

КОНЦЕПЦИЯ

за участие в конкурс за административен
ръководител на Софийски градски съд

на

Евгени Димитров Георгиев
съдия в Софийски градски съд

I. <u>Лична мотивация</u>	л. 1-2
II. <u>Анализ и оценка на състоянието на органа на съдебната власт. Достижения и въпроси за разрешаване</u>	л. 2-4
III. <u>Набелязване на цели за развитието на СГС и мерки за тяхното достигане</u>	л. 4-18
1. Цел за развитието на СГС	л. 4-5
2. Подцели и мерки за постигането им	л. 5-18
2.1. Утвърждаване на съдийското самоуправление	л. 5-8
А. Приемане на вътрешни правила за организацията на дейността на Общото събрание	л. 5-7
Б. Създаване на работни групи и комисии	л. 6-7
В. Обучение на съдии и служители за ръководене и работа с групи	л. 7-8
2.2. Своевременното разрешаване на въпроси, които могат да доведат до конфликт	л. 8-11
А. Условия за работа	л. 8-9
Б. Усещане за справедливо отношение и признателност	л. 9-11
В. Подобряване на комуникацията	л. 11
2.3. Ефективност, безпристрастност, отчетност	л. 11-18
А. Ефективност	л. 12-16
А.1. Създаване на критерии за срочно разглеждане на делата и осигуряване на прилагането им	л. 12-13
А.2. Създаване на механизъм за преодоляване на забавено разглеждане на дела	л. 13
А.3. Увеличаване на работния капацитет на съдиите и служителите	л. 13-14
А.4. Алтернативно разрешаване на спорове	л. 14-15
А.5. Електронни системи	л. 15
А.6. Съдебни зали	л. 15-16
Б. Безпристрастност, независимост, отчетност	л. 16-18
Б.1. Качество на правораздаването	л. 17-18
Б.2. Навременна реакция срещу необосновани и прибързани отрицателни оценки за съда или конкретен съдия	л. 18
Б.3. Отчетност	л. 18
IV. <u>Заключение</u>	л. 19

I. Лична мотивация

Винаги съм желал и съм се стремил да допринеса за развитието на българската съдебна система. Възприемал съм това желание, като дълг и отговорност. Да помогна за утвърждаването на Софийски градски съд като стабилна и уважавана институция, която вдъхва доверие у гражданите и правната общност, би ми дало възможност да изпълнявам своя дълг и същевременно да бъда полезен за колегите си, служителите на съда, правната общност и гражданите на София.

Нещо повече, подкрепата на колегите ми по време на първата процедура за избор на председател на СГС, след нея и номинирането ми от Общото събрание на съдиите от СГС за участие в настоящата процедура допълнително ме мотивира. Наученото за съда през последните шест месеца ми дава увереност, че ще се справя с предизвикателството да бъда председател на съда. Затова участвам в конкурса за избор на административен ръководител на СГС.

Работя като съдия от 2001 г. Последователно съм бил младши съдия в СГС (2001 г. - 2003 г.), съдия в СРС (2003 г. - 2012 г.), съдия в СГС (2012 г. - 2018 г.). В периода март-август 2015 г. временно изпълнявах функциите на заместник-председател на СГС.

Добросъвестно съм изпълнял служебните си задължения, имал съм отлични професионални отношения със служителите, с които съм работил, с колегите ми, адвокатите и юристите. Опитвах се и успях да подобрявам работните процеси, които използвах, за да работя ефективно. Това ми позволяваше да отделям повече време за професионалната ми квалификация и за реализирането на идеи - заедно с мои колеги, съдебни служители, адвокати, стажанти и граждани - които да доведат до по-голяма ефективност не само в моята работа, но и в тази на съдилищата, в които съм работил. Като примери за това бих посочил: участието ми в създаването и развитието на Центъра за спогодби и медиация към СРС и СГС (2009 г. - 2018 г.) и Стажантската програма „Фулбрайт“ на СРС (2010 г. - 2018 г.); подобряването на процеса на командироване на съдии в

СГС, равномерното натоварване на съдии и подобряване на комуникацията с тях (2015 г.).

