004 година. След спечелване на конкурс преминах първоначален шестмесечен курс на обучение в Националния институт на правосъдието. Професионалният ми опит е преминал последователно през заемане на длъжността „младши прокурор“ и „прокурор“ в Районна прокуратура, а от април 2012 година заемам длъжността съдия в Районен съд град Червен бряг. Придобитият опит като прокурор ми помогна и улесни дейността ми като съдия, като допринесе и за подобряване взаимодействието между Районен съд град Червен бряг и Районна прокуратура град Червен бряг.

## II. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА НА СЪСТОЯНИЕТО НА РАЙОНЕН СЪД - ЧЕРВЕН БРЯГ И ПРОБЛЕМИ В ДОСЕГАШНАТА МУ ДЕЙНОСТ

Районен съд град Червен бряг е едно от петте районни съдилища в района на Плевенския Окръжен съд, наред с Районен съд град Плевен, Районен съд град Кнежа, Районен съд град Никопол и Районен съд град Левски. Районът на действие на Районен съд град Червен бряг включва една община – Община Червен бряг, с население 33 853 жители, на чиято територия са разположени четиринадесет населени места, в това число два градски центъра и 12 села, както следва:

<b>Червен бряг</b>	<b>гр.Червен бряг, гр. Койнара, села: Бресте, Глава, Горник, Девенци, Лепица, Ракита, Радомирци, Руселец, Рупци, Сохаче, Телиш, Чомаковци</b>
--------------------	---

Непосредствената близост до главен железопътен и шосеен път, оживеният трафик и климатично–географските особености на района определят състоянието, динамиката и структурата на престъпността и гражданския оборот в региона.

Съгласно утвърденото щатно разписание, Районен съд – гр. Червен бряг разполага с 4 бройки за районни съдии в т.ч. за административен ръководител /съдиите Зоя Панчева, Виолета Николова, Йохан Дженов и досегашния административен ръководител Христо Първанов/, 1 щат за длъжността „съдия по вписванията” /Даниела Георгиева/ и 1 щат „държавен съдебен изпълнител”/Анатолий Атанасов/.

<b>№ по ред</b>	<b>Щатно разписание на длъжностите в Районен съд град Червен бряг</b>	<b>Численост брой</b>
1.	Административен ръководител-Председател на РС гр.Червен бряг	1
2.	Съдия в Районен съд	3
3.	Държавен съдебен изпълнител	1
4.	Съдия по вписванията	1

Съдебната администрация на Районен съд град Червен бряг е с щатна численост от 15 съдебни служители, като всички бройки са изцяло заети. Съдебните деловодители в РС-Червен бряг са петима, от които трима съдебни деловодители работят в деловодството на съда, един работи в Съдебно изпълнителна служба, а последният – в Служба по вписванията.

Съдебните секретари са четирима.

№ по ред	Съдебни служители в Районен съд град Червен бряг	Численост брой
1.	Административен секретар	1
2.	Главен счетоводител	1
3.	Съдебен секретар	4
4.	Съдебен деловодител	5
5.	Съдебен архивар	1
6.	Призовкар	1
7.	Системен администратор	1
8.	Работник поддръжка	1

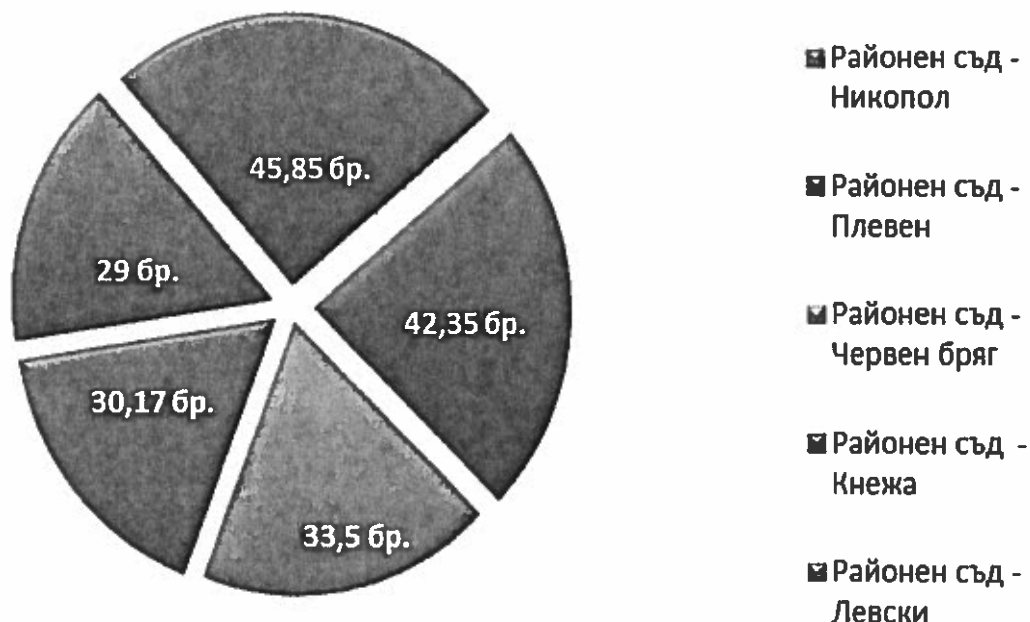
Липсата на четвърти деловодител в деловодството на съда прави невъзможно обособяването на постоянно действащи екипи от съдия–съдебен деловодител– секретар протоколист. Създаването на такива екипи в други съдилища в страната, като модел на работа, е доказало своята ефективност, тъй като съчетава в себе си по-добра координация и бързина при техническото обработване на делата и ясни критерии за персонализиране отговорността при пропуски в работата. Ето защо е необходимо да се предприемат мерки от ръководството на Районен съд град Червен бряг да се издейства една щатна бройка за съдебен деловодител. При невъзможност да се открие такава бройка за

деловодител, следва да се поиска разрешение от ВСС за трансформиране на съществуващата щатна бройка „работник поддръжка” в щатна бройка „Съдебен деловодител”. При такова решение задълженията на работника по поддръжка могат да се поемат от призовкаря на съда.

