

МОТИВИ

На Пламен Василев Найденов - Административен ръководител - окръжен прокурор на Окръжна прокуратура гр.Перник, кандидат за избран член на Висшият съдебен съвет от квотата на прокурорите.

Уважаеми колеги прокурори,

Мотивите ми за да дам съгласието си за издигане на кандидатурата ми за избран член на Висшият съдебен съвет от квотата на прокурорите произтичат от дългогодишният ми професионален опит като следовател, прокурор и административен ръководител. Този опит ми дава необходимото самочувствие и увереност за много добро познаване на проблемите в съдебната система и в частност на прокуратурата на Република България. Искренно се надявам, ако бъде избран за член на Висшият съдебен съвет да оправдая доверието на колегите ми, които са издигнали моята кандидатура, както и на всички останали, които биха повярвали в моите лични способности, професионална подготовка и морални качества. Висшият съдебен съвет е колективен орган за управление на съдебната система, като в неговият състав ще влязат магистрати и юристи с висока подготовка и мотивация, което за мен ще бъде изключително предизвикателство да предложа своите идеи, да дам своят принос за постигане на едно много добро управление, прозрачност при вземане на решенията, справедливост по отношение оценката на професионалните достижения на всеки магистрат, предвидимост в неговото кариерно развитие и справедливо оценяване на труда му изразяващо се в получаваното от него трудово възнаграждение.

Професионалната ми кариера на магистрат започва от 26.10.1992г., от която дата съм назначен на длъжността „следовател” в Окръжна

следствена служба гр.Перник. От 08.02.1996г. съм преназначен на длъжността „Районен прокурор“ на Районна прокуратура гр.Радомир. От м.януари 1999г. съм повишен в длъжност „прокурор“ в Окръжна прокуратура гр.Перник. От м. април 2000г. до м.октомври 2007г. съм бил заместник окръжен прокурор в Окръжна прокуратура гр. Перник. От м. Октомври 2007г. до 02.06.2008г. съм изпълнявал функциите на административен ръководител-окръжен прокурор на Окръжна прокуратура гр.Перник, а от 02.06.2008г. до настоящия момент съм административен ръководител-окръжен прокурор на Окръжна прокуратура гр.Перник.

В дейността ми на прокурор и административен ръководител съм успял да създам отношения с колегите си, основаващи се на взаимно доверие, колегиалност, коректност, в условията на непрекъснат диалог при стриктното спазване на закона.

Стремям съм се винаги да проучвам, прилагам и усъвършенствам добрите практики въведени от колеги при управлението на прокуратури от Окръжно и Районно ниво, както и да създам нови, които са довели до постигането на конкретни по-добри резултати в дейността на прокуратурата и органите по разследването.

Винаги съм се водил и ще продължавам да се водя от разбирането, че ще направя всичко по силите си, за да съм в помощ на колегите си, които работят отговорно и са отдадени на работата си, защото прокурорът трябва да има самочувствие, пълна професионална свобода и независимост, когато формира вътрешното си убеждение на базата на обективна преценка на доказателствата.

Разчитам и на авторитета си изграден с много труд и личен пример в резултат на дългогодишната ми практика да отстоявам принципите си и да браня върховенството на закона и морала.

02.04.2017г.

Суважение:

КОНЦЕПЦИЯ

На Пламен Василев Найденов - Административен ръководител - окръжен прокурор на Окръжна прокуратура гр.Перник, кандидат за избран член на Висшият съдебен съвет от квотата на прокурорите.

*„Подобряване работата на съдебната система, повишаване на доверието в нея и гарантиране на правовия ред в страната са конкретните стъпки по пътя за постигането на най-важната цел на всяко правораздаване – **утвърждаване на върховенството на закона.**”*

УВАЖАЕМИ КОЛЕГИ ПРОКУРОРИ,

Концепцията която предлагам представя основните ми виждания и идеи за работата на Висшия съдебен съвет, като орган представляващ съдебната власт, осигуряващ нейната независимост, определящ състава и организацията на работа и обезпечаващ финансово и технически нейната дейност.

Изхождайки от обществено набелязаните проблеми и недостатъци на съдебната система, от препоръките на Европейската комисия, относно напредъка на България по Механизма за сътрудничество и оценка и от личните ми наблюдения като дългогодишен прокурор и административен ръководител, намирам, че приоритетните въпроси по които следва да работи новият Висш съдебен съвет са: кадровата политика и кариерното израстване; неравномерната натовареност на отделните органи на прокуратурата; оптималното разпределение на бюджетни средства; дисциплинарната практика.

Тези въпроси са обстойно разработени в настоящата концепция, като съм се старал обективно да анализирам статуквото и въведените законодателни изменения, през призмата на моите виждания и идеите които имам за подобряване на работата на прокурорската колегия и пленума на ВСС.

Имайки предвид, че реформата на съдебната власт е продължителен процес, чието начало вече е поставено, но по-бързите темпове на реализирането ѝ, както и нейното усъвършенстване за постигане на трайни положителни резултати, ще бъдат в центъра на работата ми в случай на избирането ми за член на Висшия съдебен съвет. Осъществяването на реформата не е индивидуална задача, а резултат от споделените усилия и отговорности на всички членове на Висшия съдебен съвет за постигане на общата цел - отстояване на независимостта на съдебната власт, осигуряване на професионализъм, отчетност и ефективност на правораздаването, повишаване на общественото доверие.

Място и роля на ВСС.

След последните изменения на Конституцията на Република България през 2015г. и последвалите ги изменения в ЗСВ (ДВ бр.28/2016г.) Висшият съдебен съвет е постоянно действащ орган, който представлява съдебната власт, осигурява и отстоява нейната независимост. Дейността на ВСС се осъществява на принципите на законност, независимост, съразмерност, истинност, равенство, самостоятелност и безпристрастност, бързина, достъпност, публичност и прозрачност, последователност и предвидимост.

Висшият съдебен съвет ще осъществява правомощията си чрез Пленум, който се състои от всички членове на съвета и някои от основните му правомощия са: приема проекта на бюджета на съдебната власт; да приема решение за прекратяване на мандата на избран член на

Висшия съдебен съвет при условията на чл. 130, ал. 8 от Конституцията; да организира квалификацията на съдиите, прокурорите и следователите; да изслушва и приема годишните доклади на органите на съдебната власт по чл. 84, т. 16 от Конституцията; да управлява недвижимите имоти на съдебната власт; да прави предложение до президента на Република България за назначаване и освобождаване на председателя на Върховния касационен съд, председателя на Върховния административен съд и на главния прокурор; да прави по предложение на една от колегии след съгласуване с министъра на правосъдието или по предложение на министъра на правосъдието, а по отношение на военните съдилища – след съгласуване с министъра на отбраната, определя броя, съдебните райони и седалищата на районните, окръжните, военните, административните и апелативните съдилища и прокуратури, създава и закрива съдилища и прокуратури, променя тяхното седалище и определя населените места, в които се разкриват териториални отделения към съответния районен съд и към съответната районна прокуратура; да определя по предложение на една от колегии след съгласуване с административните ръководители на органите на съдебната власт определя броя на съдиите, прокурорите и следователите във всички съдилища, прокуратури и следствени отдели съобразно степента на натовареност; да определя броя и структурата на администрацията на Висшия съдебен съвет и на Националния институт на правосъдието; да определя възнагражденията на съдиите, прокурорите и следователите; и др.

