

До ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ

КОНЦЕПЦИЯ

от Вера Георгиева Коева – районен съдия при РС Благоевград, гражданско отделение, кандидат за административен ръководител – председател на РС Благоевград

УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА ЧЛЕНОВЕ НА ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ,

Представям на вниманието Ви настоящата концепция, изискуема съгласно одобрените и действащи правила за избор на административни ръководители на органите на съдебната власт в страната.

Съгласно тези правила едно от структурните звена в изложението е посочване на личната мотивация за участие в конкурса за заемане на административния пост. Позволете ми становището ми по тази тема да посоча и обобщя накрая на изложението след анализа и оценка на състоянието на РС Благоевград към момента, както и посочване на конкретни проблеми и мерки по разрешаването им.

Ще спестя изричното преповтаряне състоянието на съда, както и достиженията, което отчасти включва изтъкване и на статистически данни, кадрова, техническа и др.обезпеченост и др., с която информация ВСС разполага служебно с ежегодно получаване актуализирани отчети за дейността на всеки съд.

Такива актуални данни подробно се съдържат и в наскоро извършените през м.юли 2015г. планови проверки от Инспектора при ВСС в съда и в двете обособени отделения – гражданско и наказателно с по равен брой от по 7 съдии във всяко едно към настоящия момент и които проверки са приключили и с издаването на Актове от проверките със съответните констатации, както за кадровата, така и за техническата обезпеченост, включително и установяване на конкретни пропуски по организацията на работата в съда и са набелязани конкретни препоръки по отстраняването им.

Ето защо считам, че за да се преценят достойнствата и позитивите на една концепция за административен ръководител е от значение акцентирането върху конкретни проблеми, мерките за отстраняването им, целите и политиките за последващо развитие и конкретните мерки за осъществяването им.

Достижения и проблеми в РС Благоевград и посочване на цели за развитие и конкретни мерки за постигане:

От тази гледна точка визията на бъдещия административен ръководител на РС Благоевград следва да предприеме такива преки решения и действия, с които да убеди, както всеки съдия, така и служител, в необходимостта от преосмисляне ролята на председателя и най – вече в отношенията му към съдиите и служителите и в действията си да се ръководи от следните принципи и цели:

Повишаване ефективността на правосъдието – повишаване качеството и срочността, както на правораздавателната дейност, така и на предлаганите други административни услуги от съда;

Пълна прозрачност на извършваната дейност, както съдебна /но в рамките защита на личните данни и спазване принципа за конфиденциалност по висящи дела/, улесняване достъпа до правосъдие на гражданите до другите административни услуги в съда, преосмисляне на ролята на административния ръководител, въвеждане на ясни открити правила, относими за всички и прилагани без изключения, както и на антикорупционни политики и такива за личен самоконтрол на всеки магистрат и служител за мотивиране в работата.

По конкретни проблеми и възможни мерки за разрешаване:

В плановата проверка от Инспектората към ВСС се констатираха няколко пропуска във връзка с досегашната организация, изразяващо се в нарушаване на принципа за случайното разпределение на делата – чл.9 от ЗСВ в гр.отделение, както и с отправяне на препоръки за вземане на организационни решения по подобряване на микрокримата в съда и констатираното наличие на напрежение, както между част от съдиите, така и с ОС.

-В тази връзка предлагам като конкретна мярка – утвърждаване ролята и значението на Общото събрание на съдиите, както и на събранието на всяко едно от обособените отделения – гражданско и наказателно, поотделно включително и по въпроси, които изрично не са сред компетенциите на такива формати, поради причина, че мнението, становище, вкл. и визията на всеки конкретен съдия от състава на съда е ценно, значимо и следва най – малкото да бъде чуто и обсъдено от гл.т. на евентуално съдържащ се рационален и чисто практически подход за дадената ситуация. Вземане на решения по администриране работата на съда след явно гласуване и формиране на мнозинство, след осигурена възможност на всеки съдия да изрази становище и след протоколирането му и вземане на решение след гласуване. По този начин преосмисляне на визията на председателя и възприемането му като адресат и изразител на общата воля на мнозинството от съдиите, включително и по отделенията, които да имат възможност сами да предлагат конкретни практически

разрешения по разрешаване на възникнал проблем по организацията дейността на отделението в частност и на съда като цяло. Недопустимо налагане на административно решение, особено такова, което засяга пряко или косвено организацията на работа на съдия, независимо от взето решение от общо събрание на съдиите и/или съответното отделение, ако преди това не е изслушано становището, респ.мотивите на засегнатия съдия при изразено от него несъгласие.