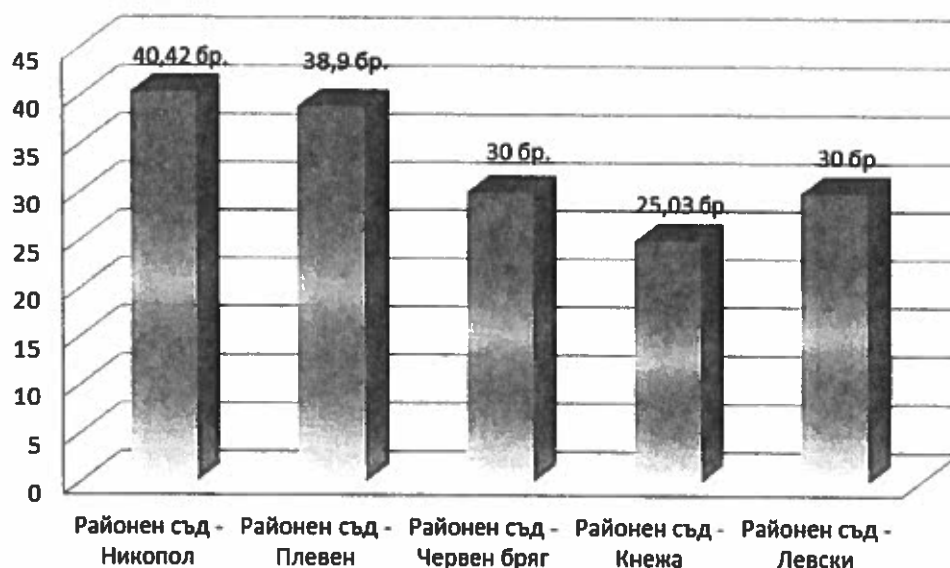
По този начин ще се обособят четири съдебни екипа, всеки от които ще се състои от съдия, съдебен секретар и съдебен деловодител, които взаимно ще се подпомагат, с което ще се подобри работата на съда като цяло и ще се разграничи индивидуалната отговорност на всеки от служителите.

Анализът на състоянието на Районен съд– гр.Червен бряг показва, че в сравнение с останалите съдилища от района на ПЛОС през 2013г. РС-Червен бряг е на трето място по действителна натовареност на съдиите /с 33,50/ след РС-Никопол /45,85/ и РС-Плевен /42,35/.

#### Средна действителна натовареност /дела за разглеждане/ на съдия през 2013 г. по съдилища



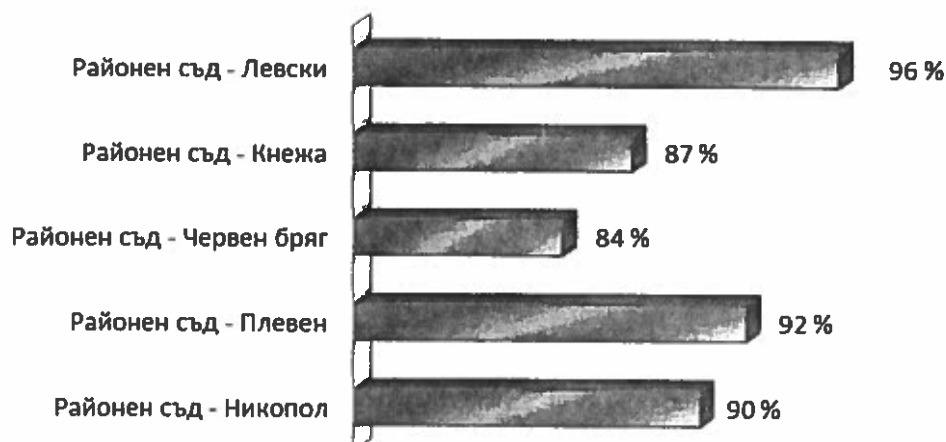
**Средна действителна натовареност /решени дела/ на съдия през 2013 г. по съдилища**



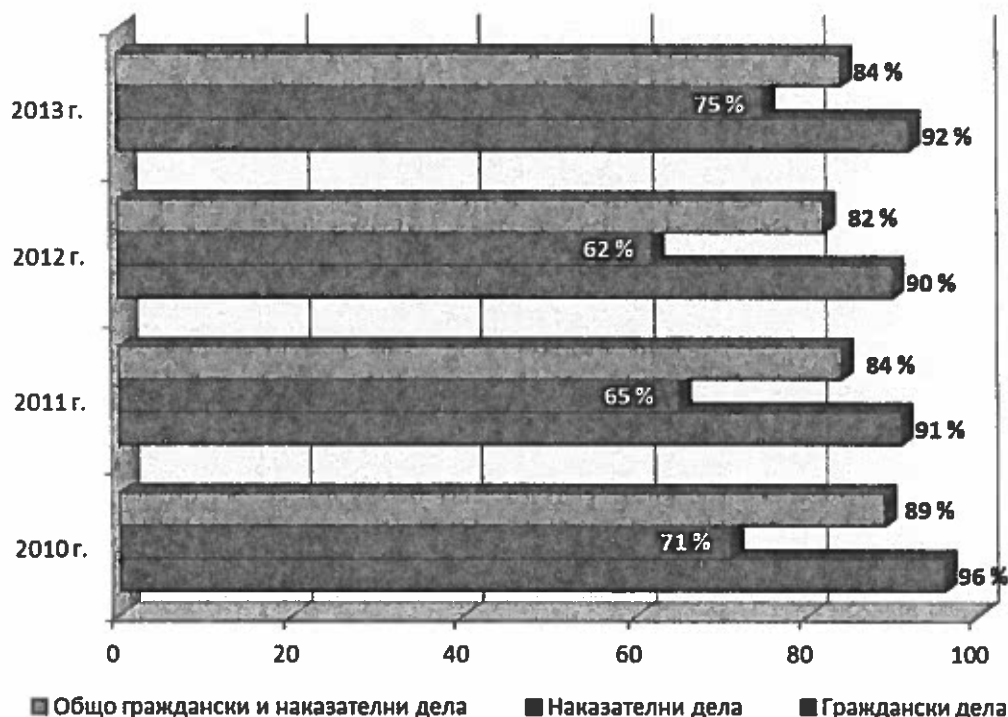
С изключение на Районен съд град Червен бряг, през предходната година се констатира намаляване натовареността на останалите съдилища по щат.

По отношение на данните за решени в тримесечния срок дела отново Районен съд град Червен бряг е на последно място сред съдилищата от района на Плевенския Окръжен съд едва с 84% от делата /общо граждански и наказателни/ решени в 3 месечен срок /при 96% за Районен съд-гр.Левски, 92% за Районен съд- гр.Плевен, 90% за Районен съд- гр.Никопол и 87% за Районен съд- гр.Кнежа/ .

