

До
Съдийска колегия
на
Висш съдебен съвет

КОНЦЕПЦИЯ
за
управление на
Районен съд гр.Варна
на районен съдия Любомир Симеонов Нинов кандидат за
заемане на длъжността
административен ръководител-председател на
Районен съд Варна

СЪДЪРЖАНИЕ:

1. Лична мотивация

2. Анализ и оценка на състоянието на Районен съд Варна

3. Правораздавателна дейност.

4. Цели за развитие на РС Варна

5. Качество и бързина на правораздаването

6. Съдийско самоуправление

7. Създаване и съхраняване на човешкия потенциал

8. Взаимодействие с медиатори

9. Медийна политика

Уважаеми членове на СК на ВСС,

В качеството си на кандидат за административен ръководител на РС Варна и на осн. чл.194, ал.1 от ЗСВ представям на вашето внимание разработена в краткост концепция за управление на Районен съд гр.Варна

1.Личностна мотивация:

Реализирал съм целият си трудов стаж като магистрат в РС Варна, като това са вече повече от 19г. През това време станах свидетел на влиянието върху работата на първоинстанционните съдии на множеството промени в ЗСВ и различните процесуални и материални закони, както и на опитите на колектива и отделните ръководители да реагират на преките последствията от тях върху ежедневноната ни работа. Многократно съм вземал участие при обсъждането на различни проблеми, възникнали по тези поводи. Считам, че натрупах значителен опит и придобих широк поглед върху случващото се, както в съдилищата от районно ниво, така и конкретно в РС Варна, като това ще ми даде възможност да използвам разнообразни способности за решаване на нововъзникналите предизвикателства пред РС и да избягвам повтарянето на вече доказали се във времето грешни решения, на които съм бил свидетел. Това ще спести време при намирането на най-доброто управленско решение и ще установи трайност и предсказуемост в работата на съда. Фактът, че в районен съд съм работил с голяма част от колегите от ОС Варна и с някои от Ап.С Варна, ще подпомогне комуникацията ми с тези съдилища и по този начин ще се създадат условия за все по добро взаимодействие между тях. Считам, че като административен ръководител бих имал възможност да се съсредоточа върху нуждите на колегите, както като колектив, така и в тяхната отделна индивидуалност, като това ще даде възможност на съдиите и служителите на районния съд да изпълняват задълженията си с удоволствие и да се чувстват по-

сигурни при изпълнението на ежедневните си трудови задължения.

Вярвам, че значителният стаж като районен съдия ще ми помогне да създам атмосфера за всеки новопостъпил колега, при която той да може да развие в максимална степен чувство за независимост, справедливост и професионална колегиалност. От друга страна с колегите, имащи по-дълъг стаж в районния съд, съм постигнал степен на близост, която ще ни даде възможност заедно да решаваме възникващите ежедневни проблеми по управлението на съда, като в това безспорно ще бъдем подпомагани от креативността в мисленето на новите и новопостъпващите колеги. Считаю, че основна моя цел би следвало да бъде съхраняването в личностен и човешки план, тъй като намирам, че уравнивесената и съхранена личност е задължителна предпоставка за качествено изпълнение на каквато и да било трудова дейност и най-вече осъществяването на правораздаване.

Голямото текучество на кадри през годините, обусловено от факта, че става дума за институция от първо ниво в системата, създава предпоставки за липса на приемственост между младите, започващи кариерното си развитие колеги и колегите с натрупан стаж и формиран професионален опит.

2. Анализ и оценка на състоянието на Районен съд Варна

По настоящем структурата на съда е реализирана в две колегии-гражданска и наказателна, като съотношението на щатове към края на 2018г. е 31 състава за гражданска колегия и 19 състава за наказателна колегия. Съответно наказателна колегия на съда се ръководи от един заместник, а гражданската колегия има двама заместници. За период от 19 години варненският районен съд удвои състава си. За съжаление сложността на процедурата за увеличаване на съдийските щатове доведе до забавяне на отпускането на нови бройки