Като правомощия на съответните колегии (Прокурорска и Съдийска) по компетентност са дадени организацията на дейността на съответният орган. Някои по-важни от тях са : да назначават, повишават, преместват и освобождават от длъжност съдиите, прокурорите и следователите; да правят периодични и други атестации на съдиите, прокурорите, следователите, административните ръководители и техните

заместници в органите на съдебната власт и решават въпроси за придобиване и възстановяване на несменяемост; да налагат дисциплинарни наказания – понижаване и освобождаване от длъжност, на съдиите, прокурорите, следователите, административните ръководители и техните заместници в органите на съдебната власт; да определят броя, назначават и освобождават административните ръководители и техните заместници в органите на съдебната власт с изключение на председателя на Върховния касационен съд, председателя на Върховния административен съд и главния прокурор; да решават въпроси за организацията на дейността на съответната система от органи на съдебната власт и други.

В Правилника за организацията на дейността на ВСС и неговата администрация (ДВ бр.51 /05.07.2016г.) са регламентирани постоянните комисии към Пленума, участниците в тях от съответните професионални квоти и въпросите които разглеждат и те са: Комисия "Бюджет и финанси"; Комисия "Управление на собствеността"; Комисия по правни и институционални въпроси и Комисия "Професионална квалификация и информационни технологии".

Без претенция да бъда изчерпателен, смятам да взема становище по някои от въпросите с оглед моите виждания за работата на този колективен орган за подобряване на професионалния статут мотивацията на магистратите и съдебните служители, повишаване на доверието в системата вътре в самите нас – като участници/единици в нея, за да може и останалата част от обществото да го усети осезаемо. Считам за абсолютно наложително прекият диалог и обратната връзка между всички структури от най-ниското до най- високото ниво в йерархията на системата никога да не бъдат прекъсвани.

През последните двадесет години непрекъснато се изследва общественото доверие в съдебната система, чрез различни социологически

проучвания, анкети, анализи и т.н.. За съжаление през последните няколко години не се наблюдава положителен ръст на това доверие, въпреки въвеждането на редица стратегии, програми и процедури свързани с публичност, прозрачност и комуникация за своевременно информиране на обществото за дейността на съдебната система. Безспорно като пълноправен член на Европейския съюз, Република България е поела редица ангажменти в т.ч. и реформа в съдебната система в условията на демократична и правова държава. При присъединяването на Република България към ЕС през 2007г. беше създаден Механизма за сътрудничество и проверка (МСП), като неговото създаване беше наложено от недостатъчната подготовка на Република България да затвори глава „Правосъдие и вътрешен ред“ и на второ място да се преодолеят слабостите в съдебната реформа, борбата срещу корупцията и организираната престъпност. Наскоро през месец януари тази година Европейската комисия направи обзор на десет годишният период през който действа МСП, като в своето заключение извежда, че „в последните десет години цялостният напредък не беше толкова бърз, колкото се очакваше, и продължават да съществуват редица предизвикателства, които трябва да бъдат преодоляни“. Видно от Доклада на Европейската комисия относно напредъка на България по механизма за сътрудничество и проверка от 25.01.2017г. предизвикателствата пред нас самите като магистрати от една страна, и от друга като част от обществото остават. Изведените препоръки по шестте ключови показателя (независимост и отчетност на съдебната власт, нормативната уредба, продължаване на реформата на съдебната власт, корупцията по високите етажи на властта, корупцията в по-общ план, по – специално на местно равнище и по границите и организираната престъпност) и набелязаните мерки по тях, заедно с отговорните институции и сроковете за изпълнението са материализирани в Плана за действие за изпълнение на препоръките от

доклада на Европейската комисия в рамките на Механизма за сътрудничество и оценка. В тази връзка считам, че е необходимо да спомена, че именно ВСС е отговорната институция за конкретни мерки, предвидени по някои от препоръките. Международните експерти считат, че „Съдебната реформа и борбата с корупцията са ключови въпроси за българското общество през последните десет години”, като същевременно идентифицират два въпроса, които макар и да не са в обхвата на Механизма за сътрудничество и подкрепа оказват силно влияние, въздействие върху способността за осъществяване на реформи и затрудняват постигането на напредък от страна на България. Това са „Законодателният процес не е осигурявал предсказуема правна среда” и „Българската медийна среда се характеризира често с ниска степен на независимост и неефективно прилагане на журналистическите стандарти, което оказва отрицателно влияние върху обществения дебат относно реформите”.

С цялата отговорност към аудиторията трябва да спомена и Актуализираната стратегия за продължаване на реформата на съдебната власт приета от Министерство на правосъдието, Пътната карта за нейното прилагане, динамично променящото се законодателство, архаичните и неприложими текстове на НК от една страна и от друга непрекъснатото променяне на наказателната политика „на парче”, кампанийното гласуване на закони, според обществения натиск, в чието обсъждане едва ли са взели участие онези които го правоприлагат води от своя страна най-малкото до несигурност на действащия магистрат с оглед неговите знания и професионална подготовка.

В публичното пространство се повтарят наслагваните с години в общественото съзнание послания за бавно и тромаво правосъдие, липса на прозрачност, податливост на натиск, корупция и съмнителен морал на магистратите. Голяма част от тези констатации, които ежедневно

циркулират в общественото и медийното пространство се приемат от гражданите за безспорен факт и не се подлагат на съмнение. От своя страна достоверността на предоставената информация от медиите е единствено и само в техни ръце, т.е. липсва правен способ за проверяване на информацията и съответно търсене на отговорност.

Въпреки всичко не могат да не се кредитират положените усилия от органите на съдебната власт – изградените медийни и комуникационни стратегии, дейността на говорителите и пресаташетата и техните усилия за „изчистване на имиджа” на съдебната власт, за честта и достойнството на магистратската професия, както и връщането на доверието на широката общественост.

За мен лично като честен, отговорен и достоен човек и магистрат загубата на доверието у самите магистрати за независимостта на съдебната система и липсата на воля от страна на администриращия орган за мен е въпрос от съществено значение, за което смятам да работя ако ми бъде дадена тази възможност.

С оглед на обстоятелството, че съдебната реформа тепърва предстои да се разгърне считам, че за нейното успешно реализиране наред с непрекъснатата промяна на действащото законодателство трябва да се обърне внимание на най- големият капитал в съдебната система, а именно човешкият ресурс.

Хората събрани да работят на едно място и в една организация, изискват особена справедливост за себе си. Хора със защитена справедливост са производителни и удовлетворени. Хора с ощетена справедливост са непроизводителни и неудовлетворени. Това е уникалност, която превръща човешките ресурси или в голяма сила или в едно голямо безсилие.