Свеждане до минимум на възможността административният ръководител с конкретни административни решения еднолично да влияе пряко или косвено в работата и организацията на конкретен магистрат, с което да не се създаде и най – малкото съмнение за пристрастие или толериране на един колега спрямо друг.

За избягване и най – малкото съмнение за толериране и пристрастие на председателя изготвяне и въвеждане на предварително съгласуване на вътрешни правила по съгласие на всички съдии по два основни аспекта, които се включват в правомощията на председателя и с които той пряко и/или косвено би могъл да повлияе, както върху работата на съдията, в посока недопускане на кърняване на неговата независимост , така и в кариерното му израстване:

1. Създаване и въвеждане на ясни вътрешни правила и принципи за: приемане на ясни условия, при които един съдия може и следва да промени материята си; въвеждане на правила за първоначално образуване на доклад на новопостъпил съдия, както и вида материя дела, които да разглежда; вида, начина и процента на натовареност, която да му се определи; начина на разпределяне на дела на съдия, напускащ съда или налагащо неговото отсъствие за по – продължителен период от време, при отчитане мнението по тези въпроси на всеки съдия, включително опита, стажа, квалификацията, желанието и др. обективни фактори. Тези правила считам за изключително важни, значими и съществени, тъй като липсата на такива сочи на опасност решаването им само по преценка на председателя да се създаде напрежение, дори съмнение в толериране на едни за сметка на други съдии. С въвеждането на такива правила би се svelo до минимум възможността на административния ръководител да влияе по какъвто и да било начин, както върху безпристрастната работа на магистрата, така и върху кариерното му развитие. Липсата на такива правила доведе до възникване и натрупване на напрежение сред съдиите и които констатации са отразени във визирания Акт от Инспектората с конкретни препоръки. Липсата на такива правила, отнапред установени и почиващи на ясни и приложими еднакво за всички обективни критерии, изправя административния ръководител да прави своеобразен избор между конкретни магистрати, претендиращи за разглеждане на една и съща материя, което неминуемо създава усещането за субективни предпочитания на един

магистрат пред друг при липса на отнапред установени общи обективни условия, които да се прилагат еднакво спрямо всички без изключения.

Възприемане на принципа, че административният ръководител може само да администрира издаването на заповед за определяне вида дела по материя, която да разглежда съдия и начина на формиране на доклад, след становище от ОС на всички съдии и с невъзможност след това да извършва каквито и да било промени в начина на разпределяне на дела чрез издаване на заповеди за т.нар. „Ръчно“ преразпределяне на дела от един докладчик, за образуване на доклад на друг съдия при липса на обективно основание за това, при липса на хипотеза на временно или трайно отсъствие на предходния докладчик.

2. предложение до ОС на съдиите за отмяна на действащите вътрешни правила в РС Благоевград, понастоящем популяризирани и в интернет страницата на съда, в частта, относно възможността и правомощието на председателя еднолично да променя процентната натовареност на конкретен съдия при преценка за негова натовареност в повече от останалите съдии. Това правило пряко и грубо нарушава принципа за случайното разпределение на делата. Това също е основание до възникване и натрупване на ненужно напрежение сред колегите, тъй като отнапред залага предположението или съмнението в манипулиране на системата за случайното разпределение или в грешка в алгоритъма на разпределящата система. Същевременно такова правомощие за административния ръководител създава и съмнение в толериране и в неспазване или заобикаляне на принципа за случайното разпределение на делата. Отделно от това – промяната на процентната натовареност на един съдия и то при възможност за едноличната преценка на председателя неминуемо довежда до натоварване на други съдии, което отново генерира напрежение сред колегите и дори до съмнение за въвеждане на двойни стандарти и съмнение за възможност за влияние върху безпристрастността на съдията или съмнения за зависимости. Обществото е особено чувствително по темата съдебна власт, поради което всяко нещо, създаващо дори съмнения в горната посока, следва да се отстранят незабавно.