Работата ми като съдия и заместник-председател на СГС, участието ми в създаването и развитието на посочените две програми ме направиха по-разбиращ, по-търпелив, по-балансиран, по-постоянен и по-организиран. Помогнаха ми: да разбера процеса на вземане на решения и да ограничавам грешките при използването му; да оценя предимствата на прозрачността в действията и да я прилагам; да работя успешно с конфликти и групи, имащи различни интереси; да подобря работата си в екип. Убеден съм, че уменията и качествата, които придобих чрез опита си, ще ми помогнат да изпълнявам отговорно, отдадено, почтено и ефективно задълженията на административен ръководител на СГС. За това имам разбирането и подкрепата, както на семейството си, така и на колегите си.

II. Анализ и оценка на състоянието на органа на съдебната власт. Достижения и въпроси за разрешаване

За да анализирам състоянието на СГС използвам няколко източника. Първо, Докладът на Временната комисия от членове на ВСС, формирана съгласно решение на ВСС по протокол № 1/08.01.2015 г., заповедите на Председателя на СГС, чрез които са предприети действия за изпълнение на препоръките на ВСС, и писмото на Председателя на СГС, с което е отчетено какво е изпълнено. Второ, отчетният доклад на ръководството на СГС за времето от 07.07.2015 г. до 29.09.2017 г. и годишните отчетни доклади на СГС за 2015 г. - 2017 г.

В периода май-юни 2018 г. проведох индивидуални срещи със съдиите, както и срещи със служителите от всички служби на съда. Целта на срещите беше да осъществя личен непринуден контакт с колегите и служителите, чрез който те да се чувстват спокойни да споделят какво би могло да се подобри в работата на съда и лично в тяхната работа. Записките ми от тези срещи са допълнителен източник на информация за състоянието на съда.

Препоръките от Доклада на Временната комисия биха могли да бъдат обособени в няколко групи въпроси за разрешаване:

1. гарантиране случайността на разпределението на делата;
2. осигуряване на равномерна натовареност между съдиите и служителите в едно отделение и между различните отделения;
3. създаването на прозрачен механизъм за заместване на отсъстващи съдии, осигуряващ равномерното и случайното разпределение на делата;
4. създаване на условия за участие на съдиите при решаването на административни въпроси, които пряко се отнасят за тях;
5. повишаване на ефективността и отчетността в работата на съдиите и съдебните служители.

Ръководство на СГС от пролетта на 2015 г. насам е полагало усилия да намери разрешения на поставените въпроси и да ги приложи. Това са част от мерките, които то е предприело. В отговор на първата, втората и третата група въпроси (случайно разпределение, равномерна натовареност и заместване) са били приети правила и издадени заповеди, които са били приложени. Примери за това са правилата и заповедите за: информационната и мрежовата сигурност; образуване, разпределение и заместване по дела; разпределянето в състави по частните жалби; изваждането на бройка разпределено дело при отвод; временното увеличаване на процента на разпределени дела на определени състави.

По петата група въпроси (ефективност и отчетност) ръководството на съда е създавало правила и режими, като е проследявало спазването им. Такива са за: докладване на ненасрочените и неизписани дела; обявяване, въвеждане в САС и публикуване на съдебни актове; административното обслужване; подбор и наемане на съдебни служители; вътрешния трудов ред в администрацията; съдебните помощници.

Наблюдава се съществено подобрене на условията на работа на отделните служби на съда. Значителна част от съдиите изразяват удовлетворение от работата си със служителите, като също така споделят предложения за подобряването ѝ.

От анализа на свършеното за тези вече три години и разговорите ми със съдиите и служителите от съда през май-юни 2018 г., се откроява, че е

необходимо да се продължи работата по няколко от групите въпроси, зададени още в Доклада на Временната комисия. Това са:

1. създаване на условия за участие на съдиите при решаването на административни въпроси, които пряко се отнасят за тях;
2. осигуряване на равномерна натовареност между съдиите и служителите в едно отделение и между различните отделения;
3. повишаване на ефективността и отчетността в работата на съдиите и съдебните служители. Успешната работа и по трите групи въпроси ще допринесе за стабилността на съда, увеличаването на уважението и доверието към него от правната общност и обществото. Следва да се надгради работата по другите групи въпроси. Допълнително следва да се работи за подобряване на условията на труд на съдиите и служителите от СГС, и комуникацията в съда.

III. Набелязване на цели за развитието на СГС и мерки за тяхното достигане

1. Цел за развитието на СГС

Основната цел, която поставям пред развитието на СГС, е утвърждаването му, като стабилна институция, вдъхваща доверие и уважение у правната общност и обществото. Преди да определя мерките за нейното постигане, ще очертая подцели, чрез чието достигане ще се реализира основната цел.