Съдебната независимост означава нещо много повече от възможността съдията и прокурора да постановява своите съдебни актове,

свободен от политическо влияние. Независимостта има редица дефиниции и измерения, включително свързани със структурните, организационни и административни аспекти на съдебната власт.

Независимостта на съдебната власт, и в частност на всеки магистрат (съдия, прокурор и следовател) от своя страна е гаранция за за справедливо и качествено правосъдие.

Правилното използване на съдебната власт, правилното провоприлагане и правораздаване в днешната правова държава, е в зависимост от ред специфични условия, най-важните от които са добри закони и вещи магистрати.

За мястото на Прокуратурата на Република България.

Във водения през годините на прехода дебат дали са налице структурни дефицити в устройството на съдебната власт в България въпросът представлява ли такъв дефицит общото управление на съдилищата и прокуратурата от колегиален орган със смесен състав от съдии, прокурори и следователи не е разискван задълбочено и ефективно; ограничен е до разсъждения как да бъде решена дилемата с мястото на прокуратурата - следва ли да остане или да бъде изведена от структурата на съдебната власт.

От своя страна възприетият модел на общо управление на различните органи допринесе за упражняването на кадровите и дисциплинарните правомощия на ВСС по неефективен начин, сериозно подкопаващ външната и вътрешната независимост на същите органи при осъществяване на дейността им и демотивиращ редовите магистрати да участват активно в управлението на съдебната власт.

Различните функции, упражнявани от съдиите, прокурорите и следователите, както и различната организация между системата на съдилищата и йерархичния модел на устройство на прокуратурата

изискват различен подход при осъществяването на кадровата и дисциплинарната дейност по отношение на съдиите и прокурорите и особено при регулирането на отношенията между административните ръководители в съответните структурни звена на съда и прокуратурата и работещите в тези органи магистрати. Този различен подход не може ефективно да бъде прилаган, при условие че един и същ орган извършва всички дейности по първоначално назначаване, повишаване, атестиране и дисциплинарно наказване на всички магистрати, независимо дали те са съдии, прокурори или следователи.

В този смисъл изминенията на КРБ , свързани с разделянето на ВСС на две колегии и увеличаването на правомощията на неговия инспекторат оценявам положително и като важна стъпка за съдебната реформа, като считам за задължително регламентирането на ясни правила за правомощията на двете колегии, респективно за пленума на ВСС.

Важно е изграждането на независима прокуратура и следствие и концентрирането им по отношение на главната им функция – разследване и разкриване на престъпления и поддържане на обвинението по повод на извършените общественоопасни деяния. В тази връзка е нужно достатъчно ниво на децентрализация на съответните звена и независимост на конкретните магистрати. Съвременните условия на организация и действие на престъпността изискват наличие на капацитет и релевантен експертен ресурс за разследване на определени категории престъпления, като например свързаните с финансовата система на държавата, тежките корупционни престъпления, трафика на хора, трансграничната организирана престъпност, организирането на терористични мрежи, както и добра координация с останалите звена на съдебната система и като цяло със секторите на публичната администрация.

Считам, че при възприетия модел на децентрализация на Прокуратурата на РБ следва непременно да се доразвива в следната насоченост:

- да се отговори на обществените очаквания за ефективно противодействие на престъпност трябва да се активира дейността на районните прокуратури по места, тяхното взаимодействие с органите на МВР и органите на изпълнителната власт, да се засили сътрудничеството и с оглед превенцията сред подрадстващите.

- административните ръководители на окръжните и апелативните прокуратури следва да потърсят отговор на регионалните потребности на престъпните дейности именно посредством иновативно и модерно управление на дейността си и за по – голяма гъвкавост и сензитивност за осигуряването и защитаването на обществения ред и сигурност.

- следва да се направи задълбочен анализ на дадения район за характерните видове престъпления, както и тяхната специфика, с оглед постигане на максимален ефект на наказателната политика, специализацията на конкретните магистрати и съответните служители от специализираната администрация.

Всичко това би затвърдило позицията на Прокуратурата на РБ с оглед на нейните правомощия и специфики като орган на съдебната власт.

Основната цел на бъдещия състав на ВСС.

Отстояването на независимостта на съдебната власт включва прозрачност на процеса на вземане на решенията, стриктна отчетност и контрол, безапелационно отхвърляне на практиките, свързани с незаконните влияния в правораздаването, реализиране на отговорност при нарушения, непримирима борба с корупцията и предотвратяване на конфликтите на интереси. Само по този начин може да се гарантира видимо за обществото ефективно (качествено, справедливо и

експедитивно) правосъдие и да се осуети опасността от капсулиране на съдебната система – оформяне на затворена, изолирана власт, която под претекст за независимост се противопоставя на идеите за развитие и оптимизиране, на всяка положителна промяна, на търсенето на отговорност и прозрачност.

При принципната оценка на модела на постоянно действащ ВСС следва да се има предвид, че по замисъл този модел е насочен към пълноценно осъществяване на функциите по управление на съдебната система. Ролята му в отстояването на независимостта се увеличава, поемат се изцяло задълженията и отговорностите по кариерното развитие на магистратите, съдебната власт се управлява цялостно и всеобхватно; създават се стратегии за развитие – в областите на атестирането, кариерното развитие, проблематиката на натовареността, бюджетирането, международната дейност, изграждането на деловодни системи, електронни връзки, организирането на обучението и т.н.

Считам, че всеки един от избраните членове на съответните колегии може да допринесе за осъществяването ѝ със своя личен пример водейки се от върховенството на закона, почтенност и висок морал, справедливост, независимост, отчетност, публичност и прозрачност. Кое по мое скромно мнение не може да се разгърне в пълнота, ако не се случва в условията на непосредствена и непрекъсната комуникация с магистратите и съдебните служители. Тази комуникация от своя страна трябва да е изградена върху взаимното доверие, колективната работа (вземане предвид на всички конкретни предложения и становища), отговорността за взетите решения (колективната и индивидуалната), техния мониторинг и анализ.

Справедливо и прозрачно кариерно израстване.

Естествено е, че въпроса за прозрачното и справедливо кариерно израстване и неговата предвидимост касае всеки магистрат и служител в

съдебната система и неговото осигуряване се поставя именно от обективното атестиране. Формализирането на процеса на атестиране води до несправедливо оценяване на положения труд, което пряко се отразява на личната и служебната мотивация на атестираните.

Въпросът за атестирането на магистратите е от особена важност за провеждането на действена реформа в областта на съдебната власт. Високите професионални умения и интегритета на магистратите имат комплексно значение за отговорната обществена роля на съдебната власт, тъй като са предпоставка за самото функциониране на съдебната система с оглед необходимостта от качествено изпълнение на задълженията на съдиите, прокурорите и следователите; гарантират независимостта и безпристрастността на магистратите; защитават ги от недопустими влияния; представляват основен елемент от правото им на кариера; имат съществена роля при формирането на уважение и доверие в съдебната власт.