С въвеждането от 01.10.2015г. на централизираната система за разпределение на делата и нулиране на системата за всички съдии считам, че само на основание този факт е достатъчно отмяна на вътрешните правила за разпределение на делата по усмотрение на председателя и с негова заповед в посочената част – т.нар. „ръчно“ разпределяне на дело по заповед на административния ръководител, извън случаите по утвърдената от ВСС Единна методика за разпределение на делата, както и съобразно случаите на утвърдените вътрешни правила в съда за такова „Ръчно“ разпределение. При евентуално констатиране на повече по брой , но разпределени дела на даден съдия от конкретен шифър, предлагам веднага

свикване на общо събрание и уведомяване за това на всички съдии, но отправяне на запитване с искане за проверка на разпределящата система до т.нар.Ай Ти специалисти, вкл. и до ВСС с нарочна комисия и едва ако се установи нередност в разпределящата система вземане на адекватни мерки за осигуряване на всеки магистрат на съразмерна натовареност, но това да не бъде за сметка на останалите колеги, а след вземане на общо решение от всички за начина на процедиране.

-Особено сериозен и значим е въпросът за срочността, както по движение на делата, така и по изписване на актовете по тях. Основните критики, а и препоръки и на обществото, на международни институции /напр.ЕК с периодичните доклади/ и на редица граждански инициативи, осъществяващи наблюдение на съдебната система, е именно бързината на правосъдието. Като конкретна мярка в тази посока е възможно да се обсъди и идея за процедиране – например провеждане на среща със съдията, имащ забавени дела, с подписване на своеобразен индивидуален т.нар работен план на действие с набелязване на конкретни етапи, срокове за изпълнение на всеки един от етапите, проверка изпълнението им и посочване на конкретни действия, стъпки при търсене на индивидуален подход и мотивация на този колега за ускоряване срочността на работата му и при направата на много задълбочен анализ за причините за забавата. При административен характер – незабавното им отстраняване , а при наличие и на субективни причини – даване на подходящи срокове за изписване на актовете и с приоритет тези, изискващи незабавно и бързо произнасяне, при зачитане естеството на причината, довела за забавяне, но и при категорично проява на уважение, защита честта и зачитане достойнството на магистрата .

-Въвеждане на периодични събрания по всяко едно от отделенията по материи за обобщаване на съдебната практика и изготвяне по възможност на своеобразно общо становище , с цел преодоляване на противоречива съдебна практика, вкл. и след протоколиране на обсъжданията и дадените разрешения и подреждане на тези протоколи в съответен за това регистър, включително анализиране в такъв формат и на мотивите по отменени актове, с цел запознаване на отделението с практиката на горните инстанции по даден материален или процесуален въпрос и възможността за прилагането му по висящи казуси, като своеобразен способ също за преодоляване постановяването на противоречиви актове. Поощряване периодичното провеждане на събрания на всяко едно от обособените отделения не само с цел развитие на професионален дебат , но и като изключително важно средство за по-активно общуване, комуникация между съдиите като начин за подобряване на микроклимата.

- На тези събрания по отделения периодично обсъждане и по възможност въвеждане на общи времеви стандарти и за дадена съдебна процедура от конкретен вид, което по възможност да се прилага от всеки

съдии в отделението, с което също ще се повиши доверието в ефективността и предвидимостта на правораздаването.

- Поощряване на магистратите, включително и служителите, да посещават програми, семинари, конференции др. форми на обучения и повишаване на квалификацията, вкл. и на международно ниво и по специално акцентирание върху обучението по право на ЕС.