Добрата комуникация и работни отношения между съдиите и ръководството на съда, самите съдии, съдиите и служителите, самите служители, съда като институция и участниците в правораздаването и наблюдаващите неговата работа би допринесла съдът да бъде стабилна, уважавана и вдъхваща доверие институция. Тя би могла да се осигури от една страна чрез подходящи процедури и форми за взаимодействие между посочените лица и институции, а от друга чрез своевременното разрешаване на въпроси, които биха могли да доведат до конфликт. Така се очертават първите две подцели: утвърждаването на съдийското самоуправление; своевременното откриване и разрешаване на въпроси, които могат да доведат до конфликт.

Основното задължение на съда е да разрешава спорове - ефективно, непристрастно, въз основа на установените факти, закона и вътрешното си убеждение. Следователно осигуряването на доброто изпълнение от съда на това задължение го прави институция, която е стабилна, уважавана, вдъхваща доверие. Ето защо третата подцел е осигуряването на ефективен и непристрастен съд.

Определянето и изпълнението на мерки за постигането на подцелите ще доведе до реализирането на основната цел. Определена мярка може да помогне за постигането на повече от една подцел.

2. Подцели и мерки за постигането им

2.1. Утвърждаване на съдийското самоуправление

А. Приемане на вътрешни правила за организацията на дейността на Общото събрание

Съдийското самоуправление осигурява участието на съдиите във вземането на решения по административни въпроси. Ако то се прилага правилно и ефективно, чрез него би могло да се постигне: подобряване на комуникацията между съдиите и ръководството на съда, и между самите съдии; подобряване на изпълняемостта на взетите решения по административни въпроси. Затова законодателят е предвидил едни от най-важните правомощия на ръководството на съда да преминат от него към Общото събрание на съдиите (чл. 85, ал. 3 от ЗСВ).

Процесът за вземане на правилни решения както от отделни лица, така и от групи включва: индивидуализиране на въпроса за разрешаване; събиране на информация, необходима за разрешаването му; анализиране на информацията и открояване на възможните разрешения; избор между откритите разрешения; последваща проверка на правилността на решението. Спазването на процеса ще гарантира вземането на правилни решения. Затова законодателят изрично е предвидил, че едно от правомощията и съответно задълженията на Общото събрание на съдиите е да приеме вътрешни правила за организация на дейността си (чл. 85, ал. 3, т. 6 от ЗСВ). Такива правила следва да се приемат и от Общото събрание на СГС.

Те следва да отговорят поне на няколко въпроса:

1. какви критерии ще се прилагат при преценката кои въпроси, освен посочените в ЗСВ, да бъдат разрешавани от Общото събрание и кой ще прави тази преценка;

2. как разглеждането на тези въпроси ще бъде подготвяно – събиране на информация, анализирането ѝ, определяне на възможните разрешения - в работни групи, комисии, ръководството на съда, други;

3. как и кой ще определя дневния ред на събранието и колко по-рано ще се насрочва то и ще се обявява дневният ред; каква предварителна информация ще се предоставя на съдиите, за да могат да вземат информирано решение;

4. как ще се гласува (явно, тайно, двете форми) и как ще се гарантира добрата организация на събранието – преброяване на кворум, гласове (преброители, използване на електронна система);

5. как ще се проверява и анализира резултатът от взетото решение и евентуалната необходимост от коригиране на решението.

Изготвянето на такива правила и възможността за последващото им подобряване би гарантирало, че Общото събрание ще взема добре обмислени и правилни решения и ще работи ефективно. Това ще осигури и добра и открита комуникация между съдиите и ръководството на съда, което ще увеличи удовлетвореността от съвместната им работа. И двата резултата ще допринесат съдът да бъде стабилен, уважаван и вдъхваща доверие институция.

Б. Създаване на работни групи и комисии

Общото събрание е само една от формите на съдийското самоуправление. Друга форма на съдийското самоуправление е разглеждането и разрешаването на въпроси, свързани с работата на съда, в постоянни комисии и работни групи. В зависимост от кръга от въпроси, разглеждани от съответната комисия или работна група, в нея могат да участват желаещи съдии и служители, представители на адвокатурата и прокуратурата, ВСС, Инспектората, НИП и неправителствени организации. Това ще допринесе за подобряване на комуникацията между: съдиите и ръководството на съда; самите съдии; съдиите и служителите; съда,

участниците в правораздаването и наблюдаващите и подпомагащите работата на съда.