за съдии и те бяха разкрити и заети, след като вече се бе получило значително натрупване на дела при настъпването на икономическата криза от 2008г. Съдът, в тогавашния си състав, показва изключително висока степен на моментна мобилизираност, за да запази постигнатите високи резултати на своевременно изписване на съдебните актове и да не допусне значително влошаване на качеството им. Това обаче бе изцяло за сметка на личното време на съдиите и на техния жизнен комфорт, което неминуемо доведе до последваща демотивация, подсилена от бавните и редки процедури за кариерно израстване, съчетани с неясните принципи за командироване в по-горните съдилища и липсата на каквито и да било морални стимули за реално работилите колеги. Необясним факта е, че за всички тези години, въпреки постигнатите резултати, няма предложен за награда пред ВСС редови магистрат от РС Варна.

За щастие натовареността в наказателно отделение на съда е сравнително трайна по обем, което прави ситуацията там далеч по-предсказуема и не налагаща спешни и значителни промени.

След известен спад на постъплението на граждански дела, към настоящия момент се наблюдава стабилизиране на същите с тенденция за увеличаване, а постъплението на наказателни дела в последните няколко години като цяло е трайно, без значими колебания.

По настоящем считам, че щатната и кадрова обезпеченост е добра и е създадена възможност за разумно натоварване на съдиите без това да е за сметка на свободното им време и личния им живот. Въпреки това се наблюдават известни отклонения извън нормите на приемливото натоварване, като считам, че те са резултат по-скоро на несполучливи управленски решения, свързани с начина на преразпределяне на делата от закривани състави.

3. Правораздавателна дейност.

За последната пълна календарна година 2018г. в съда са постъпили 5 909 наказателни дела и 19 403 граждански дела, а са приключени 5 824 наказателни дела и 18 927 граждански дела. Постигната е степен на приключили дела от 86% което е висок резултат и е трайно достижение на колегите. Действителната месечна натовареност на съдиите е била 49.49 дела, което съпоставено с броя на работните дни от месеца, в които се включват и заседателните, показва, че на ден съдия е приключвал средно по две дела и половина.

За съда е характерно бързото приключване на делата, но отново следва да се отбележи, че то не рядко е за сметка на личния живот на колегите, които често отделят от полагащото им се по закон време за почивка, за да подпомагат работата си. Колегите полагат всички усилия за изписване на актовете си в срок, като количеството на забавените произнасяния е минимално и в рамките на приемливото.

4.Цели за развитие на РС Варна

Нужно е да се създаде и поддържа гъвкава организация на работата, като чрез наблюдение на процесите в обществото, съдът да изгражда предварително стратегии за реакция, като пример може да се създаде авансово стратегия за своевременно реагиране на рязко повишаване на броя на постъпващи дела поради настъпване на икономическа криза, каквато се твърди, че наближава отново. Следва да се намери баланс в действията на административното ръководство, като същите не само да отговарят на моментно възникнали нужди, но и да са реализирани и съобразени и в далечна перспектива. Тоест решенията на проблемите не следва да бъдат вземани само с цел задоволяване на моментни нужди, но следва те да са съобразени и с обстоятелства от по-далечно бъдеще, като по този начин ще се установи сигурност и стабилност в работата на съда.

Считам, че следващия административен ръководител следва да положи усилия за равномерно разпределение на делата между съдиите с цел намаляване разликата в натовареността, отчитана както по СИНС, така и статистически като бройка.

Към момента съществува усещането, че се търси решение на проблеми с натовареността едва когато те бъдат поставени и не рядко то се отлага във времето, което неминуемо създава неудовлетвореност и недоверие.

Необходимо е ясно да си дадем сметка, че към момента въпреки постоянно полагащите се усилия и малките крачки на напредък, изграждането на съдебна палата е едно твърде неясно бъдещо събитие, поради което работата в тази насока не следва да служи като оправдание за пренебрегване на необходимостта от действия за подобряване на битовите условия в сега заеманата от съда сграда. Тя, както е известно, не е била предвидена за съдебна институция и това създава множество неудобства. Резерви в тази насока могат да се търсят най-вече в площ в сградата на самия съд, заемана от банков клон, чието присъствие преди години е било оправдано с цел облекчаване гражданите и процесуалните им представители при внасянето на дължими държавни такси, но от тогава в района на съда са открити още няколко банкови клона и бе въведена възможност за плащане по електронен път, което дава възможност да се търси освобождаване на тази площ и евентуалното разполагане в нея на съдебна зала или използването ѝ за други нужди. Друга възможност за отговаряне на нарасналите нужди на съда е на лице в намиращата се на близо сграда, в която се помещават СИС, счетоводството на съда и част от архива.