**Общ брой решени дела в 3-месечен срок през 2013 г.**



Анализът на броя разгледани дела през последните четири години – от 2010– 2013 г. по вид - граждански и наказателни установява, че има разлика между двете категории дела. Докато показателите за решените в тримесечен срок граждански дела са отлични и варират между 90% и 96 % , то решените в 3 месечен срок наказателни дела са значително по-малко, като показателите варират през годините между 62% до 71%.



Гореизложеното води до извода, че през последните три години е налице значително забавяне при разглеждането и решаването на наказателните дела, което рефлектира върху цялостния процент решени дела от съда в 3 месечния срок. Именно тук следва да бъдат предприети мерки за подобряване работата на съда, с оглед осъществяване на правосъдие по времевите стандарти на ЕКПЧОС.

По отношение на качеството на актовете на съдиите, през 2013 г. са регистрирани от Окръжен съд град Плевен с 13% по-добри показатели в сравнение с 2012 г. по брой свършени граждански дела, по които решението е обжалвано и потвърдено от въззивната инстанция /от общо обжалвани 53 акта на Районен съд- гр.Червен бряг, по 49% от тях решението е оставено в сила/. Налице е подобрение, макар и незначително и по отношение на наказателните дела. От общо обжалвани 40 акта на Районен съд град Червен бряг присъдата е

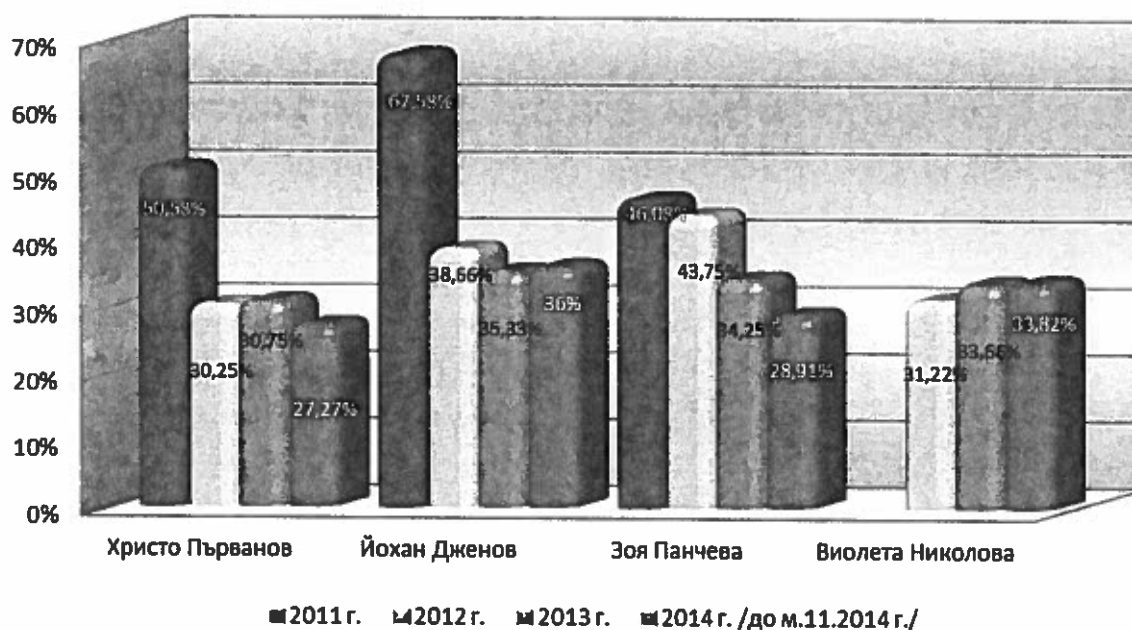
потвърдена по 22 дела. Подобрието в сравнение с 2012 г. е с 8%. Тези констатации са намерили и отражение в отчетния доклад на Плевенския Окръжен съд, в който изрично е подчертано, че по отношение на качеството на съдебните актове, са влошени показателите на всички съдилища в района с изключение на Районен съд град Червен бряг.

През 2013 г. след извършена проверка от Инспектората на ВСС са констатирани пропуски в организацията на работа и процеса на правораздаване. Въпреки предприетите от ръководството мерки, констатираните слабости не бяха изцяло отстранени и това обстоятелство рефлектира върху цялостната организация на работа на съда.

Със заповеди на административния ръководител и утвърдени от последния вътрешни правила в Районен съд град Червен бряг са създадени две колегии- гражданска и наказателна, като съдиите Първанов и Панчева разглеждат наказателни производства, вкл. НАХД, АНД и производства по чл. 410-417 ГПК, а съдиите Дженов и Николова-граждански, НАХД, АНД, съдебни поръчки, вземат мерки за неотклонение задържане под стража по чл. 64 НПК и домашен арест по чл. 62 НПК, провеждат разпити пред съдия по чл. 222 и чл. 223 НПК, разглеждат дела специален регистър и производства по чл. 410-417 ГПК. Разделянето на четиримата магистрати на две колегии освен, че създава предпоставки за неравномерно разпределение на делата на отделните магистрати, без да се отчита тяхната тежест и сложност, обосновава наличие на една предсказуемост кой от съдиите ще бъде избран „на случаен принцип”. Тази практика създава усещане, вкл. в обществото, за „предвидимост” при избора на съдия и неговия съдебен акт. Безспорно е, че в големите съдилища в страната въвеждането на практиката да се създават колегии и съдиите да се профилират по материи, дава изключителни резултати. В конкретния случай, в съд с едва четирима съдии, наличието на две колегии, предопределя изборът по едно дело да бъде на практика формален и да се сведе до избор между двама съдии. При отвод или отсъствие на съдия от същата колегия поради отпуск или временна неработоспособност, избор де факто не съществува. Тази практика следва да бъде коригирана, именно с цел да се избегне усещането за неправилно разпределение на делата и създаване на предпоставки за съмнение на гражданите в обективността и безпристрастността на съда като цяло.



Обособяването на колегии влече след себе си и неравномерно натоварване на съдиите, което оказва влияние при атестирането им. Видно от резултатите в дейността на всеки от магистратите през периода 2011 – 2014 г., илюстрирани от графиките за индивидуалната действителна натовареност на всеки от съдиите в Районен съд - Червен бряг се установява разлика до 18 броя месечно от разпределените дела на отделните съдии в периода, когато в съда са работели четирима съдии и разлика до 20 броя месечно през 2011 г. – при трима съдии. По този начин се създава неравномерно натоварване, което на годишна база варира между 216 и 240 броя дела.