- Във връзка с повишаване качеството на работата на магистратите разработване на вътрешни правила в съда, приложими за всички еднакво и без изключения, с които да се надградят общите такива, утвърдени от ВСС, но и с възможност на всеки съдия при предварително заложиени еднакви критерии за всички за определен период от време да бъде командирован в друг орган на съдебната власт или в международни институции, ако пожелае. Разбира се за разумен срок и чрез въвеждане и на ротационния принцип, за да се избегне заобикаляне на правилата за конкурсното израстване, както и за избягване на съмнение за толериране на един спрямо друг, а на всички при еднакви условия да се обезпечи възможността за професионално развитие. По този начин всеки съдия би натрупал опит, свързан с актуализиране и обобщаване на съд.практика и прилагането ѝ в следствие на районното ниво. Касае се до разработване на приемлива и работеща формула за възможност за кариерно израстване на всеки един от районните съдии, до повишаване на квалификацията му, вкл. и до възможност за получаване почтено и достойно и по- високо възнаграждение за времето на командироването, предвид продължителния срок на провеждане на конкурсите, вкл. и възможността по обжалването на резултатите им.

- Въвеждане и на вътрешни правила за командироване на съдии в РС Благоевград от друго населено място, предвид предстоящото много сериозно предизвикателство пред РС Благоевград, а именно участието на значителен брой от съдиите в обявени от ВСС конкурси за преместване и повишаване, а именно – към настоящия момент участие в такива конкурси са подали документи общо 8 съдии от РС Благоевград от общо 14 работещи реално по щат, което е още едно красноречиво доказателство за желанието на работещите в РС Благоевград съдии за кариерно израстване и развитие и при неколккратно дадено несъгласие от ръководството на РС Благоевград за командироване, макар и временно и то на ротационен принцип и то за всички съдии от гражданското отделение, поискали такова командироване в ОС Благоевград по изрична покана от Окръжния съд до всички съдии от ГО.

- Активно информирание и съдействие от страна на председателя по включване на съда в най – различни програми и проекти, включително и с европейско финансиране, след предварително и подробно популяризиране на тези проекти сред всички съдии и покана до всеки, който пожелае да

вземе участие в него, по начина и формата, която смете, че може да бъде полезен;

- **Изграждане на медийна политика на съда**, чрез периодично популяризиране и своеобразен отчет на случващите се събития и процеси, вкл. и по отразяване на процеси със значим обществен интерес, чрез излъчване на говорител на съда, било конкретен съдия или служител, която стратегия да обхваща и разработване на правила за начина на реакция от страна на съда като цяло за защита на всеки конкретен магистрат от евентуално необоснован натиск върху вътрешното му убеждение или недопустима намеса в личния му живот, с цел осигуряване спокойствие на съдията, което считам за по – правилния подход на административния ръководител по мотивиране на всеки съдия за по - ефективно правораздаване – качествено и в срок.

- **Въвеждане на антикорупционни политики** – ежемесечен отчет на общото събрание на съдиите или по друг подходящ начин довеждане до знанието на всички съдии и служители на информация за евентуално постъпили сигнали в кутите за сигнали, поставени в регистратурата на съда и в деловодството. По преценка поставяне на такава кутия и извън тези помещения, но на видно място в съда, с цел да се улеснят максимално гражданите в подаване на сигнали, жалби, препоръки или други съобщения без да се притесняват от извършват това в помещенията, където има съдебни служители и периодично оповестяване на данните от постъпилите сигнали и незабавното им препращане до съответните адресати на сигнала за проверка.

- Например може да се предвиди периодично въвеждане и на анонимни анкети /въпросници/, в които също да се формулират въпроси, касаещи прозрачността на правосъдието, както и дейността на съдиите и администрацията, включително и за проява спрямо граждани на неетично поведение, включително въвеждане на такова анкетиране и при въвеждане на нова практика, за получаване на обратна информация за полезността ѝ или необходимостта от подобряването на формата на предлагането ѝ и които резултати да се обобщават и незабавно съобщят на общо събрание на всички съдии и вземане на решения за конкретни действия за преустановяване на евентуално порочна или незаконосъобразна практика, което значително ще доведе до повишаване доверието в правосъдието, конкретно по отношение на морала, безпристрастността и етиката на съдиите в РС Благоевград и служителите му. Мярката може да окаже и полезен предварителен самодисциплиниращ ефект в посочената посока.

