

ВСС 4456/19

## О Т Г О В О Р И

на въпроси, поставени от Български институт за правни инициативи към кандидата за заемане на длъжността Административен ръководител - Председател на Районен съд Търговище – Христина Иванова Сярова

**УВАЖАЕМА** госпожо Гяурова-Вегертседер,

С настоящото изложение прилагам отговори на поставените от Вас въпроси.

### **I.ВЪПРОСИ КЪМ ВСИЧКИ КАНДИДАТИ:**

**1.Какво е Вашето мнение за течащата реформа на съдебната карта? Следва ли да се взема предвид мнението на административните ръководители на органи на съдебната власт и на обществеността при прекрояването на съдебната карта, според Вас? Ще доведе ли промяната в съдебната карта за по-равномерна натовареност?**

Съдилищата са един от символите на държавността в малките населени места и е важно да ги има, най - малкото защото осигуряват по - лесен достъп до правосъдие. Всички сме наясно, че промените в България са динамични. Видими и неоспорими са процесите на миграция от по – малките населени места към няколкото големи градове. Емиграцията и демографският срив са явления и процеси, чиято обратимост е малко вероятна към момента. Естествено е това да има отражение, както обективно върху броя дела, така и върху структурните и организационни промени, които ВСС ще предприеме вероятно, като неизбежни.

При вземане на конкретно решение винаги е полезно да се изслушат повече мнения, не само на административните ръководители, но и на кметовете на населените места и на обществеността. Това позволява събирането на достатъчно информация, за да може решението да е информирано. Същевременно дава възможност същото да е стабилно и да защитава интересите на всички. Идеята за прекрояване на съдебната карта посредством закриване на съдилища поставя редица въпроси по отношение целта на тази реформа - по - добро правосъдие, по - голямо удобство за хората, спестяване на финансов ресурс. Затова първо трябва да е ясна целта, за да се очертаят пътищата по които може да се постигне.

**2.Резултатите от изследването „Нагласи на магистратите към създаване на механизъм за търсене на дисциплинарна и наказателна отговорност на главния прокурор, председателя на ВКС и председателя на ВАС, проведено по поръчка на БИПИ през 2019 г. показват, че 54.5% от прокурорите и 67% от съдиите подкрепят промяната на чл.126, ал.2 КРБ по отношение на функциите на главния прокурор. Вие виждате ли перспектива и необходимост от такава промяна? Кой, според Вас,**

би могъл да извършва независимо разследване срещу главния прокурор, председателя на ВКС и председателя на ВАС?

Считам за удачно като начало е необходимо да се проучи практиката на други европейски държави в тази област, да се проведе широко обществено обсъждане по темата и едва тогава да се предлагат ефективни начини за контрол и разследване. Поставените въпроси следва да се решат законодателно, като се съобрази и Решение 0 11/23.07.2020г. по дело № 15/2019г. на КС на Република България.

Личното ми мнение е, че тази функция би била възможна да се възложи на колективен, а не на едноличен орган.

**3. Смятате ли, че избраните за административни ръководители следва да преминават обучение по Кодекса за етично поведение на българските магистрати с оглед на правилата за тях, разписани в него?**

Право на свободна преценка на всеки административен ръководител е възможността да се включи в такова обучение. Лично аз бих се включила, защото би ме обогатило и помогнало да придобия нови познания, които определям като надграждащи предвид факта, че всеки магистрат следва да е запознат с нормите на Кодекс за етично поведение на българските магистрати и Етичен кодекс, приети от ВСС.

**4. Как административният ръководител може да бъде полезен на съдията-наставник?**

Съгласно чл.242, ал.1 ЗСВ и чл.2, т.2 от Правила за дейността на съдиите-наставници на ВСС административният ръководител на съответния съд определя със заповед съдия - наставник, какъвто може да бъде назначен на младши съдия в окръжен съд и на първоначално назначен съдия в районен съд за първата година от встъпване в длъжност. Административният ръководител може да подпомогне работата на съдията - наставник, чрез ясно разписване в издадената заповед за назначаването му на дейностите, във връзка с професионалното развитие на младшия съдия или първоначално назначения съдия в районен съд. Може да подпомогне дейността му чрез участие в обучения или други инициативи, свързани с наставническата му дейност, организирани от НИП или ВСС, да улеснява интегрирането им в съдебната власт и да им предоставя практически инструменти за справяне с ежедневните им задължения.

**5. Каква е ефективността на етичните комитети по места в органите на съдебната власт, според Вас?**

Комисиите за професионална етика към органите на съдебна власт осъществяват пряк и непосредствен контрол по прилагане и спазване на етичните правила, при събиране на информация и при осъществяване на взаимодействие с компетентни органи и институции. Извършват проверки за наличие на поведение, противоречащо на правилата за професионална етика, поради което ги намирам за абсолютно необходими помощни органи към Комисия по професионална етика към Съдийска колегия или Прокурорска колегия на ВСС.

6. Ясни, прозрачни и справедливи ли са критериите за допълнително възнаграждение на съдиите, съдебните служители и съдебната администрация, според Вас?