Гореизложеното обуславя извод, че създаването на колегии в съд с малък брой съдии е неефективно. Считаю, че следва делата да бъдат разпределяни между всички магистрати. По този начин ще бъде спазен изцяло принципът за случайно разпределение на делата и ще се гарантира равномерна натовареност на съдиите.

В тази връзка следва да се отбележи и друга слабост в управлението на съда. В Районен съд град Червен бряг е въведен софтуер за случайно разпределение на делата, като във вътрешните правила е въведена възможност всеки от съдиите да разпределя производства, при обективна невъзможност на по-старшите от него. Липсват разписани правила, в кои точно случаи и при кои предпоставки,

даден съдия може да разпределя делата, което води до порочни практики и нежелание на част от съдиите да боравят със софтуера, мотивирано от желание да избегнат евентуални дисциплинарни нарушения.

С оглед равномерното разпределение на делата следва да се създаде и организация, разпределението на дела, които подлежат на незабавно разглеждане, да става между всички съдии в часовите граници от 8,30 до 15,30 часа на работния ден, а за времето от 15,30 до 17.00 часа, останалата част от денонощието и съответно почивните дни – по дежурство, за да се гарантира равномерно разпределяне на делата и пълно спазване на случайния принцип по делата. Понастоящем в Районен съд - Червен бряг дежурен съдия е винаги съдия Йохан Дженев предвид обстоятелството, че настоящия му адрес е в Червен бряг, а на останалите съдии – в град Плевен.

Постижение в Районен съд град Червен бряг е монтирането на ПОС-терминал през 2013 г. с оглед изпълнение на решение на Комисия „Бюджет и финанси“ на ВСС по протокол №12/06.03.2013 г. за приемане на действия по прилагане на картовите плащания по чл. 4, ал. 1 от Закона за ограничаване на плащанията в брой. ПОС-терминалът предоставя възможност на гражданите и адвокатите да заплащат държавни такси без такса за обработка на плащанията.

Съдът поддържа и актуален сайт, на който оповестява информация за дейността си. Ежедневно се публикуват съдебни актове по делата, при спазване на изискването за заличаване на личните данни на страните. Страницата на съда съдържа информация за съдебния район, структурата, правилата и инструкциите за работата на съда, отчет за дейността му. В помощ на гражданите е публикувана информация за реда и начините за получаване на информация по делата. За тяхно улеснение се публикува и календар на насрочените съдебни заседания за месеца.

Следва за в бъдеще поддържането на сайта да продължи, като бъдат положени усилия същият да бъде усъвършенстван с цел да стане по-интерактивен, интересен и достъпен за гражданите.

### **III. ЦЕЛИ ЗА РАЗВИТИЕТО НА РАЙОНЕН СЪД ЧЕРВЕН БРЯГ И МЕРКИ ЗА ТЯХНОТО ДОСТИГАНЕ**

#### **1. ПОВИШАВАНЕ КАЧЕСТВОТО НА РАБОТА НА СЪДИИ И СЪДЕБНИ СЛУЖИТЕЛИ.**

Основната цел пред бъдещото ръководство на Районен съд град Червен бряг следва да е подобряване качеството на работа на съдии и служители, с оглед гарантиране на гражданите на бързо и качествено правосъдие. За целта следва да се извърши анализ на делата, да се разгледат процедурите и да се измери времето за всяка стъпка по движението на делото от датата, на която то е прието от съдебен служител, до издаването на окончателното решение. Необходимо е да се установят областите, в които е налице забавяне, да се определи къде същото е неприемливо дълго, да се изготвят мерки за отстраняване на нежелано забавяне, да се приложат същите и да се прецени дали желаните резултати са постигнати.

При анализ на делата с продължителност над 1 година се констатират дела, при които са извършвани действия от съдията по делото през периоди по-големи от 6 месеца. При анализа на останалите дела се констатират редица пропуски – както от страна на съдиите по делата, така и от страна на служителите при обработване на актовете.

За да се преодолеят тези пороци в практиката на съда следва да бъдат предприети редица мерки в следните направления:

#### **МЕРКИ, СВЪРЗАНИ С ДЕЙНОСТТА НА АДМИНИСТРАТИВНИЯ РЪКОВОДИТЕЛ НА РАЙОНЕН СЪД ГРАД ЧЕРВЕН БРЯГ:**

- осъществяване на регулярен контрол от председателя на съда чрез ежеседмични справки, от които да се установява броя на насрочените, отложените и свършените дела за всеки съдия, *която да съдържа и детайлна информация* за номер на дело, датата на образуване, дата на насрочване за първо съдебно заседание, *причини за отлагането*, ако е отложено, ако е свършено в какъв срок от образуването му е приключило, дата на постановяване на съдебния акт,

*дата на прикачване на файла към електронната система в съда и дата на фактическото му предаване в деловодството;*

- поддържане и разработване на индивидуални планове за отделните съдии, когато се установят проблеми с навременното издаване на съдебните актове вкл. поддържане на отделна папка за всеки съдия, съдържаща информация за броя на висящите дела, които продължават повече от два месеца;

- издаване на заповед за провеждане на вътрешни проверки по отношение на дела с продължителност над 6 месеца /целта е не само да се провери работата на отделните съдии, но и да се анализират причините за забавяне по делата/ ;

- ежеседмично проучване на законодателните промени в Държавен вестник и уведомяване на отделните съдии за настъпили промени в отделните области;

- създаване на вътрешни правила за служба „регистратура“, „деловодство“ и „архив“, нови длъжностни характеристики на служителите от тези звена, които да позволяват вътрешна заменяемост, вътрешни правила за финансово управление и контрол, вътрешни правила за организацията и управлението на човешките ресурси в съдебната администрация, вътрешни правила за отчетност и контрол върху ползваните от РС - Червен бряг щемпели и печати, вътрешни правила за закупуване, осчетоводяване и отпускане на материални активи, вътрешни правила за бракуване на движими вещи, вътрешни правила за унищожаване на делата след съответния законов срок за съхранението им вкл. осъществяване на контрол за спазването им и др.;

- създаване на нарочна комисия /административен секретар, системен администратор, деловодител/, която да проследява развитието на всяко едно дело като изготвя ежемесечна справка, от която да е видно броя и номерата на делата, които са отложени повече от три пъти от образуването им, анализ на причините довели до отлагането;