С оглед на многостранното обективно отражение на високия професионализъм на магистратите, необходимостта от установяване на стандарти за оценка на квалификацията и почтеността е насочена към стратегически цели: да утвърди върховенството на закона; да осигури действена защита на правата на магистратите; да гарантира законосъобразна, прозрачна и справедлива процедура за професионално развитие; да стимулира личната мотивация на магистратите; да ограничи и предотврати корупцията в системата на съдебната власт; да вдъхне обществено доверие и респект към съдебната власт чрез изграждане на високо професионален кадрови правоприлагащ ресурс.

Обективното атестиране на магистратите, респективно на съдебните служители би трябвало концептуално да се разглежда не само като тяхно неотменимо право, с оглед осигуряването на справедливо кариерно израстване, но и като основен инструмент за постигане на независима,

надеждна и ефективна съдебна власт. В светлината на това разбиране държавата в лицето на действащия Висш съдебен съвет има неотменимо задължение да гарантира ясни, обективни и справедливи правила за кариерна оценка и развитие на всеки магистрат да изгради необходимия подкрепящ инструментариум за това.

Независимо от единадесетгодишните опити за създаване на адекватна регламентация на системата за атестиране (считано от въвеждането на Временните правила относно реда за атестиране на съдии, прокурори и следователи, приети от Висшия съдебен съвет с протокол № 1 от 26.01.2005г.), правната рамка на процеса за атестиране и усъвършенстването на кадровия подбор в съдебната система не оправдава очакванията на обществото и на магистратската общност за равенство и справедливост в професионалното развитие. Въпреки многократните опити за оптимизиране на законовите рамки на атестирането в ЗСВ, неоспорим факт е, че целите на тази процедура – да се осъществи обективна оценка на действителните професионални и нравствени качества на отделния магистрат – не са постигнати към настоящия момент. Досегашният опит по атестирането неизменно продължава да се характеризира предимно с наличието на системни недостатъци като:

- отсъствие на надеждна, пълна и достоверна информация за цялостната дейност на съдиите, прокурори и следователите;
- кампанийност при оценяването;
- съществен дисбаланс между прилаганите методи за атестиране – преимуществено количествено оценяване на достиженията на магистрата въз основа на статистически данни;
- липса на яснота, предвидимост и унифицираност на оценките;
- субективизъм и формиране на местни и регионални практики в дейността на работата на помощните атестационни комисии;

- формализъм, липса на аналитичност и съдържателност в атестациите;

- стереотипност и отсъствие на аналитичност при извеждане на комплексните оценки.

В резултат на тези слабости атестационната процедура без съмнение не гарантираше обективност и прозрачност на оценяването, а следователно – не представляваше и надеждна основа за вземане на информирани решения от кадровия орган. На свой ред, несигурността в кадрова дейност на ВСС безспорно осуетява справедливостта и предвидимостта на кариерно израстване на магистратите и съответно влияе върху тяхната мотивация.

Регламентацията на реда и начина за установяване на действителните професионални, делови и нравствени качества на магистратите и осигуряването на законосъобразна, прозрачна и справедлива процедура за кариерното им израстване е неизменна част от дейността на ВСС в качеството му на върховен кадрови орган на съдебната власт.

Справедливата оценка на професионалните качества на магистрата, основана на принципите на законност, равнопоставеност, обективност и прозрачност, може да бъде постигната само чрез утвърждаване на ново разбиране за същността и целта на атестирането, отговорните за провеждането му органи и прилаганите методи и механизми за оценяването на дейността на магистратите. Принципи разрешения в тази насока се основават на Конституцията на Република България, Закона за съдебната власт, Европейската харта за статута на съдиите, Препоръките на Комитета на министрите на Съвета на Европа за статута на съдиите, прокурорите и следователите, вкл. № R(94)12г., Становищата на Консултативния съвет на европейските съдии на вниманието на Комитета на министрите на Съвета на Европа, вкл. № 6 от 2004г. „Справедлив

процес в разумен срок”, № 10 от 2007г. „Съветът на съдебната власт в служба на обществото”, № 11 от 2008г. „Относно качеството на съдебните решения”, Препоръките в докладите на Европейската комисия относно напредъка на България по Механизма за сътрудничество и проверка, както и на всички други национални и международни актове, регламентиращи дейността и статута на магистратите.

Атестирането представлява работеща система от взаимно свързани правила, чиято обусловеност гарантира ефективността и прозрачността на цялостния процес. Първостепенно преимущество на тази система е насочеността ѝ към постигане на реални, а не само на декларирани справедливост, обективност, публичност и прозрачност при оценяването и кариерното израстване на магистратите. Тя трябва да гарантира в максимална степен избор на най-компетентните и почтени професионалисти.

Обективността на резултатите от оценяването на проявените от магистратите професионални, делови и нравствени качества се обезпечава от изискванията за всеобхватност на проверката на дейността на магистрата, непрекъснатост на процеса на наблюдение на работата му, въвеждане на единен комплексен стандарт за оценяване, оценка на мотивираността на атестирания, аналитична аргументация на комплексната оценка.

Добре познатият досега опит по атестирането е онагледен от масовото оценяване на българските магистрати с „много добра” комплексна оценка и от еднотипната практика при изготвяне на докладите на помощната атестационна комисия и на съответните актове на комисията по атестирането и конкурсите. Подобен формализъм при оценяването до голяма степен обезсмисля предназначението на атестирането въобще, тъй като обуславя произволни и непроверяеми изводи относно качествата на атестирания, които пък предпоставят съмнителна крайна оценка на

дейността му. Трябва да се обърне съществено значение с оглед необходимостта от диференциране на качествата на всеки отделен магистрат и конкретна персонална преценка на квалификацията, достиженията и професионалната му пригодност към конкретната длъжност. Същността му следва да се основава на задълбочена и аналитична проверка на качеството на всички постановените от магистрата актове и на цялостната му професионална дейност. Дейността на магистратите е специфична и поначало не подлежи на механично измерване единствено с цифрови обобщения. Кариерната оценка на съдиите, прокурорите и следователите следва да се формира по начин, отчитащ тяхната компетентност и независимост, чрез фокусиране върху качеството на резултатите от работата им по същество.

Новост при атестацията са нововъведените индивидуалните планове за лично развитие, различните обучения и програми, както и препоръките към магистрата изведени от оценяващите. Считам, че подобни заключения, изведени като препоръки към атестирания биха довели до позитивно въздействие върху оценявания магистрат за неговата лична мотивация и усъвършенстване. От друга страна трябва да оставим да мине достатъчно време, за да се прави оценка на въздействието в положителна или отрицателна посока за ефективност и ефикасност на процеса.

Не е за подценяване и контролът за тяхното изпълнение, тъй като заедно представляват основните аспекти на атестирането, защото в своята същност целят надграждане на изискванията към професионалните качества на магистратите с очаквания за тяхната ангажираност и непрекъснат стремеж към подобряване на персоналните качествени и количествени и качествени резултати от работата му.

