ВИСШ СЪДЕБЕН СЪВЕТ
Регистрационен индекс | Дата
ВСС - 2495 /по | 08 -02- 2021

ДО

СЪДИЙСКА КОЛЕГИЯ НА

ВИСШ СЪДЕБЕН СЪВЕТ

ОТГОВОРИ

на въпроси на по чл. 194а, ал. 6 от ЗСВ вр. чл. 50, ал. 1 от Наредба № 1 от 09.02.2017г. за конкурсите за магистрати и за избор на административни ръководители в органите на съдебната власт, поставени от Български институт за правни инициативи, публикувани на страницата на Висшия съдебен съвет на 04.02.2021 година

от Анна Великова Александрова - кандидат за заемане на длъжността административен ръководител – председател на Районен съд – Добрич

1. Наскоро СК във ВСС прие т.нар. 4-ти радикален вариант за реформиране на съдебната карта. Какво мислите за този вариант? 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 до по-равномерна натовареност?

Съдебната реформа е обществено значим въпрос, правно-техническо предизвикателство и приоритет на цялата професионална общност. Преначертаването на съдебната карта на България, в съответствие с различните вече дадености (население, икономика, инфраструктура), съставлява част от модернизирането на съдебната система. Реформата на съдебната карта, в отговор на промяната в икономическите, демографските и политическите условия в страната, изисква оптимизиране на съдилищата и прокуратурите,

което да доведе до постигане на по-добро качество и бързина на правораздаването, при устойчивост на доверието в съдебните институции и гарантиране на правото на достъп до правосъдие на всеки правен субект.

Модернизирането на съдебната система, и в частност на съдебната карта, изисква целенасочените усилия на цялата професионална общност, което означава, че от значение при провеждането на реформата е мнението не само на административните ръководители, но и на всички магистрати и съдебни служители. Последното е търсено многократно от Висшия съдебен съвет в различни формати – дискусионна кръгла маса, изнесени заседания по апелативни райони, писмени становища, участие в работни групи. Няма причина да смятам, че тази практика няма да бъде продължена.

Запозната съм и с четирите модела за преструктуриране на съдебната карта, разработени от ВСС. Считам, че тази реформа трябва да бъде осъществена при търсенето на баланса между обезпечаването на обществената потребност от гарантиран достъп до правосъдие, което да е бързо, качествено, прозрачно и независимо, и същевременно на необходимите на професионалната общност условия за повишаване ефикасността на дейността й - балансираност в натовареността, възможност за специализация, навременно кариерно развитие. Свръхнатоварването в по-големите съдилища в страната очевидно не може да бъде преодоляно чрез непрекъснатото разкриване на нови щатни бройки, щом те не се заемат поради дългата продължителност на конкурсните процедури. Същевременно в страната има съдилища, в които работят недостатъчен брой съдии, който да позволи тяхната специализация. Мисля, че предпочетеният от Съдийската колегия на Висшия съдебен съвет четвърти вариант за реформиране на съдебната карта има потенциал да отговори на необходимостта от същностна съдебна реформа, като една от основните му цели е уравновесяване на натовареността на равните по степен съдилища. Разбира се, стъпките, които следва да се извървят, към постигането й, не са малко.

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 БИЛИ през 2019г. показват, че 54.5% от прокурорите и 67% от съдиите подкрепят промяната на чл. 126, ал. 2 от 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?

Правомощието на главния прокурор по осъществяване на надзор за законност и методическо ръководство върху дейността на прокурорите, установено в разпоредбата на чл. 126, ал. 2 от Конституцията на Република България, се разпростира върху правилното приложение на материалния и процесуалния закон при решаване на въпросите по конкретно наказателно производство. С решение № 11 от 23.07.2020г. по конституционно дело № 15/2019г. Конституционният съд прие, че за провеждането на разследване и ангажирането отговорността на главния прокурор не е необходимо да се променя конституционната разпоредба, защото процесуалните действия, извършвани от прокурор по сигнал срещу главния прокурор, стоят вън от обхвата на осъществявания от него надзор. В съответствие с това разрешение, действащото законодателство предвижда в достатъчна степен възможност за провеждане на независимо разследване срещу главния прокурор, а също и срещу председателите на Върховния касационен съд и Върховния административен съд. Тези аргументи са широко застъпени в мотивите към изразеното от Пленума на Висшия съдебен съвет по т. 14 от протокол № 1 от заседание на 21.01.2021г. отрицателно становище по проект на Закон за допълнение на Наказателно-процесуалния кодекс. Към настоящия момент законодателният орган в Република България прие на второ четене законопроект за допълнение в Наказателно-процесуалния кодекс, според който разследването по дела за престъпления, извършени от главния прокурор или негов заместник, се провежда от прокурора по разследването. При влизането му в сила, след обнародване в Държавен вестник, законът следва да бъде прилаган.

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?