- създаване на регистър на спрените дела и регистър на отводите на съдиите;

- извършване на регулярни ежемесечни проверки на водените в съда регистри на електронен и хартиен носител, преглед на наличните в

съда щемпели и печати, проверка на веществените доказателства, проверка на дълготрайните активи, инвентаризация, унищожаване, архивиране;

- определяне на помещение, което да служи за съхраняването на веществените доказателства по делата /понастоящем в Районен съд гр.Червен бряг веществени доказателства не се съхраняват, както поради липса на предвидено за това помещение, така и поради невъзможност да се гарантира сигурността им/;

- организиране и провеждане на регулярни работни съвещания между магистратите и съдебните служители за обсъждане и решаване на възникнали проблеми, за запознаване с предстоящи нормативни промени, за дискутиране на съдебна практика и други;

- въвеждане на правила за строга отчетност по делото чрез попълване на контролен лист, който да се прикрепя към кориците на всяко дело, съдържащ информация за размера на платената държавна такса, направени деловодни разноски, наложена санкция или глоба, административно наказание или др.; лицето, което е внесло паричната сума, датата, на която е заплатена сумата и др.;

- периодично изпращане на указания до всяко кметство за реда, по който се извършва призоваването по ГПК и НПК, както и провеждането на срещи с кметовете на населени места /общински служители и други лица определени от Община Червен бряг/ по въпроси за връчването и връщането съда на призовки и други съобщения. Често срещан случай в РС - Червен бряг е на нередовно оформени призовки и съобщения до страните. Не рядко призовките и съобщенията се връщат в цялост в съда ведно със съпроводително писмо за причината, поради което не е извършено призоваването, вместо да бъдат надлежно оформени тази документи. Това е и една от причините за необоснованото забавяне на производствата и техния дълъг период на разглеждане, което не следва да бъде вменявано на служителите и магистратите от съда, но субективно се възприема от обществото като бавно правосъдие.

**Освен посочените по-горе мерки, друга възможност за развиване на вътрешния капацитет на съда е въвеждането на времеви стандарти за да се установи активен и ефективен контрол върху движението на делата, да се ускори решаването им по начин,**

който съответства на принципа на справедливост за страните в процеса и предотвратяване на забавянето на делото, както и за да се намали до минимум несигурността и липсата на постоянни процедури при разглеждането на делата. Прилагането на този подход в различни съдилища в страната показва значителен успех вкл. повишаване решаването на делата с до 10%. Времевите стандарти по граждански дела, разглеждани в открито съдебно заседание, могат да бъдат следните: първи период – от датата на подаване на исковата молба / жалбата/ до образуване на делото респ.оставяне без движение за отстраняване на нередовности - 3 дни; втори период – от образуване на делото до провеждане на първото съдебно заседание – 2 месеца; трети период – между две съдебни заседания – двадесет дни; четвърти период - от последното съдебно заседание до изготвяне и обявяване на решението – един месец. При необходимост от провеждане на повече от две съдебни заседания срокът от горепосочените периоди да е максимум 6 месеца. Времевите стандарти по наказателни дела, разглеждани в открито съдебно заседание, могат да бъдат следните: първи период – от датата на внасяне на обвинителния акт /молба за кумулация, молба за реабилитация и др./ до датата на образуване на делото – седем дни; втори период – от образуване на делото до първото съдебно заседание – един месец; трети период– от последното съдебно заседание до постановяване на мотивите– петнадесет дни. При необходимост от провеждане на повече от две съдебни заседания, срокът от горепосочените периоди да не е повече от три месеца.

Насрочване, респ. отлагане на делата, през период повече от 1 месец следва да се допуска само след мотивирано писмено искане от съответния съдия /направено под формата на закрито разпоредително заседание с прикачен файл в САС/ и получено изрично писмено разрешение на административния ръководител на Районен съд гр.Червен бряг, което също следва да бъде прикачено в системата САС с цел яснота и прозрачност по делото. Времеви стандарти по частни граждански дела, частни наказателни дела вкл. досъдебни производства, разглеждани в открито и закрито съдебно заседание с изключение на производствата, за които са предвидени изключително кратки срокове в съответните закони: първи период – от получаването на искането до образуване на делото – един ден; втори период – от образуване на делото до първото съдебно заседание и постановяване на съдебен акт -

седем дни. Общо - осем дни. *Времеви стандарти за съдебните служители* по отношение на работата им по движение на делата-във връзка с изготвяне на съдебните протоколи, изготвяне и връчване на призовки и съобщения до участниците в производствата, изпращане на преписи от жалби на страни, предаване на делата в архива или изпращането им на по-горна инстанция: изготвяне на призовки и съобщения за призованите лица след образуване на делото и след съдебно заседание – един ден; изготвяне на съдебните протоколи по делата – до два дни; връчване на призовки, съобщения или преписи от жалби на неучаствали в производството страни-четирнадесет дни; изпращане на преписи от жалби на страни - един ден; предаване на делата в архива или изпращането им на по-горна инстанция след влизане в сила на съдебния акт респ. след изтичане на срока за възражения /отговор/ по подадена жалба -един ден.Предлаганите времеви стандарти са ориентировъчни и следва да се дискутират както със съдиите в Районен съд град Червен бряг, така и със съдебните служители за да се отчете становището им за отделните срокове.

Въвеждането на времеви стандарти в работата на съдии и съдебни служители ще осигури един прозрачен и ефективен процес на работа, при който забавянето ще бъде намалено до минимум, движението по делата ще бъде гладко и ще се повиши прозрачността на процесите в съда.

### **МЕРКИ, СВЪРЗАНИ С ДЕЙНОСТТА НА СЪДИИТЕ В РАЙОНЕН СЪД – ЧЕРВЕН БРЯГ.**

От образуването на делото до неговото решаване *всяко време извън основателно необходимия срок за извършване на процесуални действия* /както по граждански, така и по наказателни дела/ е *неприемливо и следва да се елиминира*. За целта следва да се стимулират съдиите да вземат активна роля, която да гарантира бързия напредък на делото, като едновременно с това се зачита правото на страните. Съдията следва да упражнява контрол върху събирането на доказателствата, да изключва свидетели, чийто показания биха били без значение за случая, да ограничи броя на свидетелите относно определен факт, които са излишни, да изисква своевременно представяне на доказателства от страните, трети лица и институции и др.