Създаването и функционирането на тази ефективна система за оценяване на магистратите осигурява необходимите предпоставки за обективен, справедлив и прозрачен кадрови подбор. Кариерното развитие

на магистратите ще се основава на изцяло на обективни фактори – оценката на досегашната им дейност и професионалните им достижения, която дълбочинно и в развитие проучва действителните им професионални качества, опит, потенциал за развитие и почтеност. Във тази връзка по предложение на прокурорската колегия на действащия ВСС, съгласно чл.209б от ЗСВ Пленума, прие Наредба за показателите и методиката за атестиране и критериите за отчитане на степента на натовареност на прокурорите и следователите и на административните ръководители и техните заместници, (ДВ бр.21/10.03.2017г.). Само времето може да покаже дали тя ще изпълни собствената си цел, след внимателен анализ на компонентите ѝ и респективно тяхното въздействие върху индивидуалния магистрат.

Конкурси за повишаване в длъжност и преместване.

От изключително значение за следващия ВСС е да успее да убеди колегите съдии, прокурори и следователи, че ще израстват кариерно само и единствено на основата на собствените си професионални и нравствени качества. Дори при бегъл преглед на досегашната практика на ВСС по провеждане на конкурсите за повишаване в длъжност и преместване могат да бъдат констатирани няколко основни проблема, които по мое мнение могат да бъдат успешно преодолен и в рамките на действащата законодателна уредба.

По мое лично мнение е абсолютно наложително да бъде създадена ясна и дългосрочна политика по планиране на кадрите в съдебната система, която да обхване съответния му мандат. Към настоящия момент липсват дори и краткосрочна политика по планиране и управление на кадрите. ВСС задължително трябва да има ясна визия и перспектива за състоянието на кадровия потенциал на съдебната система, която да се основава на обективна статистика на заетостта – колко щатни бройки са

необходими за оптималното функциониране на отделните органи на съдебната власт; колко от тях са заети и каква необходимост от попълването им съществува; колко щатни бройки ще бъдат прогнозно овакантени поради пенсиониране и кога; колко щатни бройки на районно ниво ще бъдат попълнени след приключване на срока на назначение на младшите съдии и младшите прокурори и т.н.. Конкретните данни за актуалното състояние на човешкия потенциал на съдебната система, анализирани в контекста на натовареността на съответните органи на съдебната власт и на реалната необходимост от увеличаване респективно намаляване на щатния състав, ще дадат възможност за формулиране на прогнозни очаквания за кадровите нужди на съдебната система и за съответно планиране на мерките за задоволяването им.

Все пак след дълги години на отсъствието на законово фиксирано изискване за конкретна периодичност за провеждане на конкурсните процедури, съвсем наскоро (февруари 2017г.) сега действащия ВСС, чрез Пленума си прие наредба №1 за конкурсите на магистратите за повишаване в длъжност и преместване, където е фиксиран максималния срок за провеждане на конкурсите „най-малко веднъж годишно за всички нива на съд, прокуратура и следствие”, което от своя страна отново предоставя на ВСС широки правомощия за преценка на конкретното състояние на кадровите нужди на органите на съдебната власт и гъвкава реакция в зависимост от установените условия дори и за няколкократно обявяване и провеждане на конкурси в течение на една и съща календарна година. Въвеждането на практиката за планиране на свободните длъжности за съдиите, прокурорите и следователите за всяка следваща година ще даде възможност на ВСС да се ангажира и с конкретна ритмичност при провеждане на конкурсите за повишаване и преместване. Предварителното планиране от своя страна би дало значителни резултати по мое мнение относно личната мотивация за кариерното израстване на

магистрата в условията на прозрачна и честна процедура. Наредбата има за цел да регламентира конкурсите за назначаване на: младши съдии, младши прокурори и младши следователи; първоначално назначаване на съдии, прокурори и следователи; преместване и повишаване в длъжност и назначаването на административните ръководители в органите на съдебната власт.

В закона са повишени изискванията при преценка качествата на кандидатите за административни ръководители. За всяка кандидатура трябва да се оповести предварително необходимата информация за съответствие на кандидата със законовите изисквания, да се подложи на обсъждане, за да се съберат достоверни данни за професионалните и нравствените качества на кандидата. Непосредственото представяне на концепция пред членовете на съответната колегия на Висшия съдебен съвет следва да ги убеди, че кандидатът за административен ръководител притежава или не притежава необходимите индивидуални качества за заемането на конкретна ръководна длъжност, лидерските му качества, способността му да поема отговорност, да взима решенията си мотивирано, целесъобразно и законосъобразно, с оглед конкретната специфика на органа, за чийто административен ръководител кандидатства.

Установяването на стандарти, на които да отговарят концепциите, ще позволи да се изследват аналитично степента на лична мотивация и възможностите на кандидата за повишаване ефективността на правоприлагането и правораздаването (като качество и срочност); уменията му да поставя ясни и реализируеми цели; способността му да генерира прогресивни идеи за професионално израстване; установяване на визията му за постигане на по-високи стандарти; новаторство, оригиналност и др. Концепциите трябва да съдържат конкретика, подлежаща на проверка и анализ, като се изоставят практиките за

използване на декларативни изявления и клишета, и поемане на голословни общи ангажименти, защото тя съдържа управленските намерения на кандидата за административен ръководител за следващите 5 години, като същевременно дава информация за състоянието на органа на съдебна власт за широка аудитория. Поради това считам, че формулираното минимално съдържание на концепцията, а именно личната мотивация за заемане на длъжността; анализа и оценката на състоянието на органа на съдебна власт; очертаването на достиженията и проблемите в досегашната му дейност; набелязването на цели за развитието и мерки за тяхното достигане; трябва да бъде доразвивано с оглед на вътрешната мотивация и лидерските качества на кандидата. Защото тя се явява доста съществен критерий при процедурата за събеседване в съответната колегия, наред с предоставените резултати от направените до момента атестации и мотивираното становище на КАК за нравствените качества на кандидата. Нейната тежест спрямо другите два показателя към момента не е изведена, но трябва да се има предвид, че с концепцията си за стратегическо управление избраният кандидат по своеобразен начин се ангажира за ефективното и ефикасно администриране и управление на конкретния съд или прокуратура.

Натовареност и съдебна карта.