Във връзка с антикорупционната политика:

Включване активно на съда в програми за наблюдения и проверки от неправителствени организации, вкл. и такива по защита на човешките права и свободи, които да наблюдават процесите в съда и да дават констатации по работата и препоръки в организацията от гледна точка на

достъпност и прозрачност на съдебната услуга и публично оповестяване на тези резултати по подходящ начин, включително и на сайта на съда.

Конкретна стъпка към антикорупционна политика и прозрачност в дейността на съдиите е излагане в сайта на съда , по изрично деклариране на съгласие за това от съдията и след защита на личните данни , на копие от годишната декларация на всеки съдия до Сметната палата, както и на други документи, изискващи деклариране на определени факти пред държавни органи.

Продължаване на практиките, наложени до този момент , включително и със съдействието на ОС Благоевград на деня на отворените врати, работа и съдействие с ученици, студенти, участие на съдии в рубрика месното Радио Благоевград по популяризиране на полезни практики и разясняване на дейността на съда, за преодоляване на негативните настроения срещу съдебната власт в обществото, до голяма степен базирани на незнанието и на липсата на информация.

Утвърждаване на полезни практики при периодични срещи и връзки с други органи и власти – като РП, ОП, АС и ОС Благоевград, както и с другите съдилища, вкл. и в региона за обмен на вече приложена и полезна идея за улесняване достъпа и ефикасността на съдебната услуга, както и непрекъснато сътрудничество, на база на уважение и толерантност и с други институции като адвокатура, полиция, администрация от различни ресори. Постигането на каквато и да било цел и успехът на каквато и да било политика винаги е свързано с необходимост от сътрудничество с посочените органи и институции. Последното предполага комуникативност. В тази връзка предприемане от бъдещия административен ръководител на мерки за подобряване комуникацията и най – вече с Окръжен съд, основано на принципа на взаимодействие, толерантност, уважение, основано включително и на принципа на йерархичното положение на органите на съдебната власт. От особено значение за успеха на едно управленско решение е вземането му след обсъждане на формат като общо събрание на съдиите, включително и след консултирането му и с други органи и институции, ако реализирането му може да доведе до засягане на техни права или интереси. В тази връзка и във връзка с препоръките , дадени и от Инспектората към ВСС, особено значима и съществена е ролята на административния ръководител като своеобразен балансър на интересите на съдиите, администрацията, но и на останалите органи и организации, които отношения следва да почиват изключително на проява на взаимно уважение, вежливост и толерантност, почтеност и благоприличие и при възникване на спор или необходимост от съвместно разрешаване на даден проблем разрешаването му чрез активно търсене на диалог с търпение за изслушване и готовност за възприемане на нови или различни аргументи, мнения и гледни точки.

По отношение на съдебните служители – Доброто администриране е свързано с разработване на политики за добро управление на човешките ресурси:

- Въвеждане на допълнителни стимули към мотивирането им за сръчност и качество – чрез усъвършенстване на изискванията в атестационните формуляри, настояване за етичност и вежливост, както помежду си, така и спрямо гражданите.

- Осигуряване на адекватно кариерно развитие за всеки служител, както и гарантиране прилагането на обективни критерии за кариерното развитие на всеки служител, включително и чрез разработване в рамките на закона на мерки за поощряването им.

- Непрекъснато поощряване включването на всички служители в програми за обучения с оглед естеството на работата и нуждите на самата администрация и възприемане на въведени в други съдилища успешни практики, както на местно, така и на национално ниво;

- Провеждане на регулярни срещи на ръководителите на служби, както помежду си, така и с председателя и информирането за възникнали практически проблеми, както и вземане на необходимите мерки за незабавното им отстраняване и най – вече от гледна точка опростяване на процедурата за получаване на дадена административна услуга от гражданите.