За да се създаде и задържи интересът на участниците в комисиите и работните групи, те следва да имат или определят ясна постижима цел и добре организирани и редовни срещи. Нещо повече, те следва да отчитат постигнатите резултати и да уведомяват останалите съдии и служители за тях. Ръководството на съда трябва да им осигури пълна логистична подкрепа и да намира възможности за реализиране на всички разумни предложения, както и да търси и осигурява приемственост и постоянство в работата им.

Комисиите могат да работят по въпроси с постоянен характер, като например: битови условия и работна среда; ефективност, качество на правораздаването и квалификация; бюджет и финанси. Работни групи могат да бъдат създавани по въпроси, които изискват еднократно разрешаване. Необходимо ще бъде да се създадат и подходящи форми на комуникация между самите комисии и работни групи. Удачно е създаването на комисии и работни групи да стане поетапно и последователно, за да може да се анализира работата им, да се набележат мерки за подобряването ѝ, и едва след това да се премине към създаване на допълнителни комисии.

Опитът от работата ми за Центъра за спогодби и медиация ме е убедил, че както Общото събрание, така и комисиите и работните групи са отлични форми не само за утвърждаване на самоуправлението, но и за създаване на ентузиазъм и поддържането му. Нещо повече, работата на комисиите и работните групи може да подпомогне набелязването на цели, мерките за постигането им, и реализирането им, което да подобри цялостното развитие на съда. Затова ще направя необходимото за използването на тези форми на работа със съдиите, служителите, участниците в правораздаването и наблюдаващите работата на съда.

В. Обучение на съдии и служители за ръководене и работа с групи

За да може успешно да се реализира капацитетът на комисиите и работните групи, е необходимо съдии и служители, които са показали качества за това, да бъдат обучени за ръководене и работа с групи. От пролетта на 2017 г.

НИП реализира обучение за административни ръководители, чийто първи компонент е посветен на това. Чрез успешно сътрудничество между НИП и СГС този компонент би могъл да се пригоди за нуждите на СГС и да се предостави такова обучение.

2.2. Своевременното разрешаване на въпроси, които могат да доведат до конфликт

Както съдиите, така и служителите на съда са хора, които имат нужда от нормални условия за работа, усещане, че към тях отношението е справедливо, признателност. Затова несвоевременното разрешаване на въпроси, свързани с тези нужди на съдиите и служителите може да доведе до потенциален конфликт, който да накърни стабилността на съда, уважението към него и доверието, което той вдъхва. За да може на ранен етап да се откриват възможностите за конфликт, е необходима подходяща комуникация.

А. Условия за работа

На всички, работещи със СГС, е известно, че макар съдът да се намира в една от най-красивите и внушителни съдебни сгради не само в България, но и в Европа, условията за труд на съдиите и служителите в него не са най-добрите. Усилия за подобряването на условията са полагали и досегашното ръководство и тези, преди него, и са постигнати резултати, които са видими по отношение на работните помещения на отделните служби на съда. Въпреки това все още: има кабинети, в които работят три и повече съдии, както и много на брой съдебни служители; липсват обособени помещения, в които въззивните състави да обсъждат делата си; в съдебните зали няма достъп до интернет, правно-информационни и деловодни програми.

Чрез съответната комисия следва да се индивидуализира: какво може да се подобри в условията на работа; от кого зависи това – от самия съд или и от: другите институции в сградата; трети институции (напр. ВСС). След това ръководството на съда заедно с членовете на съответната комисия следва да предприеме навременни мерки по въпросите, чието разрешаване зависи

единствено от съда. Същевременно, ръководството на съда следва да започне непосредствен и постоянен диалог с останалите институции за разрешаването на въпросите, за които е необходимо и тяхното съдействие.

Б. Усещане за справедливо отношение и признателност

Усещането за справедливост се накърнява при необосновано нееднакво третиране както на съдии, така и на служители. Нееднаквото третиране може да се дължи на необосновани различия най-малко в:

1. натоварването;
2. изискванията за ефективно и качествено изпълнение на работата;
3. изразяването на положителна оценка за свършената работа.

Досегашното ръководство на съда е предприело мерки за отстраняване на нееднаквото третиране. Работата в тази насока следва да продължи, защото въпросите, обсъждани от Общото събрание на съдиите на 31.01.2017 г. и на 24.03.2017 г., са сигнал, че е налице неравномерно натоварване между отделенията в СГС.