Познаването и спазването на Кодекса за етично поведение на българските магистрати е задължение на всеки съдия. Правилата за поведение, очертани от Кодекса, са в равна степен адресирани до всеки магистрат, като специфичните изисквания спрямо административните ръководители са посочени в раздел III. Те не будят неясноти и нарочно обучение по спазването им не намирам за

необходимо. Съобразеността на поведението на избрания за административен ръководител съдия с правилата за етично поведение бива потвърдена в хода на процедурата за избора му, а приемането от него на ангажимент за безупречно следване на етичните правила след това е вън от съмнение. Необходимото за всеки избран за първи път административен ръководител обучение е за доброто изпълнение на ръководните му задължения по стратегическо планиране, бюджетно управление и администриране на човешките ресурси, а предвид динамичните промени в законодателството, обучение по тези параметри би било полезно и в хода на изпълнение на функциите му.

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

Приетите на основание чл. 242, ал. 2 от Закона за съдебната власт Правила за дейността на съдиите-наставници уреждат условията и реда за назначаване, основните права и задължения на съдиите–наставници и контролът върху дейността им. Наставникът на новоназначен съдия в районен съд има най-малко 4 години стаж като съдия и притежава високи професионални и нравствени качества, няма наложени дисциплинарни наказания, има оценка от последната атестация "Много добра", притежава педагогически умения, полага усилия за повишаване на професионалната си квалификация, както и предварително е дал съгласие за упражняване на дейността. Това означава, че той умее в достатъчна степен сам да организира дейността си по проследяване на професионалното израстване на новоназначения колега и да дава препоръки за необходимото повишаване на квалификацията му чрез Националния институт на правосъдието. Тази дейност не изисква особена техническа и материална обезпеченост, различна от свързаната с пряката работа на магистрата. Ролята на административния ръководител е по-скоро в оказване на логистична подкрепа в организацията на работата и във всяко едно направление, включително и относно дължимото сътрудничество на Националния институт на правосъдието във връзка с подготовката и провеждането на обученията на новоназначения съдия.

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

Комисиите по професионална етика към органите на съдебната власт са помощни органи към Комисия по професионална етика към Съдийската колегия

на Висшия съдебен съвет. Последната има общ поглед върху ефективността на етичните комисии по места, а моите наблюдения са върху дейността на комисията в Районен съд – Добрич. Нейният персонален състав е променян в годините, в съответствие с изискванията на Правилата за организацията и дейността на комисиите по професионална етика в съдилищата, приети от Съдийската колегия на Висшия съдебен съвет. Всяка от Комисиите по професионална етика в Районен съд – Добрич е изпълнявала навременно и отговорно своите задължения по изготвяне на становища относно притежаваните от съдиите нравствени качества и спазване на правилата за етично поведение при участие в конкурси в органите на съдебната власт или при атестиране. Изпълнението на възложените функции е съответно на поставените задачи от чл. 39б, ал. 4 и ал. 5 от Закона за съдебната власт.

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

Редът, начинът и източниците на средства за изплащане на допълнителни трудови възнаграждения за постигнати резултати в органите на съдебната власт са определени в Правилата за определяне и изплащане на средства за допълнителни трудови възнаграждения, приети с решение на Пленума на Висшия съдебен съвет. Установените в тези Правила критерии намирам за достатъчно ясни, прозрачни и справедливи.

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 2013г. и променени с решение на пленума на ВСС през ноември 2017г.?

Правилата за определяне на условията, реда и критериите за поощряване на съдии, прокурори и следователи (приети с решение на ВСС по протокол № 1/10.01.2013г; изм. и доп. с решение на пленума на ВСС по Протокол № 39/30.11.2017г.) установяват адекватни критерии за поощряване при показани положителни резултати с отличия и/или награди за проявени висок професионализъм, образцово изпълнение на служебните задължения и високи нравствени качества. Промяна на Правилата не намирам за необходима. Те са приети в съответствие с разпоредбите на чл. 303 и 304 от глава петнадесета на Закона за съдебната власт.

За обосновано считам допълването на разпоредбата на чл. 304, ал. 1 от Закона за съдебната власт с правомощие за отправяне на предложение за поощрение на магистрат и от административния ръководител на районен съд, който в най-голяма степен има преки и пълни впечатления за това как магистратите от съответния районен съд изпълняват служебните си задължения и в каква степен допринасят за повишаване качеството на правораздаването и издигане авторитета на институцията. Но това е въпрос, който стои вън от обхвата на Правилата, а решаването му зависи от волята на законодателния орган.

8. Какво е Вашето мнение за Единната информационна система на съдилищата?

Въвеждането на ЕИСС е стъпка към реализацията на ефективното електронно правосъдие. Тя е продукт, събирателен за три системи - за разпределянето на делата, съдебното деловодство и за измерването на натовареността. Системата бе въведена в Районен съд - Добрич на 07.08.2020г., а след 18.09.2020г. с нея продължаваме да работим по образуваните в посочения период дела.