- Въвеждане на периодични анонимни анкети сред самите служители за получаване на обратна информация за състоянието на всяка служба, за отношенията на служители помежду им, с другите служби и с гражданите, за препоръки и предложения за конкретни мерки за подобряване на работата, материални и др. условия на работа, вкл. и по вземане на мерки във връзка с подобряване работата в администрацията, с обобщаване на резултатите от тези анкети и незабавното им свеждане до знанието на общото събрание на съдиите с конкретни предложения за вземане на административни решения.

- Доброто и ефективно, както правораздаване, така и управление е свързано със стремеж към въвеждане и поддържане на съвременните технологии и провеждане на политика по незабавното им въвеждане след създаване на адекватната организационна работа и съответно възможно финансиране на всеки последващ етап от т.нар електронно правосъдие, като комплекс от нормативни, технологични, организационни мерки, целящи ефективно използване на информационните и комуникационните технологии в съдебната система.

- Усилия и стремеж за въвеждането на информационни технологии е целта, която следва да е сред водещите за административния ръководител на всеки съд, поради факта, че развитието на електронното управление и електронните услуги на публичния сектор, допринасят за повишаване на доверието в системата, улеснява се достъпа до правосъдие,

вкл. и на социално уязвими индивиди или групи по причина неравностойно положение, постига се прозрачност на действията, отчетност, представлява своеобразен възможен способ за наблюдение и контрол, действа превантивно и е своеобразно средство за сигнализиране на антикорупционни практики, значително улесняване на гражданите и изобщо на потребителите на съдебна услуга, значително скъсяване на съдебните срокове, поради по-бързия начин на съобщаване, икономически изгодно, поради спестяване на значителни средства, както за материален, така и за човешки ресурс по предлагане на услугата.

-Активно следене за прилагане и на още полезни практики в други съдилища за прозрачно и ефективно правосъдие.

Изложеното не е изчерпателно и не би могло, а само очертава конкретни проблеми и съответни мерки за преодоляването им, но предлага нова, по – различна визия за преосмисляне ролята на административния ръководител и по – специално по двете му основни правомощия, касаещи пряко дейността на съдиите - по определяне на вид материя дела за разглеждане от даден съдия, въпроса за определяне на товареността на всеки съдия и правомощията по кариерното му израстване. Разработването на ясни правила по тези въпроси и еднаквото им прилагане спрямо всички и след решение и съгласуване от всички съдии е от значение за безпристрастността на съдията, създават сигурна, защитима и спокойна работна атмосфера, недопускат възникване на напрежение и конфликти, повишават доверието и в обществото, което именно ме мотивира да взема решение за участие. И именно тук е мястото да обобща личната си мотивация - желание да се предложи нова, различна визия за ръководството на съда. От друга страна, именно така целената съдебна реформа изисква от всеки магистрат, независимо от нивото му в системата, да застане открито и почтено с името си и достойно, почтено и открито да посочи от негова гледна точка има ли проблеми и какво е неговото виждане за промяна. Не само декларации и добри пожелания, а нещо реално възможно изпълнимо, рационално , работещо и полезно. Мотивацията е именно в такива формати открито да се излагат позиции , да се предлагат разрешения и в среда на позитивна конкуренция на идеи и послания да се търси разрешение за администриране на съответния орган на съдебната власт , основаващо се на принципа на надграждане на извършеното, но и с въвеждането на допълнителни гаранции за установяване възможност на всеки един съдия и служител в съда да полага труд при равни условия и при установяването на достатъчно стабилни гаранции за предлагане на еднакъв подход и принципи спрямо всеки, с което да се създаде и сигурност в еднаквото третиране на всеки един съдия и/или служител. Последното е от изключително значение от гл.т. осигуряване на спокойствие , сигурност и

защитима работна среда за всеки магистрат и служител и според мен и по-верния и правилен подход за позитивното мотивиране на работещите в съда за ефективно изпълнение на задълженията.

22.10.2015г.
Гр.Благоевград

С уважение:


/В.Коева/