Справедливостта изисква при еднакви критерии и ред за изплащане на допълнително трудово възнаграждение да се изплаща в равен брой трудови възнаграждения на всички магистрати и съдебни служители, след като основните критерии са постигнати резултати и натовареност на съответния орган на съдебна власт.

С решение на Пленума на ВСС по протокол 29/22.11.2018г., изменение и допълнение по протокол № 28/2019г. са уредени условия и ред за изплащане на допълнителни трудови възнаграждения за постигнати резултати - текущо за годината по конкретни задачи, въз основа на степента на натовареност на съответния орган на съдебната власт, съгласно чл.233, ал.6, изр. първо.

Предвидени са допълнителни възнаграждения, съгласно чл.233, ал.6, изр. второ за съдиите в специализиран наказателен съд, прокурори с специализирана прокуратура и следователи в следствен отдел на специализирана прокуратура, както и за техните служители съгласно чл.345 ал.5 ЗСВ, съгласно утвърдени правила за индивидуална оценка на резултатите от дейността, но не повече от шест основни месечни възнаграждения годишно.

Според мен обвързването на правото на допълнително възнаграждение за постигнати резултати, които се изплащат в рамките на утвърдения бюджет на съответния орган на съдебната власт като се отчитат критериите принос на магистрата, на съдебния служител за изпълнение на възложената задача и значението на задачата за изпълнение на общите резултати, инициативност и новаторство, участие в работни групи, допълнително участие в работни групи, действие при рискови и извънредни обстоятелства са справедливи като се отчитат и изключенията, при които не се дължи изплащане на допълнително възнаграждение.

Разпоредбата на чл.233, ал.6, изр. второ и чл.345 ал.5 ЗСВ, които уреждат по - висок размер на ДТВ за съдии в СНС, за прокурори в СП, следователи в СО на СП и техните служители спрямо другите органи на съдебна власт, следва да се уточнят с допълнителни критерии, според които те имат право на по - висок размер. Това създаде напрежение в системата и усещане за привилегираност, спрямо съдиите от високо натоварените общи съдилища.

7. Има ли необходимост от промяна в правилата за определяне на условията, реда и критериите за поощряване на съдии, прокурори и следователи, приети с решение на ВСС през 2013 г. и променени с решение на пленума на ВСС през ноември 2017 г.?

Смятам правилата на ВСС по протокол № 1/10.01.2013г., впоследствие изменени с решение по протокол № 39830.11.2017г., касаещи условията, реда и критериите за поощряване на съдии, прокурори и следователи, за ясни и точни. Създават условия за равнопоставеност на магистратите в тази процедура.

## II. СПЕЦИФИЧНИ ВЪПРОСИ

**1. Във Вашата концепция издигате идея за „утвърждаване водещата роля на съдебния администратор“ (...) чрез прехвърляне на повече правомощия“ (стр. 22). Може ли да посочите конкретно кои биха могли да бъдат тези правомощия?**

По правилник за администрацията в съдилищата Съдебният администратор е главния съдебен служител в съда, като задълженията му са изчерпателно изброени в чл.5 от ПАС.

В Районен съд Търговище по щат има назначен Административен секретар, който на практика изпълнява и функциите на съдебен администратор.

Доколкото работата на административния ръководител е свързана с интензивна комуникация, както вътрешна така и с външни за съда общности, считам, че една част от тази комуникация може да се поеме от административния секретар, като например: Пряка комуникация със Служба пожарна безопасност при извършване на проверки; Пряка комуникация със служба ОЗ Охрана на съдебната власт във връзка с монтиране на „паник“ бутони и програмиране на чипове с код за достъп до помещения на четвърти етаж от съдебната палата. Би могъл да организира и докнадва за провеждане на семинари за обучения на съдии и служители в страната. Да осъществява връзки с медите и НПО. Да предлага състав на комисия, която да извършва ежегодна проверка на работата на домакиня, касаеща снабдяването с акцидентни материали за съда. Да следи за стриктното спазване и предлага допълнителни Правила и мерки за работа на съдилищата в условията на пандемия, съобразени с помещенията в съда. Да изготвя проект на правила за работа на съдебните служители с хора от уязвими групи, както и на стандарти за обслужване на гражданите от съдебните служители.

**2. На страница 23 от Вашата концепция предлагате добавянето на нови критерии при атестация на служителите във връзка с повишаване на квалификацията им. Какви нови критерии бихте предложили?**

Идеята която съм предложила е „Добавянето на нови критерии при атестация на служителите, инициирани от тях също би било добра мярка за създаване на по-добра екипност на работното място.“, т.е. не административният ръководител или съдебен секретар да добавят нови критерии при атестация на служителите, а самите служители да предлагат и инициират включване на такива.

В тази връзка изразявам лично мнение, че работният план, който изготвя всеки служител в началото на годината във връзка с процедурата по атестиране, не се точкува и не се включва в показателите за оценка- само се взима предвид. По този начин той остава на заден план, а на практика е базата на атестацията.

01.10.2020г.

С УВАЖЕНИЕ:

Гр.Търговище

/Христина Сирова/