Започнатото от действащия Висш съдебен съвет проучване на работното натоварване на магистратите следва да се продължи и доразвие, чрез изготвяне на стратегия за реструктуриране на съдебните райони и преценка на необходимите човешки ресурси в тях. Въз основа на анализ на единни статистически данни за брой, вид и сложност на образувани съдебни производства и преписки, ще се постигне равномерно натоварване на магистратите в различните райони, и ще се способства за отстраняване на причините за забавяне на правосъдието. За целта е необходимо да се

определят показатели за оценка на сложността на отделните производства (граждански, административни, наказателни), и изработване на средностатистически индекс за време за разглеждане и приключване на делата и преписките. Въведените системи за разпределение на делата и преписките на случаен принцип да се унифицират, и да се адаптират за разпределение не само по количествен критерий – брой разпределени дела на отделен магистрат, но и по първоначален показател за сложност. Необходимо е извършване на периодичен преглед на разпределението на делата за отстраняване на появили се недостатъци на системата за разпределение. Да се определи и единен стандарт за съотношение магистрати /съдебни служители във всички органи на съдебната власт и следователно да се види конкретната натовареност на специализираната администрация с оглед на нейната оптимизация в посока увеличаване или намаляване.

Неравномерното натоварване е сред основните проблеми на магистратското съсловие и е чувствителен елемент от бързината на правоприлагане и правораздаване и на качеството на правосъдието ни като цяло. От друга страна обществото ни свързва достъпа до правосъдие именно с тези два показателя – бързина и качество.

Именно това доведе до създаване от сега действащия ВСС постоянна помощна комисия по анализ и отчитане на степента на натовареност в органите на съдебната власт. В резултат на нейната дейност по анализа на състоянието към момента и неговото обективно отчитане и съответната специфика между съдийската, прокурорската и следователската професия се приеха от ВСС „Правила за измерване на натовареността на прокурорите, както и на индивидуалната натовареност на всеки прокурор и следовател”, приети с Решение по протокол № 60/11.12.2014г. които действат от 01.01.2015г..

Съответно правилата за натовареността на съдиите бяха приети през декември 2015г..

Основните цели и тяхното обективно и достоверно измерване, с оглед на правомощията на ВСС са изчерпателно изброени в горесцитираните правила и обхващат:

- определяне състава и организацията на работа на съдебната власт и осъществяване на управлението на дейността ѝ; определяне броя, съдебните райони, съобразно степента на натовареност, за създаване и закриване на органи на съдебна власт, промяна на съдебните райони и седалищата на органите на съдебна власт;

- определяне на броя на прокурорите и следователите по прокуратури и следствени отдели, съобразно степента на натовареност, за постигане на равномерно разпределен щат в отделните структури на съдебната власт;

- определяне броя на съдебните служители, съобразно степента на натовареност в отделните структури на съдебната власт;

- регулиране на индивидуалната натовареност на прокурорите и следователите чрез приемане на „норма на натовареност“;

- извършването на атестиране на прокурорите и следователите;

- анализирането и отчитането на степента на натовареност на отделните органи на съдебната власт.

От изключително значение пред следващия ВСС ще бъде прилагането на т. нар. съдебна карта, което е от компетентността на Пленума на ВСС, същевременно обаче прокурорската колегия трябва да застъпи и доразвие всички обективни критерии с оглед спецификата на Прокуратурата на РБ по компетентност и правомощия. През лятото на 2015г. ВСС прие седем критерия, които следва да се вземат предвид при промяната на съдебната карта, а именно: минималната численост на органа на съдебната власт; минимална натовареност на органа на съдебната власт; данните за разпределение на населението; географското разположение,

достъпност до обществен транспорт; индекс за социално и икономическо развитие на района; дигитална достъпност и интернет; и индивидуални подходи към специфични райони. Във тази връзка беше приет с решение по Протокол №51/15.10.2015г. „Доклад за значението на районните прокуратури в структурата на съдебната система и критериите за промяна в териториалната структура на районните прокуратури” , а малко по-рано и „Доклада за значението на районните съдилища в структурата на съдебната система”.

Съгласно Решение №1/07.02.2017г. на КС по к.д. №13/2016г. структурата / териториалните звена на Прокуратурата на РБ следва да съответства на съдилищата по функционален, а не по териториален принцип. С този подход, ще се преодолеят пропорциите на дисбаланс по отношение на натовареността и правилното разпределяне на човешкия, финансовия и материалния ресурс. Считам, че оптимизирането на съдебната карта трябва да бъде въведено поетапно, например в няколко окръжни съдебни региона, за да се даде достатъчно време за мониторинг и проверка, което от своя страна да доведе до правилно анализиране на неговата ефективност и ефикасност.

Считам за особено важно преди предприемането на конкретните действия те да бъдат съобразени с актуалната вътрешна и външна политика на Република България, най-вече с бежанския поток, политиката на ЕС във тази връзка, както и ключовата роля на Република България като външна граница на ЕС, демографските процеси, глобализацията и другите проблеми във вътрешната и външната ни политика.

А след предприемането на такава стъпка считам, че за всички нас е морално задължение да се осигурят необходимите стимули за материалната и морална устойчивост на магистратите и съдебните служители в условията на споделена отговорност.

Дисциплинарното производство.

Дисциплинарната власт е едно от основните правомощия, които Конституцията възлага на Висшия съдебен съвет. Международните стандарти налагат дисциплинарната власт на Висшия съдебен съвет по отношение на съдиите и прокурорите да бъде осъществявана от съответните колегии.

С изменението на Конституцията на Република България (ДВ бр.100 от 18.12.2015г.) се въведоха промени в структурата на Висшия съдебен съвет (ВСС), целящи гарантиране на пълната независимост на магистратите при упражняване на техните правомощия. Това наложи и привеждането на ЗСВ в съответствие с конституционните промени. Съществена част от независимостта и самостоятелността на магистратите се гарантира от една страна чрез производството по атестирането им, а от друга – чрез реализирането на дисциплинарната им отговорност. Когато се налагат дисциплинарни наказания следва да се обезпечи както независимостта, така и ефективния контрол върху дейността на магистратите и членовете на ВСС.

Едно от основните изменения е свързано с ясното разграничаване на дисциплинарната отговорност и реда за нейното осъществяване на съдиите, прокурорите, следователите, техните административни ръководите и членовете на ВСС от една страна и съдиите по вписванията и държавните съдебни изпълнители от друга. Това е постигнато чрез отделянето на производствата в два самостоятелни раздела в гл. Шестнадесета на ЗСВ – раздел I „Дисциплинарна отговорност на съдиите прокурорите и следователите, на административните ръководители на съда, прокуратурата и следствието, на техните заместници и на членовете на Висшия съдебен съвет“ и раздел II „Дисциплинарна отговорност на държавен съдебен изпълнител и на съдия по вписванията“. По този начин

се изгражда по-ясна структура на закона и се елиминират предпоставките за противоречива практика.

С цел създаване на обществено доверие във ВСС и неговата дейност е засилена отговорността на членовете на Съвета. Това бе постигнато чрез въвеждането на дисциплинарна отговорност и при извършени нарушения на служебните задължения от член на колективния орган, които не могат да бъдат квалифицирани като „тежки“. Същевременно засилената отговорност налага и диференциация на наказанията, което се постига чрез въвеждането на ново, по-леко дисциплинарно наказание за членовете на ВСС – „забележка“. Налагането на санкцията се извършва от пленума на ВСС с квалифицирано мнозинство, като целта е да се обезпечи обективност и да не се допусне възможност за намеса на външни фактори при взимане на решението. За първи път се формулират и конкретните правомощия на пленума на ВСС при решаването на дисциплинарната преписка.