Подходящо е първо да се направи анализ на натовареността на отделните състави в самите отделения. Ако се открият разлики в натовареността, да се открият причините. В зависимост от конкретните причини да се изработи набор от мерки, които да се приложат и прилагат своевременно, за да се преодолее неравномерността в натоварването на отделните състави в едно и също отделение.

Същевременно следва да се анализира и натовареността на отделните отделения и да се съотнесе към други съдилища в страната, сравними по натовареност. Ако се установи неравномерност на натоварването, отново следва да се набележат комплекс от мерки, които да бъдат взети. Мерките могат да бъдат едни, ако е налице не висока натовареност на някое от отделенията, и други, ако натовареността на всички отделения е висока за страната, но съществува неравномерност между самите отделения.

Мерките могат да бъдат постоянни и временни както по отношение натовареността на отделни състави в отделенията, така и по отношение на цели

отделения. Мерките могат да се отнасят само до едно конкретно отделение, но и до няколко или всички отделения. За прилагането на някои от мерките ще е необходимо единствено разбиране от съдиите и служителите на съда и решителни действия на ръководството. За прилагането на други мерки обаче, ще е необходима и подкрепата и действия от ВСС, Инспектората към ВСС, други съдилища, изпълнителна и законодателна власт. Целта на всяка приложена мярка ще бъде да се нормализира натовареността на съдиите, за да се поддържа добра работна атмосфера в съда, която да осигурява навременно и качествено правораздаване. Мерките ще бъдат такива, че да се стимулира чувството за солидарност и взаимопомощ между съдиите и служителите.

Друго действие на ръководството, което може да доведе до необосновано нееднакво третиране, е преместването на съдия от едно отделение в друго. Определени критерии и процедура за това са били възприети в Заповед 963/07.04.2015 г. Тези критерии и процедура следва да се анализират критично, ако е необходимо да бъдат доразвити, а след това да се прилагат, като постоянно се наблюдава ефекта и при необходимост критериите и процедурата да се коригират.

Трето действие на ръководството, което може да доведе до необосновано нееднакво третиране, е разпределението на новопостъпили съдии по свободни съществуващи или новообразувани състави в едно и също отделение, когато това се извършва в един и същ момент или в близък период от време. Това е така, защото понякога е възможно разликата в броя на разглежданите дела от различните състави, които следва да се заемат от новопостъпили съдии, да бъде между 50 и 100%. Отново съдиите заедно с ръководството на съда следва да намерят разрешение на този въпрос, а ръководството на съда да прилага последователно и решително възприетото разрешение, като е готово да предприема обосновани коригиращи мерки по прилагането му, ако това се налага.

Признателността за свършената работа може да бъде изразена по различни начини. Един от тях е предоставянето на информация за участие в обучения в чужбина и страната. Следва да се утвърди практиката, която вече е създадена в

съда, за изпращане на своевременни съобщения до съдиите и служителите за това. Друг начин е чрез отличия и награди. Действително ВСС е органът, който връчва отличия и награди на съдиите, но не виждам пречка такива да бъдат давани и от съда при ясни критерии, прозрачна и балансирана процедура за вземането на решения за това както за съдиите, така и за служителите. Допълнително ще бъде повишен престижът на съда, а така и на съдебната власт, ако такива награди се дават и от други институции, част от правната общност.

В. Подобряване на комуникацията

Само добрата комуникация може да спомогне за своевременното установяване на възможностите за конфликт, откриване на причините за него и определяне на възможните разрешения. За подобряване на комуникацията ще помогнат добрата организация на дейността на Общото събрание на съдиите и работата в комисии и работни групи.

Ръководството на съда ще търси и други форми на комуникация, както вътре в съда, така и с институциите, с които той работи – СРС, САС, ВКС, ВСС, адвокатура, прокуратура, неправителствени организации, медии. Тези форми на комуникация вътре в съда от една страна ще целят осигуряването на непосредствен контакт на ръководството на съда с със съдиите и служителите. От друга страна няма да се омаловажават функциите на преките ръководители и да се накърнява техния авторитет. Формите на комуникация с институциите, извън съда, ще осигуряват необходимата прозрачност и балансираност.