Важна роля в това отношение се пада на санкционирането и налагането на глобите, предвидени и в двата процесуални кодекса. Повишаването на процесуалната дисциплина чрез по-стриктното прилагане на чл.85 и сл. от Глава девета на ГПК, както и разпоредбите на чл. 120, ал.3 и 4, чл.149, ал. 5 и чл. 271, ал.11 НПК са част от мерките, които биха способствали за постигане на бързина и навременност на процеса.

При случаите на неоснователно неявяване на свидетел, неизготвяне на заключението на вещо лице в срок или непредставяне на заключение, съдиите следва да дисциплинират чрез налагане на санкции. Съдиите следва да уведомяват периодично Адвокатска колегия гр.Плевен за адвокати, които твърде често стават причина за отлагане на дела, да не уважават несвоевременно подадени молби, ако датата на съдебното заседание се знае от предходното такова, да глобяват адвокатите. Да се прилага систематично разпоредбата на чл.142, ал.1 ГПК, като делото се отлага само ако съществуват едновременно препятствия за явяването на страната и на пълномощника ѝ. Отсрочването на делата да става за възможно най-близката дата, като се държи сметка за необходимото време за събиране на допуснатите доказателства и за изготвяне на заключенията по назначените експертизи. Следва да се насърчават страните към постигане на спогодба или извънсъдебно уреждане на споровете вкл. медиация. Под ръководството на съответния съдия следва да се негово извършва проверка на спрените дела за наличието на основания за възобновяването им.

Като ключов приоритет в дейността на Районен съд град Червен бряг ще залегне непрекъснатото обучение и повишаване квалификацията на съдиите, чрез пълноценно използване на потенциала и възможности на Националния институт на правосъдието. Постоянно ще се следят текущите програми за обучение, като ще бъдат насърчавани съдиите за вземане на участие в дистанционните форми на обучение, които предлагат възможност за повишаване на квалификацията без откъсване от работата. Съдиите от Районен съд град Червен бряг ще бъдат насърчавани да участват в курсове по изучаване на чужди езици, да кандидатстват по международни програми-Европейската правна академия /ERA/, Европейската мрежа за съдебно обучение /EJTN/, семинари и обучения по Норвежкия финансов



механизъм, ОПАК и др., предоставящи шанс за квалификация, семинари и обучения в чужбина.

## **МЕРКИ, СВЪРЗАНИ С ДЕЙНОСТТА НА СЪДЕБНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ В РАЙОНЕН СЪД ГРАД ЧЕРВЕН БРЯГ**

На първо и най-важно място в съда следва да се въведе практика на редовни срещи със съдебните служители. Регулярните срещи водят до повишаване на информираността на служителите относно проблемите, извършената работа и постигнатите цели, както и по-активно общуване с колегите. В процеса на вземане на всяко решение от ръководството е важно да се отчете всяко отделно мнение, като точното и ясно идентифициране на проблемите води до открити дискусии, а следователно и до достигане на решения.

С оглед подобряване организацията в съда следва деловодните книги да се водят в електронен вид, както същите ежеседмично да се разпечатват.

За да се постигне максимален положителен ефект в дейността на Районен съд- гр.Червен бряг е необходимо личният елемент в работата на всеки от членовете на колектива да отстъпи място на служебния характер. За целта следва да бъдат обучени служителите на взаимно заместване при необходимост– отсъстващи, заболяване, ползване на отпуск и др. Допускането от ръководството на едни и същи служители да заместват колегите си поради наличие на знания и толерирането на останалите поради незнание, поражда конфликти от лично естество и оказва деморализиращо въздействие върху работещите и ефективни служители. Следва да бъдат въведени правила на ротационен принцип да бъде оказвана помощ от служителите на съда в тази част от звеното, където се е появила необходимост поради отсъствие на титуляра на съответното работно място. По този начин чрез съзнателната, отговорна, равнопозна и равномерна дейност на всички служители и съдии ще се постигне положителен ефект в работата на съда.

Необходимо е още да бъдат намерени начини за обмяна на опит на отделните служители с техни колеги от други съдилища.

Усилията ми ще бъдат насочени изцяло към създаване на нормален микроклимат в съда като основна предпоставка за качествена и срочна работа на всеки съдия и съдебен служител.

### ***Обучение на служителите***

За да се подобрят знанията и да се развият професионалните умения на служителите на съда, следва да се стимулират същите да вземат участие в организирани обучения за служители. През периода 2004 – 2014 г. едва трима служители - деловодители еднократно са взели участие в семинари на различни теми. През месец септември 2014 г. се забелязва нараснала тенденция към увеличаване броя на заявленията за участие в различни обучения от страна на деловодителите в Районен съд гр.Червен бряг. Всички останали служители не са взели участие в каквото и да е обучение вкл. местно такова на територията на Плевенска област.

*За се увеличи ефективността на съда следва да се изготви наръчник /от работна група в състав – съдия, деловодител гражданско деловодство, деловодител наказателно деловодство и призовкар/ във връзка с призоваването по ГПК и НПК, с какъвто да бъде снабден за ежедневни нужди служителят по призоваване към съда. С оглед осъществяване контрол върху дейността на служителя по призоваване е необходимо да се извършва ежеседмична проверка на книгата за призовките, както и да бъде осъществяван специален контрол от страна на съдебните секретари на върнатите призовки 10 дни преди датата на откритото съдебно заседание.*

### ***Обучение във връзка с Бюро съдимост***

Във връзка с издаването на бюлетини за съдимост са обучени само двама служители от съда, които могат да работят в Бюро съдимост. При внимателен преглед на практиката на другите съдилища в България се установява, че един от начините за подобряване на дейността на съда е възможността всички съдебни служители да се заменят взаимно, когато е необходимо в Бюро съдимост. За целта следва всички служители да минат такова вътрешно обучение.

## **Обучение на служителите свързано с финансовата дисциплина в съда**

Във връзка със закупуването на канцеларски и други материали е необходимо служителите да определят нуждите си и своевременно да подават заявките си пред счетоводителя на Районен съд- гр.Червен бряг за да се осуети възможна ситуация, в която да липсват такива материали, без която работата на съда е невъзможна.

## **II. СЪЗДАВАНЕ И УТВЪРЖДАВАНЕ НА КОЛЕГИАЛНА РАБОТНА АТМОСФЕРА И ДОБЪР МИКРОКЛИМАТ**

Ако бъде избрана за административен ръководител ще се стремя към диалогичен и дипломатичен стил на ръководство, какъвто стил считам, че се явява задължителен елемент за осигуряване на отличното функциониране на Районен съд град Червен бряг. Целта ми ще бъде да осигуря спокойствие и стабилност в съда като покажа на всеки съдия и съдебен служител, че се ползва с моята подкрепа, уважение и помощ. По никакъв начин няма да бъде допускано фаворизирането и толерирането на един колега или служител за сметка на друг.