Чрез разделянето на дисциплинарните производства срещу магистратите и техните административни ръководители между съответните колегии на ВСС се постига реализиране на отправената от Венецианската комисия препоръка за независимост на магистратите и ненамеса на членовете на ВСС, които представляват прокурорите и следователите, при реализиране на дисциплинарната отговорност на съдиите. Правото на безпристрастна и справедлива процедура се гарантира чрез случайния подбор за разпределение на делата между членовете на съответната колегия при образуване на дисциплинарния състав. Същевременно членовете по право бяха изключени от дисциплинарните състави, тъй като те са едновременно с това и административни ръководители на съответните магистрати. Решенията на дисциплинарно наказващия орган са мотивирани и се приемат с квалифицирано мнозинство, което гарантира обективността и безпристрастността на

решенията. Въведено е ограничение във възможността за инициране на дисциплинарно производство, като е предвидено, че не всеки по-горестоящ административен ръководител може да предложи налагане на наказание, а само съответният или непосредствено по-горестоящият. Целта на изменението е да се ограничи централизацията в отделните подсистеми на съдебната власт.

Създаде се и допълнителна мярка - „индивидуален план за професионално развитие“, която може в определени хипотези (при леки дисциплинарни нарушения) да доведе до отлагане и евентуално до освобождаване от дисциплинарното наказание. Следва да се подчертае, че прилагането на мярката е право на наказаното лице. То може да откаже реализирането на индивидуалния план за професионално развитие. Целта на правната фигура е да създаде предпоставки наказаният магистрат сам да подобри работата си, като престижът му в рамките на съдебната власт и извън нея се засяга в значително по-ниска степен. Същевременно, за да не се допуска възможност за злоупотреби с тази мярка, е предвидено, че индивидуалният план да е допустим само веднъж за цялото професионално развитие на магистрата, независимо от броя на назначаванията му в системата.

Към момента действат Правилата за дисциплинарна дейност, приети с Решение по Протокол №60/11.12.2014г. в които са заложили следните принципи при осъществяване на дисциплинарната дейност: законоустановеност на нарушенията и наказанията; съразмерност, добросъвестност и справедливост при определяне на наказанието; еднократност на наказанието; безпристрастност, последователност и предвидимост при упражняване на функциите; защита от дискриминация при реализация на дисциплинарната отговорност и равенство на страните в дисциплинарното производство. Във всички случаи обаче при определяне на дисциплинарното наказание трябва да се съблюдават тежестта на

нарушението, формата на вината, обстоятелствата , при които е извършено нарушението, и поведението на магистрата.

Като най-важна гаранция за обективността, безпристрастността и законосъобразността при реализиране на дисциплинарните производства остава възможността за съдебен надзор върху актовете на дисциплинарно наказващите органи.

Бюджет на съдебната система.

Бюджетът на съдебната власт е самостоятелен и е част от държавния бюджет. Висшият съдебен съвет е първостепенен разпоредител по бюджета на съдебната власт. Висшият съдебен съвет организира и ръководи съставянето и изпълнението на бюджета на съдебната власт. Разпоредителите с бюджет от по-ниска степен по бюджета на съдебната власт се определят от Висшия съдебен съвет. Проектите на бюджет и бюджетните прогнози за бюджета на съдебната власт се разработват по органи на съдебната власт.

Съдебната власт има свой самостоятелен бюджет съгласно чл. 117 ал.3 от Конституцията на Република България (КРБ). Спазването на принципа за самостоятелността на бюджета е основен инструмент за утвърждаването на независимостта на самата съдебна власт. Но на това, гарантирано от Конституцията, право, следва да съответства задължението за целесъобразното му изразходване при видими за обществото правила и ясни процедури. От друга страна функциите по планиране, приемане, изпълнение и отчитане на бюджета са разделени между различни органи, което затруднява комуникацията и координацията между тях и, в крайна сметка, вреди на качеството на планирането и отчетността на изразходваните средства.

Адекватно, справедливо и достойно заплащане.

Материалната обезпеченост на магистратите намира отражение както при институционалната, така и при личната независимост. На съдиите, прокурорите и следователите е възложена отговорната задача по осъществяване на обективно и безпристрастно правосъдие. Тази задача може да бъде изпълнявана единствено от лица, които усещат независимостта при вземането на решения, включително и от гледна точка на материалното възнаграждаване за осъществяваната от тях дейност. Нивото на заплащане има значение и от гледна точка на ограничаване възможността за оказване на външно влияние и неправомерен натиск както от страните по спора, така и от представители на някои от останалите две власти – изпълнителната и законодателната. Неудачен е и използваният у нас подход на законово ниво да бъде уредена заплата единствено на най-низшите магистратски длъжности – тези на младши съдията и на младши прокурора. От друга страна, критерият за изменение на магистратските заплати следва да бъде максимално обективен – изискване, на което нашият закон към момента не отговаря. Размерът на възнагражденията на заетите лица в бюджетната сфера в много случаи зависи от чисто конюнктурни обстоятелства. Поради тази причина като обективен критерий може да бъде заложено нивото на инфлация в страната или друг показател, почиващ на широка база обективни данни. Изменението на размера на основното възнаграждение трябва да настъпва *ex lege*, а не да бъде опосредено от решението на един или друг орган. В практика последователно се прокарва разбирането, че на ВСС е вменено задължение за действие, което в условията на обвързана компетентност (без възможност за преценка) следвало да бъде осъществено. Независимо от това, практиката показва, че това задължение не се изпълнява. Нещо повече, мотивите, с които се отказва прилагането на закона, са липсата на парични средства в бюджета, чието осигуряване пък не зависи по никакъв

начин от съдебната власт. Според мен с подобно поведение донякъде се злоупотребява, защото в действителност съдебната власт има огромен според мен финансов ресурс в несъбраните ѝ вземания (около 800 млн. лв. по актове издадени в полза на органите на съдебната власт), които са предоставени за събиране на публичните изпълнители към Националната агенция по приходите.

Категорично считам, че трябва да се разработят и приложат правила за допълнителни възнаграждения, пряко обвързани с натовареността на съдебният орган, атестацията и натовареността на индивидуалния магистрат, конкретно свършената работа в количествени и качествени измерения. По този начин считам, че професионалното изпълнение на задълженията ще бъде оценено по справедливост, за да може до някъде да се избегне установената уравниловка на трудовото възнаграждение по хоризонтала, както и непрекъснато увеличаващият се диапазон на възнаграждението по вертикала – в йерархично ниво, което е чувствителна тема в последните години.

При определяне размера на заплатите и обезщетенията на съдиите, прокурорите и следователите следва да се имат предвид и задълженията, които следват за тях не пряко във връзка с правораздаването (магистрати и съдебни служители, които са на разположение в извън работно време в празнични и почивни дни).