2.3. Ефективност, безпристрастност, отчетност

Ефективността на съда, наред с други фактори, е една от гаранциите за неговата безпристрастност, защото неефективното правораздаване води до сериозен обществен натиск върху съда, който може да му повлияе. Ефективността на съда без осигуряването и на други гаранции за неговата безпристрастност

обаче, не би могла да доведе до добро правораздаване. Както ефективността, така и безпристрастността не биха могли да бъдат постигнати без отчетност.

А. Ефективност

Поне четири са факторите, които определят ефективността на производството. Това са:

1. времето, необходимо за разглеждане на делото от подаването на исковата молба/протест/въззивна жалба в съда до постановяването на краен акт;

2. възможността за пълно изясняване на делото от фактическа и правна страна;

3. осигуряването на достъп до правосъдие на възможно най-широк кръг от граждани;

4. броят на съдиите, необходим, за да се осигури бързо, достъпно правораздаване, при осигуряване изясняването на делото от фактическа и правна страна. По всеки един от тези фактори могат да се предприемат мерки за подобряването на ефективността.

А.1. Създаване на критерии за срочно разглеждане на делата и осигуряване на прилагането им

Много често срокът за разглеждане на едно дело зависи от неговия характер. Възможно е обаче, обособяването на компактни групи дела, които могат да бъдат разглеждани в сравнително еднакви срокове. Затова е необходимо да се индивидуализира кои са тези групи дела и да се определят сроковете за тяхното разглеждане – от подаването на исковата молба/обвинителния акт/въззивната жалба/протест до приключването на делото в СГС. След това да се определят и междинните срокове (напр. за размяна на книга, насрочване, събиране на доказателства, написване на решение). Това следва да се направи при отчитане на натовареността на съдиите и служителите в СГС, следователно от самите тях чрез съответна комисия.

След като се определят тези срокове, следва да се определи: каква информация ще се събира, за да се прецени спазени ли са сроковете; как ще се анализира тази информация; какви действия и от кого ще се предприемат при

неспазване на сроковете, като се зачита личното достойнство на съдиите и служителите. Така ще се съкратят сроковете за приключване на делата.

A.2. Създаване на механизъм за преодоляване на забавено разглеждане на дела

От една страна обществените очакванията към съдиите и съдебните служители са изключително високи. Това е напълно оправдано, защото съдът е институцията, която следи за спазването на законите и осигурява разрешаването на огромна част от споровете.

От друга страна както съдиите, така и съдебните служители са хора, които имат семейства и личен живот, които могат в определени периоди да оказат влияние върху ефективността на работата на съдиите и служителите. Затова ръководството на съда заедно със съдиите и служителите следва да изработи ясна процедура за своевременно индивидуализиране на случаи на забавяне на разглеждането на дела, откриване на причините за това и предприемането на подходящи мерки за преодоляване на забавянията.

A.3. Увеличаване на работния капацитет на съдиите и служителите

Поне няколко са мерките, които могат да бъдат предприети. Първо, повишаване на ефективността на съдиите, чрез индивидуализиране и споделяне на добри практики за по-бързо разглеждане на дела, използвани от отделни съдии, и осигуряване разширяване прилагането на тези практики от групи съдии, отделение или няколко отделения в съда. За това ще бъде особено удачна работата в комисии и работни групи, което още през 2010 г. беше правено както в СГС, така и в СРС от съдии, участващи в Съдебната менторска инициатива, подкрепена от тогавашните ръководства на двата съда.

Второ, повишаване компетентността на съдебните служители. Нещо повече, индивидуализиране и споделяне на добри практики, прилагани от съдебни служители, които целят облекчаването на съдиите от извършването на технически действия по разглеждането на делата, и с решителната подкрепа на ръководството на съда осигуряване прилагането на тези практики от съответната група

служители. Така съдиите ще имат повече време, за да организират ефективното и качествено разглеждане на делата.

Трето, разтоварването както на съдиите, така и на служителите от рутинни действия, не изискващи високо ниво на компетентност и прехвърлянето им към стажанти. За съдиите е важно стажантите да са мотивирани и подготвени. Такива са стажантите от Стажантската програма „Фулбрайт“ на СРС, които работят около девет месеца със съдии основно от СРС - достатъчно дълъг период, за да може да се провери тяхната мотивираност и подготвеност. Напълно възможно е най-добрите стажанти от тази и други подобни програми, да бъдат лично канени от ръководството на СГС да работят със съдии от СГС, след като приключат работата си със съдиите от СРС.