Многократно вече са обсъждани недостатъците, които показа продуктът в началото и заради които бе взето решение за временно преустановяване на използването му. Основна причина за трудността при първоначалната работа с ЕИСС за нас беше липсата на достатъчно пълноценно въвеждащо обучение за нейните функционалности. Налагаше се да се запознаваме с детайлите, с логиката на продукта, докато работехме реално по делата. Самата програма изискваше твърде много действия за постигане на един резултат, при значителна бавност на операциите. Съществени недостатъци се констатираха в модула за заповедните производства, при създаването и подписването на актовете и протоколите, при извършването на справки, при извеждането на съобщения и призовки и т.н. На практика само с модула за образуване и разпределяне на делата не се констатираха затруднения.

Към настоящия момент ЕИСС е съществено подобрена. Промените, които са направени и които продължават да се извършват от разработчика, са значителни и това е видимо. Бързината, с която се оперира, вече е на нужното ниво; намален е броят на необходимите действия за извършване на една операция; справките, които могат да се направят, включително и хронологията

на движението на делото, вече са усъвършенствани; улеснен е процесът на създаване на актовете. Все още, според мен, са необходими някои допълнителни подобрения по отношение на книгите и регистрите в електронен вариант, както и в модула за измерване на натовареността, но, доколкото процесът на доработване на продукта продължава, смятам, че са налице всички предпоставки на 01.03.2021г., когато ще възобновим работата си с ЕИСС и по новопостъпващите дела, и това да е направено.

ЕИСС окрупнява в себе си три отделни системи, унифицирана е за всички съдилища и е важна стъпка към електронното правосъдие. Това са нейните полезности и аз считам, че в хода на използването й и с детайлното й опознаване, тя може да отговори на нуждите на съдопроизводството.

9. Какви конкретни антикорупционни мерки са въведени (или следва да се въведат) в РС - Добрич?

Въведените в Районен съд – Добрич антикорупционни мерки са в съответствие с действащото законодателство и приетите стратегически документи в тази област, като нормативна основата на утвърдените в съда Стратегически план за развитие за периода 2020 – 2022 година, Оперативен план, Стратегия за управление на риска. Конкретното изброяване на всички мерки тук надали би могло да е пълно. Бих посочила по-общо основните направления, в които мерките се прилагат: следване на принципите и правилата, регламентирани в Кодекса за етично поведение на българските магистрати и в Етичния кодекс на съдебните служители; отчитане на натовареността по въведените от Висшия съдебен съвет правила и системи; повишаване на квалификацията; прилагане на принципа за случайно разпределение на делата; публикуване на съдебните актовете; подготовка за въвеждане на електронно правосъдие с поддържане на електронен аналог на съдебните дела и осигуряване на отдалечен достъп до него през уеб-базирания портал за достъп до съдебните дела във Варненския апелативен район и в Единния портал за електронно правосъдие; спазване на изискванията в областта на кадровата политика, установени от Комисия „Съдебна администрация" и следване на конкурсното начало при подбора на съдебни служители; ясно разпределение на отговорностите между отделните административни звена; разработване на подробни политики, вътрешни правила, процедури и практики за начина на изпълнение на дейностите, прозрачност и проследимост на извършваните

действия; прилагане на ефективна система за финансово управление и контрол с разделяне на процедурите и отговорностите; предоставяне на информация по реда и при условията на Закона за достъп до обществена информация; поддържане на унифицирания интернет сайт на съда (с публичност на годишни доклади, обявени конкурси, утвърден бюджет, процедури по ЗОП и други), с възможност за обратна връзка; широка информираност на обществото за дейността на институцията, включително и чрез средствата на про-активната публична комуникация, провеждане на Ден на отворените врати, участие в образователни инициативи за повишаване правната култура на подрастващите. Във всяка от неизчерпателно посочените области конкретиката е значителна. Доразвиване на всяка система, включително и на тази за превенция и противодействие на корупцията, е винаги възможно.

10. Във връзка с изложената от Вас информация на стр. 34-35 от Вашата концепция средно колко дела във Вашия съд се решават чрез медиация? Каква е ефективността/резултатите от прилагането на този способ в РС Добрич, според Вас?

В концепцията си съм акцентирала на положените значителни усилия от Районен съд – Добрич за популяризирането на медиацията през последните няколко години. Те не са едностранни – целенасочените ни действия за възприемането й като добро средство за извънсъдебното разрешаване на спорове са съвместни с Окръжен съд – Добрич и с медиаторите в съдебния район. Едно гражданско дело в нашия съд е приключило с постигане на споразумение в хода на процедурата по медиация, а започналите такива по други три дела са прекратени. Институтът е все още недостатъчно развит в съдебния район, но считам, че се възприема все по-добре. Усилията ни за провеждането му няма да бъдат преустановени, защото доброволното уреждане на споровете е винаги в интерес на спорещите, а същевременно е и способ за намаляване на натовареността на съда.

С уважение,

Анна Великова

И.ф. административен ръководител на
Районен съд - Добрич