Необходимо да се засили работата по своевременно отправяне до ВСС на предложенията за придобиване на рангове и несменяемост на колегите, като се следи по-

стриктно за момента на настъпване на предпоставките, предвидени по ЗСВ.

5. Качество и бързина на правораздаването

Считам, че постигнатите резултати към момента са следствие само и единствено на ежедневните усилия на колегите ми, които не рядко жертват голяма част от личното си почивно време, водени от желанието и необходимостта да постановават своевременно и качествено актовете си. Това обаче неизбежно е за сметка на тяхното здраве и личен живот, като намирам, че трайното жертване на последните е характерно за манталитет от една отминала епоха и не следва да се допуска. Считам, че все още се наблюдава трудно приспособяване на новопостъпващите колеги към предизвикателствата на самостоятелната работа на съдията и това изисква създаването на подходящ механизъм за обмяна на опит с по-дълго работещите в съда съдии. Към настоящия момент новите колеги обикновено контактуват с един до двама съдии с опит, като това ги кара да се ограничават сами при търсенето на помощ и съвети с цел да не пречат на работата на съответния колега. Считам, че пряко задължение на административния ръководител е да следи от близо аклиматизирането на новопостъпващите колеги и да ги подпомага като ги напътва какво с личния си опит, така и насочвайки ги за съвет към всички съдии с опит, за да могат те както да получават своевременна помощ, така и да получават поглед върху различни начини на работа и по този начин да могат да изградят свой стил.

Макар вече от около година в районен съд да е въведена възможността страните по делата да извършват дистанционни справки, личните ми наблюдения показват, че тази възможност се ползва изключително рядко. Това обаче е една изключително добра възможност за страните по делата и техните адвокати да пестят време, правейки справките си без да посещават съда. Считам, че липсата

на популярност на тази възможност е причината тя да не се ползва по-широко, като този проблем може да бъде преодолян чрез допълнително осведомяване на страните. По-широкото прилагане на възможността за дистанционни справки ще намали и човеко потока в сградата на районен съд, която както е известно е била изградена за задоволяване на други нужди и ежедневното придвижване на множество хора силно затруднява както пропускателния режим в нея, така и конвоирането на подсъдими лица и придвижването на посетителите и служителите.

6. Съдийско самоуправление

Съдийското самоуправление е значим фактор създаващ предпоставки за налагането на атмосфера на колегиалност, уважение и разбирателство. То е средство за контрол върху работата на административното ръководство и се явява способ за защита от негови действия на произвол и вземане на неподходящи решения. Самоуправлението създава предпоставки за административен ръководител да бъде избран лидер, доказал се сред колегите си на първо място с готовността си да полага труд и да има мотивиращо и подпомагащо отношение към тях. То е способ за предотвратяване на възможността да се стигне до назначаване на началник, който да управлява колегите си без да може да посочи свои собствени трудови постижения, по които те да се водят.

Необходимо е създаване на условия, при които всеки съдия от районния съд да чувства възможност за пълноценен и равнопоставен контакт с колегите, заемащи ръководна длъжност, което според мен означава, че в ръководния екип следва да бъдат включени съдии, доказали се като лидери-способни да поемат и вършат работа повече от другите, давайки личен пример с това, а не съдии, стремящи се да бъдат началници-използвайки поста, за да налагат на колектива собствените си управленски виждания.

До настоящия момент съществува практиката да се определят заместници на административния ръководител трайно, до преместването им в по-горен съд, като това в годините е създавало многократно усещането, че тези колеги се дистанцират от останалата част на колектива и загубват пълноценната връзка с него. Считам това за недостатък, нарушаващ нормалните условия на работа поради липсата на равна възможност за всички съдии да участват в решаването на проблемите на съда. Макар че липсва такава законово предоставена възможност, този проблем може да бъде преодолян като се даде възможност на общото събрание на съда на всеки две години чрез тайно гласуване да изразява подкрепата си или не към съответните заместник административни ръководители и това да служи като база за евентуална преценка от необходимост този човек да бъде заменен на тази длъжност от друг или просто да се потърси причината за евентуално спадналото доверие в него.