На година между 620-630 стажанти преминават задължителния си стаж в СГС. Това е огромен ресурс, който не се използва ефективно. При осигуряване на сравнително регулярното и балансирано постъпване на стажанти, добра организация и мотивирането им чрез запознаване с основни дейности на съда, неизискващо сериозни усилия, те биха били мотивирани да помагат в службите на съда чрез извършването на несложни действия. Работата със стажанти ще доведе до: увеличаване на работния капацитет на съдиите и служителите, което ще се отрази положително на срочността на приключване на делата без да се увеличава щата; удовлетвореността у съдиите, служителите и стажантите.

Четвърто, увеличаване на броя на съдебните помощници. Мотивираните и добре обучени съдебни помощници изключително много подпомагат работата на съдиите. Същевременно за тяхната работа не се изисква допълнителен ресурс, освен възнаграждение, работно помещение и компютър. Ресурсите, отделяни за съдиите, са много по-големи, защото всеки съдия работи в съдебна зала, с деловодител и секретар.

А.4. Алтернативно разрешаване на спорове

Ефективното използване на различните форми на алтернативно разрешаване на спорове може не само да доведе до подобряване на сročността при разглеждането на делата, разтоварването на съдиите и служителите, но и до по-голяма удовлетвореност у гражданите и адвокатите от работата на съда. Вече седем години съществува Центърът за спогодби и медиация към СРС и СГС. Едва ли има съдия от двата съда, който не знае за него. Въпреки това все още препращанията към медиация не са достатъчно чести, а както медиаторите, така и съдиите, които подпомагат този процес, имат нужда от подкрепа. Затова заедно със съдиите и ръководствата на СРС, СГС, ЦСМ, ВСС, адвокатурата и медиаторските организации ще продължа активно да работя: за увеличаването на препращанията чрез насърчаване на съдиите да препращат; подобряването на качеството на медиациите; увеличаването на административния капацитет на ЦСМ; създаването на механизъм за заплащане на медиаторите.

А.5. Електронни системи

По-широкото използване на електронните системи ще доведе до съкращаване на срокове и човешки ресурс. Конкретен пример за това е електронното уведомяване, което вече се прилага от някои съдилища по определени дела. Основното, което следва да се направи, е да се индивидуализират големи групи дела, по които се явяват едни и същи юристи. От първоинстанционните граждански дела това са тези, по които се търсят обезщетения за неимуществени вреди от катастрофи (около 50% от делата, които постъпват в отделението). След това съвместно с юристите, които се явяват по тези дела, да се изготви план, по който постепенно да се премине към електронното им уведомяване. След като се анализира резултатът от това за определен период, да се премине към друга група дела, докато кръгът се разшири максимално. Така ще се съкрати времето за разглеждане на делата и ще се намали работата на връчителите.

А.6. Съдебни зали

Освен натоварването една от причините за забавянето на разглеждането на делата в СГС е липсата на достатъчно заседателно време – съдебни зали. Залите в Съдебната палата са големи и представителни. Такива зали обаче са необходими по наказателни дела и големи граждански и търговски дела. Такива зали не са необходими по по-голяма част от рутинните граждански и търговски дела. Ето защо следва да се намери възможност за обособяването на две неголеми помещения за съдебни зали, които да се ползват по рутинни дела от граждански и търговски съдии. Така на седмица ще се осигури допълнително заседателно време на 20 състава, което ще съкрати срока за разглеждането на дела от тези състави.

Следва да се оптимизира и използването на наличните зали. Наблюдава се, че не е удачно използването на една и съща съдебна зала в един и същи ден от въззивен брачен и първоинстанционен граждански състав или от два първоинстанционни граждански състава. Това е така, защото делата, разглеждани от тези състави, изискват повече време в открито съдебно заседание, а забавянето на състава, заседаващ сутрин, пречи на работата на състава, заседаващ следобед.

Макар съдебните зали да са изключително внушителни, е възможно условията за работа в тях да се подобрят предвид развитието на техниката и информационните технологии в последните 15 години. Това може да стане чрез: подобряването на звукозаписната техника; осигуряването на достъп до интернет, правно-информационни и деловодни програми. Това ще оптимизира работата на съдиите и секретарите и ще улесни разглеждането на делата в открито съдебно заседание.