## **III. СЪБЛЮДАВАНЕ НА ЕТИЧНИТЕ ПРАВИЛА И МОРАЛА**

Ще следя и изисквам всички съдии и служители от Районен съд град Червен бряг да съблюдават стриктно етичните норми в Кодекса за етично поведение на българските магистрати и Етичния кодекс на съдебните служители. По този начин ще бъде утвърден авторитетът не само на Районен съд град Червен бряг, но и на съдебна система като цяло.

## **IV. ПОДОБРЯВАНЕ НА МАТЕРИАЛНО-БИТОВИТЕ УСЛОВИЯ.**

Материалната база на Районен съд град Червен бряг понастоящем не благоприятства ефективната му работа и допринася за лошия имидж на съдебната система като цяло.

В тази връзка основна цел пред административния ръководител на Районен съд град Червен бряг следва да бъде подобряване на материално-битовите условия в съда.

Сградата на съда, находяща се на ул."Екзарх Йосиф" № 6 в град Червен бряг, представлява сграда на три етажа, като същата е в изключително лошо състояние. Сградата е съсобственост на Министерство на правосъдието и Община- Червен бряг. Разполага с два входа– основен от южната страна и северен вход /резервен/. На главния вход на сградата няма монтирани технически средства за проверка и същият е обезопасен единствено с метална решетка. Охраната на Районен съд- гр.Червен бряг се осъществява с физическа охрана /един служител на Областно звено „Съдебна охрана“– гр.Плевен/ и сигнално-охранителна техника /СОТ/. Липсата на монтирани технически средства за проверка и видео наблюдение създава рискове за кражба и унищожаване на документи, вкл. дела, повреждане на съоръженията в сградата, вкл. компютърната мрежа, съоръжения, комуникационни системи и др. Небезопасяването на входовете и етажите в сградата, вкл. отделните помещения и липсата на система с паникбутони, е предпоставка за допускане на заплахи и нападения над магистрати, служители и граждани в сградата, както и възможност за бягство на задържани или принудително водени лица и опит за внасяне на предмети, материали и вещества, които могат да се използват за извършване на противозаконни действия и терористични актове.

Състоянието на сградата, в която се помещава Районен съд град Червен бряг, е под критичния санитарен минимум. Сградата е строена през 1936 год. от частно лице с предназначение да изпълнява функциите на клиника. Впоследствие сградата е използвана за детска градина и акушеро- гинекологична клиника, след което и до настоящия момент се използва за дейността на Районен съд град Червен бряг. Канализацията на сградата не е подменяна от 1936 г. Дограмата е стара и дървена. Ел.инсталацията е изградена през 1995 год. и е частично подменена на втория етаж през 2013 г. Покривът и външната мазилка на съда се рушат. При проливен дъжд се наводняват част от вътрешните стени и водата стига до захранването на компютърните конфигурации, приземния етаж се пълни с вода и стените се подкопават от водата. В резултат на подобно наводняване през 2013 г. съдиите, чийто кабинети се намират на втория етаж от сградата, останаха близо една седмица

без електричество и осъществяваха дейността си на естествената светлина от прозорците.

Този наболял проблем изисква вземането на спешни мерки. В тази насока могат да бъдат проучени възможностите за получаване на финансова помощ по европейски проекти. Целесъобразно е построяването на нова сграда, която да бъде съобразена със съвременните европейски стандарти за изграждането на модерен и функционален съд. При невъзможност да бъде осигурен финансов ресурс е необходимо да бъдат поискани средства за спешни строително-ремонтни дейности / цялостна подмяна на канализацията и електрическата инсталация/за да бъдат осигурени здравословни и безопасни условия на труд на съдиите и служителите в съда. Сградата следва да бъде saniрана с цел осигуряване на енергийна ефективност.

Необходимо е да се създаде подходяща архитектурна среда за хората с уреждания, като се осигури лесен достъп до съдебните канцеларии и зали. Необходимо е да бъде изградена рампа с парапет за достъп на хората с увреждания до външното стълбище и първия етаж на сградата. Следва да бъде ремонтиран и адаптиран външният санитарен възел на съда, така че да може да бъде използван от всички граждани вкл. от хората с увреждания. Последният понастоящем не се поддържа и в лошо състояние.

За да се гарантира адекватен достъп на обществеността, подобряване ефективността на работа и качеството на обслужване на гражданите, следва да се подобрят и модернизират работните места както на съдиите, така и на служителите. Нужно е закупуване на ново компютърно оборудване. От общо 21 компютърни конфигурации, действащи в съда, 13 броя са закупени през 2007г., 1 бр. през 2008 г., 3 броя през 2009 г., а останалите 4 бр.– през 2012 г. Компютърните конфигурации следва да се свържат с мрежа, която ще позволи размяната на файлове между служителите по електронен път. Недостатъчната автоматизация на работното място води до записване на една и съща информация на много места. Наложително е и вземането на мерки за правилното съхранение на сървър на системата, който понастоящем е локализиран в началото на стълбищната част между първия и втория етаж и не отговаря на изискването за определени условия вкл. температура и прахово замърсяване.

Необходимо е въвеждане на система за паралелен аудио запис. Наличието само на две съдебни зали обуславят извод за възможност да се осигури финансов ресурс за внедряването ѝ. Внедряването на софтуер предназначен за запис на съдебните заседания, ще позволи точен, по-пълнен и надежден протокол от съдебните заседания и ще предотврати фактологически грешки. Друго предимство на тази система е, че ще упражнява положителен психологически ефект – намалява стреса на съдебните секретари, докато водят протокола, както и променя поведението на адвокатите в съдебната зала. Доказателство в тази насока са резултатите отчетени от съдилищата, в които такава система е внедрена например Окръжен съд – Шумен и Окръжен съд – Монтана/.