7. Създаване и съхраняване на човешкия потенциал

Съществуващата нормативна уредба дава общи насоки относно изграждането на съдията като професионалист, но без да въвежда социален елемент като защита на неговото здраве, в който и да било от аспектите му-физически или психически. Считам, че това е сериозен проблем, тъй като магистратите разполагат с ограничен арсенал от средства за защита срещу злоумишлени и нерегламентирани атаки от останали недоволни страни по делата им. През годините многократно се е стигало до непочтително отношение на засегнати страни, в рамките на което от тяхна страна са били търсени множество некоректни способности за обидно отношение към съдиите. В тази насока би следвало да се провежда системна работа с новопостъпващите колеги, като се запознават в подробности с особеностите на функционирането на съда и биват своевременно предупреждавани за възможни психологически атаки.

Необходимо е да се даде перспектива на колегите, като чрез взаимодействие с ръководствата на горестоящите Окръжен, Административен и Апелативен съд, се създаде равнопоставена система за командироване за не повече от шест месеца в търговските и граждански колегии, а по отношение на наказателните колегии, предвид принципа за несменяемост на състава, следва да се търси подходящ способ, чрез който на освободените щатове да могат да се ротират командировани съдии от РС.

Сходни проблеми има в тази насока и при администрацията на съда, където се наблюдава движение на доказали се във времето професионалисти към значително по-малко натоварените окръжен, административен и апелативен съдилища. Това води до загуби на знанията и уменията на тези хора, като този проблем би могъл да се избегне чрез периодични сбирки за обмяна на опит между служителите на съдилищата. За съжаление през годините на пребиваването ми в РС Варна трайна практика бе изключително бавното и трудно подобряване на битовите условия на труд, а това е от съществено значение за спокойствието на колегите и служителите, необходимо им за пълноценно изпълнение на задълженията им.

Наблюдават се често проблеми с планирането на бюджета, като това влече след себе си такива последици като недостиг на средства за канцеларски материали, необходими за изпълнение на пряката съдийска работа-недостиг на листи в края на година или на средства за поемане на разходи за медицински грижи за състава на съда-варненски районен съд бе може би единствения съд в България, в който за 2018г. не бяха отпуснати средства на съдиите и служителите за очила. Необходимо е в тази насока да се извърши по-задълбочен анализ със съдействието на счетоводния отдел на съда и заместник административните ръководители, за да може тези проблеми да не се повтарят.

Необходимо е да се търси преодоляване на отсъствието на съдебни помощници в РС Варна. Въпреки високата му натовареност именно районният съд е без щат за съдебни помощници, а такъв имат другите две по-горни съдилища.

8. Взаимодействие с медиатори

При Районен съд Варна съществува и център по медиация, за съжаление работата на този орган е сравнително непопулярна за страните, като броя на заявленията за медиация, макар да нараства през годините плавно, е незначителен и това най-вероятно се дължи на липсата на обвързваща сила на постигнатото в производствата по медиация за разлика от съдебните произнасяния. Въпреки това работата в тази насоки би следвало да продължи, като периодично се осъществяват контакти с адвокатурата и същата да бъде напътвана да търси по-активно решение за проблемите на страните чрез медиация преди да се стигне до завеждане на дело.

9. Медийна политика

Районен съд Варна има самостоятелна пресслужба, като същата осигурява информация за медиите при възникнали конкретни въпроси, но би могло да ѝ бъде възложено да предоставя сбита ежемесечна информация за свършеното от съда, като по този начин ще се даде възможност на обществеността всеки месец да се запознава с резултата от съдийската работа, виждайки броя и вида на приключените от съдиите дела-решения по граждански дела и постановените присъди. По този начин всеки желаещ ще може да придобие реална представа за обема на свършената работа от РС Варна.

Подпис