Б. Безпристрастност, независимост, отчетност

Безпристрастността на съда е свързана с неговата независимост. Балансираността на независимостта се постига чрез отчетността. Различни са факторите, които влияят на безпристрастността и независимостта на съда. Някои са свързани с институционалното развитие, други с културата в самото общество и нагласите в него, трети с личността на съдията. Има и фактори, които могат да бъдат повлияни и от конкретния съд. Това са: ефективността и качеството на

правораздаването; навременна реакция срещу необосновани отрицателни оценки на съда или конкретен съдия.

Б.1. Качество на правораздаването

Както ефективността, така и качеството на правораздаването са гаранции за непристрастността и независимостта на съда. Основен критерий за измеримост на качеството на правораздаването е обжалван ли е съдебният акт, ако е обжалван - потвърден, изменен, отменен или обезсилен ли е той. Тази констатация не е достатъчна. Проверката на резултата от решението е последната стъпка от процеса на вземане на решението. Затова е необходим анализ на причините за изменението, отмяната или обезсилването на акта, както и анализ на това кои актове са потвърждавани и кои не са обжалвани. Ето защо законодателят е предоставил правомощието, но и задължението на Общото събрание на съдиите да анализира и обобщава практиката на окръжния съд и на районните съдилища в района му (чл. 85, ал. 8 от ЗСВ).

Критериите как да бъде анализирана практиката следва да се изготвят от комисия или работна група. Самият анализ и обобщаване може да бъде извършено от същата комисия или работна група или от съдии от съответните отделения, имащи интерес в тази област, и прилагащи изработените критерии. Запознаването на съдиите с анализа и добронамереното му обсъждане, ще допринесе за подобряването на качеството на тяхната работа, което ще е гарант за непристрастността и независимостта им. Подобни обсъждания могат да се организират съвместно със съдии от СРС за въззивните състави и със съдии от САС за първоинстанционните състави.

Качеството на правораздаването може да се подобри и чрез повишаване на квалификацията на съдии и служители. Това би могло да стане не само чрез правни обучения, но и чрез такива по специализирани въпроси. Конкретен пример е предоставяното от НИП обучение по „Съдебни експертизи“. Възможно е в него да се разработи модул от вещи лица ортопед, неврохирург, коремен и гръден хирург. Чрез него те могат да открият за съдиите, разглеждащи дела за обезщетяване на неимуществени вреди от катастрофи, какви са основните

увреждания на различните органи и какви са последиците от тях. Обикновено съдиите научават за това чрез няколкогодишна практика, а чрез подобно обучение могат да получат необходимите знания още в началото на работата си с такива дела.

Б.2. Навременна реакция срещу необосновани и прибързани отрицателни оценки за съда или конкретен съдия

При установяване на необосновани и отрицателни оценки за съда или конкретен съдия ще се отговори навременно, ясно, точно, с уважение към далия оценката, като се сподели достоверната информация. Също така ще се сподели до какво води изнасянето на такава информация. Това ще бъде направено съобразно наръчника за взаимодействие на органите на съдебната власт с медиите, изготвен от ВСС.

Б.3. Отчетност

Досегашното ръководство на съда е предприело мерки за подобряването на отчетността по отношение на ефективността. Тези мерки могат да бъдат доразвити (част III, раздел 2.2.A.1-2 от концепцията). Нещо повече, постижимо е да се подобри не само събирането на статистическа информация, предоставянето ѝ на съдиите и анализирането ѝ. За събирането на коректна статистическа информация е необходимо подобряването на деловодната система по отношение на точността на изготвените чрез нея справки. Удачно би било получаване и анализиране на статистическа информация за дейността на СРС. Това би осигурило по-добро планиране на работата на въззивните състави и по-добро взаимодействие между двата съда. Отчетността по отношение на качеството на правораздаването също може да бъде доразвита (част III, раздел 2.3.B.1. от концепцията). До повишаване на отчетността би довела прозрачността в работата на съда. Тя следва да бъде постоянно и последователно застъпвана както в работата на ръководството със съдиите и служителите, така и в работата с участниците в правораздаването и наблюдаващите функционирането на съда.

IV. Заключение

Утвърждаването на СГС като стабилна, уважавана вдъхваща доверие институция е постижима цел. Вярвам, че опитът ми, личните ми качества, компетентността и вижданията ми как може да бъде постигната тази цел ще ми помогнат да я реализирам заедно със съдиите и служителите на съда, разбирането и подкрепата на участниците в правораздаването и тези, които наблюдават работата на съда, включително и ВСС. Затова кандидатствам за председател на СГС.

07.06.2018 г.

гр. София

С уважение,

/Евгени Георгиев/