## **V. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ГРАЖДАНИТЕ, ОБЩЕСТВЕННОСТТА И МЕДИИТЕ.**

Важен елемент от дейността на съда е взаимодействието с гражданите. За да се повиши доверието на гражданите в съдебната система като цяло и в частност на Районен съд град Червен бряг е необходимо да бъде създаден модел за подбор и наемане на съдебни служители, който да съдържа изчерпателни правила за наемане на работа. Проведените пред последната една година в Районен съд град Червен бряг конкурси за две работни места /за длъжността „административен секретар“ и длъжността „съдебен деловодител“/ по различни процедури и различни критерии създават впечатление в населението на града за предварително предрешен „избор“. Създаването и утвърждаването на модел за подбор и наемане на съдебните служители, в който всички компоненти и етапи се спазват и който предварително е разгласен в обществото, би повишил доверието на гражданите в Районен съд град Червен бряг. Различията в провеждането на двете процедури, без предварително разясняване на обществото за причините, поради които се провеждат по този начин, крие риск от определяне на съда като пристрастен. Подобен отзвук в обществото лесно би бил париран от наличието на ясни правила, по които става избора на съдебен служител независимо от длъжността, за която се кандидатира лицето. Тези правила гарантиращи конкурсното начало ще осигурят квалифицирани и мотивирани служители, назначени след справедлива и прозрачна процедура.

Предоставянето на навременна и адекватна информация в съда е един от начините, чрез които да се подобри работата с обществеността. За постигането на тази цел е необходимо да бъде изграден информационен център. Информираността и компетентността на гражданите, както по отношение на техните права и задължения, така и по отношение на действителните възможности и функции на отделните служби и на съда като цяло, нерядко е ограничена. Често самите граждани не са в състояние да дефинират точно и по подходящ начин своето искане и очакването си от съда. Получаването на възможно най-пълна и компетентна информация от едно лице, което работи в информационен център, ще улесни гражданите, ще предотврати или редуцира до минимум обикалянето из различните канцеларии, ще намали развитието на корупционни практики и в крайна сметка ще повиши удовлетвореността от работата на съда. За целта работещия в центъра съдебен служител следва да е запознат отлично с работата на съдебната администрация. Създаването на информационен център ще се отрази позитивно и върху работата на служителите и съдиите. Съдебните служители от различните служби, към които до този момент най-често са се обръщали гражданите, ще имат достатъчно оперативен време за качествено изпълнение на служебните си задължения, без да отделят време за несвойствена за тях работа по предоставянето на информация. Ще се позволи съсредоточаването върху техническите аспекти при работата със съдебните дела. Такъв информационен център в Районен съд гр.Червен бряг може да бъде изграден в налично помещение, находящо се на първия етаж от сградата, до което гражданите ще имат лесен достъп. За целта е необходимо помещението да бъде оборудвано с две компютърни конфигурации – една за ползване от съдебния служител и друга, с внедрена независима връзка с Интернет /с ограничен достъп до определени правни канали/. Информационния център следва да бъде оборудван с принтер и копирна машина за ползване от граждани, адвокати и др. лица, които желаят сами да стигнат до нужната информация. В информационния център следва да бъдат на разположение на гражданите различни брошури, образци на документи, постери с държавните такси, списък на адвокатите, вещите лица и нотариусите, информация за медиацията като процедура за извънсъдебно разрешаване на спорове и др. Задачите на служителя в информационния център /специално обучен за това и с непрекъснато работно време/ могат да бъдат следните :

- да предоставя на гражданите стандартизирани формуляри, както и електронен вариант на документите с възможност за попълването и разпечатването им срещу заплащане от гражданите ;

- да оказва помощ при попълване на различни формуляри, молби и заявления;

- да ориентира гражданите за местоположението на канцелариите като пренасочва човекопотока от деловодството и секретариата;

- да предоставя информация за движението на делата, за съдебните засадения за деня и упътване на гражданите за залата и часа;

- да предоставя информация за съдебните такси и банковите сметки, по които следва да бъдат внасяни суми;

- да упътва към дежурния прокурор гражданите, които искат да подадат жалба за извършено спрямо тях престъпление, като указва приемното време и местонахождението на институцията.

Пред съдебните зали е необходимо да бъдат поставени електронни информационни табла, които да предоставят информация на гражданите за делата, които са предмет на разглеждане, състава, номера на залата, следващ номер на дело и др.

Въвеждане на политика за носене на личен бадж с нужната информация за всеки служител. Всеки от служителите в съда следва да бъде снабден с личен бадж, съдържащ информация, подпомагаща гражданите при тяхното обслужване – снимка, име, длъжност.

Друг способ за повишаване доверието на гражданите в съдебната система, който също може да се реализира в съда, е да се поставят две кутии за сигнали – едната за сигнали за корупция /такава е налична в Районен съд град Червен бряг/ и друга - за сигнали до ръководството на Районен съд град Червен бряг. Върху всяка кутия изрично следва да бъде поставено обяснение за това каква е процедурата при отварянето ѝ и обобщение на резултатите – ежемесечно. Дори дадено лице да не иска да разкрие името и адреса си за обратна връзка, това не е причина даденият сигнал да не се опише и проблемът да не се анализира. По аналогичен начин следва да се създадат електронни кутии за сигнали, което ще позволи на гражданите да дават своите предложения и да



насочват вниманието на ръководството към различни проблеми, без да е необходимо да идват до сградата на съда.

Друг начин за промяна виждането на обществото за съдебната система, който може да бъде реализиран в Районен съд град Червен бряг е провеждането на периодични симулации на съдебен процес с участието на ученици от различни училища и съвместно с местната преса. По този начин ще се повиши правната култура на бъдещите пълнолетни членове на гражданското общество.

В съзвучие с модерните тенденции, при работата и контактите с медиите Районен съд град Червен бряг ще бъде винаги открит и коректен, с оглед осигуряване гражданите и обществеността на обективна информация. Разбира се това ще бъде правено при стриктно спазване и зачитане правата на личността, защита на личните данни, и недопускане разкриването на различните видове тайна.

Като основен принцип ще залегне налагането на проактивна политика при работата с медиите.

Основен приоритет ще бъде също така популяризиране дейността на съда и съдебната система като цяло, защитата и утвърждаването на техния авторитет.

Съзнавам, че с изложеното по-горе се обвързвам с редица задължения и отговорности, както и че бъдещия ръководител на Районен съд град Червен бряг ще взема трудни решения, но с личния си пример ще опитам да сплотя и мотивирам колектива на съда да бъдем по-толерантни към себе си и другите, за да постигнем поставените пред нас цели, а именно с обща работа и съвместни усилия да накараме гражданите, обществото и нашите колеги да ни сочат като образец за подражание.

Благодаря Ви за вниманието!

17.11.2014 год.

град Червен бряг

С уважение:

  
/Виолета Григорова Николова/