



**ОТГОВОРИ ОТ СЪДИЯ ДИНКО ХАДЖИЕВ НА ВЪПРОСИ,
ЗАДАДЕНИ ОТ БЪЛГАРСКИ ИНСТИТУТ ЗА ПРАВНИ
ИНИЦИАТИВИ, ПО ПОВОД УЧАСТИЕТО НА СЪДИЯ ХАДЖИЕВ В
КОНКУРС ЗА АДМИНИСТРАТИВЕН РЪКОВОДИТЕЛ -
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ОС -СМОЛЯН**

Благодаря за въпросите!

На същите отговарям по следния начин, съобразно тяхната последователност.

1. Участвах в среща в гр. София, в сградата на ВСС с г-жа Боряна Димитрова по въпросите за оптимизация на щатовете в съдилищата. В гр. Мадан в сградата на РС - Мадан участвах в среща с г-жа Боряна Димитрова и г-н Красимир Шекерджиев по въпросите за преструктуриране на съдебната карта.

2. Безконтролни институции и длъжности по принцип не следва да има в нито една държава. Подкрепям идеята за промяна на чл. 126, ал.2 КРБ.

Тази промяна обаче следва да стане след задълбочен анализ, като се проучи и чуждия опит. Следва също така да се вземат становища от водещи специалисти по Конституционно право в страната, а също да се вземе становище и от професионалните общности.

Независимо разследване срещу главния прокурор може да се извършва от съдийската колегия на ВСС, а на председателите на ВКС и ВАС - съответно от прокурорската колегия на ВСС.

3. Смяtam, че избраните административни ръководители трябва да преминават обучение по Кодекса за етично поведение на българските магистрати.

Такова обучение следва да се предвиди периодично и за всички магистрати - например през 3-4 или 5 години.

Това обучение следва да е задължително за новоназначените магистрати.

Периодично обучение следва да се провежда и на съдебните служители за спазване на Етичния кодекс на съдебните служители.

Новоназначените съдебни служители задължително трябва да преминават първоначално обучение.

4. На съдия-наставника може да се определи по-малък процент натовареност, а същото да се предложи на общото събрание на съдиите в дадения орган, наставникът и младши-съдията да са в един състав.

5. Мисля, че етичните комисии изпълняват възложените им със закона функции.

6. На магистратите и съдебните служители се изплаща допълнително възнаграждение за прослужено време, а именно, 2% за всяка следваща прослужена година за заварените случаи, но не повече от 40%. За

встъпилите след 01.07.2007 г., за една календарна година трудов стаж се определя 2% ако има трудов в орган на съдебната власт. Извън орган на съдебната власт ако е трудовият стаж, но на същата или сходна длъжност се заплаща 1,5%. Ако трудовият стаж е придобит извън орган на съдебната власт и по друга специалност, се заплаща 1% от основното трудово възнаграждение.

Затова заплащане на прослужено време не виждам нужда от промяна или пък неяснота.

На магистратите и съдебните служители се изплащат и допълнителни възнаграждения, съгласно Правилата за определяне и изплащане на средства за допълнителни трудови възнаграждения, приети с решение на Пленума на ВСС по Протокол № 29/22.11.2018 г., изм. и доп. с решение на Пленума на ВСС по Протокол № 13/13.06.2019 г., изм. и доп. с решение на пленума на ВСС по Протокол № 28/21.11.2019 г. В чл. 2 от тези правила е предвидено, че при наличие на финансови средства от бюджета на органите на съдебната власт могат да се изплащат допълнителни възнаграждения за постигнати резултати. В чл. 6 е вменено в отговорност на административния ръководител да определя допълнителното възнаграждение, като се взема предвид приноса на всеки магистрат и служител за постигнатите резултати в съответния орган.

Считам, че административните ръководители могат да бъдат подпомогнати, като се разпишат изрично критерии, които да се съблюдават при определяне на допълнителното възнаграждение, като например:

- срочност на разглеждане на делата;
- спазване на инструктивните срокове за изготвяне на съдебните актове;
- качество на съдебните актове (резултати от инстанционен контрол);
- степен на мотивираност на съдебните актове;
- спазване на Етичния кодекс и др.

7. Може да се усъвършенстват правилата, въпреки, че и сега няма неясноти. В т. 11 до 18 ясно е посочено, какви критерии следва да бъдат покрити - бързина, качество, постигнати трайно във времето, високи нравствени качества, ниска отменяемост на атакувани съдебни актове.

Може би следва да се дефинира, какво означава „трайно във времето“, като се посочи един период от 3-4 или 5 години.

Би било добре обаче по-често да бъдат поощрявани магистрати, показали добри резултати трайно във времето - три до пет години, например. Могат да се разпишат още по-ясни критерии, които магистратите да са покривали през даден период (например критериите, посочени при отговор на въпрос 6). Това ще е стимул за самите тях да продължават да работят по същия начин, а и за останалите магистрати - в очакване да бъдат поощрени и те.

8. Мотивацията за участието ми в конкурса за избор на административен ръководител на ОС - Смолян съм посочил в представената от мен концепция.

За развитието на РС - Златоград работя още от назначаването като и.ф. Административен ръководител - Председател на РС - Златоград от 20.06.2017 г. Това, което съм успял да реализирам от тогава, а и след избирането ми през месец ноември 2019 г. за Административен ръководител, е следното:

- През лятото и есента на 2017 г. приключи ремонт на сградата на РС – Златоград, като бяха отремонтирани покрива, канцеларии и съдебните зали. В експлоатация беше въведена нова отоплителна инсталация, в резултат на което сградата се отоплява по-добре, с по-малко средства за отопление;

- През 2020 г. съм изискал средства от ВСС за ремонт на някои от кабинетите, в които има обшивка (ламперия), която е пожаро-опасна, а също така и за оформяне на служебен паркинг на мястото на сегашните гаражи и тяхното преместване в северна посока, т.е. зад сградата;

- През 2020 г. е осъществен контакт с училищата в гр. Златоград и ученици от няколко класа посетиха РС - Златоград;

- Бяха изискани и през 2020 г. от ВСС се получиха 6 броя компютри.

- Колективът работи в спокойна обстановка, като съдии и служители спазват Етичния кодекс;

- Свидетелства за съдимост се издават веднага на гражданите, освен ако не трябва да се извърши запитване;

- Адвокатите четат делата в деловодството под наблюдение на деловодителя или друг служител.

Добрите практики, които считам, че могат да се пренесат и в ОС - Смолян са:

- Административният ръководител следва да положи усилия и да продължи да се работи в спокойна обстановка, без напрежение;

- Председателят следва да е обединител. С цел сплотяване на колектива могат да се организират съвместни чествания на празници, да се организират походи, екскурзии и др.;

- Следва да се организират събирания за уточняване на съдебната практика. На тези събирания може да се канят и магистрати от по-горни нива за обучителни.

08.10.2020 г.

С БЛАГОДАРНОСТ:

(ДИНКО ХАДЖИЕВ)