Магистратите са силно ограничени от гледна точка и на упражняването на каквито и да било платени длъжности, без значение дали същите се заемат по трудово или служебно правоотношение. Поради тази причина на заплатата следва да се гледа като на единствен и основен източник за издръжката на конкретния съдия, прокурор или следовател.

От позицията си на колега, магистрат и административен ръководител съм установил наличие на проблем, който за съжаление

изобщо не е поставян за решаване през годините и е с дискриминационен характер. Считам също така, че в известен смисъл този проблем поражда и опасност от нарушаване на конституционно установеното право на българските граждани на труд. Касае се за случаи, при които магистрати или съдебни служители са пострадали от заболявания, чиито характер едновременно затруднява значително изпълнението на служебните им задължения поради особената специфика на работата в съдебната система, но същевременно с оглед медицинските критерии не е основание за представяне на лицето пред компетентните органи за освидетелстване и пенсиониране поради заболяване, несъвместимо с упражняване на трудови задължения. Или казано по друг начин лицата, полагащи труд в органите на съдебната власт, не могат да се ползват при възникване на съответни предпоставки от института на трудоустрояването, предвиден в действащото законодателство за останалите български граждани. Специалният устройствен и кадрови закон на съдебната власт също не предвижда ред или възможности в тази насока, а това по мое виждане е проблем с дискриминационен характер. По мое мнение е наложително този проблем най-сетне да бъде поставен за решаване като след широка дискусия в професионалните среди се отграничат конкретни предложения, които да се поставят за обсъждане, след което да се предприемат и съответни мерки, включително и законодателни, ако се налага.

Материалната база и управлението на сградния фонд.

Изграждането на концепция за развитие на сградния фонд и предоставяне на нови сгради, интегрираща управлението на имущество с останалите цели на развитието на съдебната система е крайно наложителна. Създаване и поддържане на база данни за сградния фонд на съдебната система както и неговото обективно състояние към момента, както и неговият капацитет и пригодност да изпълнява и осъществява

функциите си (техническо състояние, строително обследване, ел. и ВИК инсталации, архивни помещения и т.н.). Това от своя страна би спомогнало за разработването на обективни показатели за определяне на приоритети за инвестиции и ремонти на сградите на съдебната власт. Следва да се положат необходимите усилия за развитие на капацитета на органите на съдебната власт за планиране и усвояване на капиталовите разходи и провеждането на обществени поръчки, на специализираната администрация на ВСС включително и административните ръководители и техните екипи за отделните подразделения. Разработването и прилагането на стандарти за условия на труд на магистратите: работното място, достъпа до информационни технологии, административното и материалното обезпечаване, сигурността в и извън съдебните сгради. Те са предмет на непрекъснатата дискусия сред магистратската общност. Тя от своя страна намира своето отражение и в работата на административните ръководители, а от там в работата на колегиите и пленума на ВСС. Според мен лесният достъп до правосъдие, достатъчните ресурси (човешки, финансов и материален), ефективните инструменти за оценка и подходящите стандарти за работа са едни от ключовите фактори, които допринасят за качеството на съдебните системи (непрекъснатото сравняване с другите европейски правни системи), но сякаш остават встрани от основните дискусии за реформата на нашата съдебната система.

Е-правосъдие.

Основната цел на Актуализирана стратегия за продължаване на реформата в съдебната система и Стратегията за въвеждане на електронно управление и електронно правосъдие е да се повиши ефективността в сектор „Правосъдие“, чрез използване на електронни документи не само от органите на съдебната власт, но и от всички органи в сектора, както и при взаимодействието им с други административни органи, организации,

граждани и бизнеса. Така ще се прояви максималният ефект при постигането на целта, за гражданите, бизнеса и държавата. Изпълнението на основната цел ще послужи като катализатор за постигането на множество подцели, чрез които ще се повиши доверието на гражданите и бизнеса в съдебната власт, пряко или косвено ще се намали административната тежест, ще се постигне максимална равнопоставеност.

В тази връзка, Министерство на правосъдието и ВСС разглеждат въвеждането на електронното правосъдие и електронното управление в сектора като набор от взаимосвързани средства, чрез които се осъществява:

- Оперирание с електронни дела и документи от страна на органите на съдебната власт;
- Достъп до националните регистри по електронен път в реално време;
- Подобряване на взаимодействието и интегрирането на информационните системи на законодателната, съдебната и изпълнителната власт в Република България;
- Свързване на националното ни законодателство и регистри с аналогични европейски регистри и структури;
- Предоставяне на административни услуги по електронен път;
- Повишаване общата правна култура на гражданите;
- Постигане на технологична и семантична съвместимост чрез разширяване на обхвата и максимално прилагане на вътрешните и международни класификатори в съответствие със Стратегията за развитие на електронното управление в Република България 2014-2020, европейското електронно правосъдие и приетата пътна карта, както и поетите ангажименти на сектора към инициативите на ЕС;
- Правосъдие максимално близо и в полза на гражданите и бизнеса.

Във тази връзка считам за коректно за широката аудитория да изтъкна обстоятелството, че Прокуратурата на РБ вече е бенефициент по проект „Въвеждане на електронно правосъдие в ПРБ чрез електронен документооборот, предоставяне на отворени данни и електронни услуги за „Комплексно административно обслужване на гражданите и институциите“ която ще се изпълнява по Оперативна програма „Добро управление“, приоритетна ос „Прозрачна и ефективна съдебна система“, бюджетът на проекта е 2 499 469.50лв., а продължителността му е 24 месеца, чието официално представяне беше в края на м. февруари тази година.

Целта на проекта е да усъвършенства функционирането на Прокуратурата на Република България /ПРБ/ посредством прилагане на е-правосъдие, както и оптимизиране на дейностите по предоставяне на висококачествени, икономически ефективни и леснодостъпни електронни услуги, ориентирани към гражданите и бизнеса, чрез използване на електронни документи. Осигуряване на надеждна среда за безхартиен документооборот и работа с електронно съдържание и публичен достъп до съхраняващата се в ядрото на Единна информационна система за противодействие на престъпността /ЕИСПП/ информация.

Специфичните цели на проекта са:

- Разработване и предоставяне на електронни услуги за гражданите и бизнеса;
- Повишаване сигурността при достъпа и съхранението на данните в информационните масиви, както и осигуряване на облекчен достъп на гражданите и бизнеса до електронни услуги. Обезпечена оперативна съвместимост и информационна сигурност;
- Интеграция и централизация на информационните процеси в ПРБ, чрез предоставен публичен достъп до информация, съхраняващата се в ядрото на ЕИСПП. Предоставяне на отворени данни, разработка и

внедряване на отворен интерфейс и практически механизми за интеграция с портала за отворени данни <http://opendata.government.bg>;

- Създаване на възможност на гражданите и бизнеса, за сезиране на съдебните органи с всички възможни законоустановени действия (жалби, иски молби и др.) по електронен път.

С изпълнението на проекта ще се предоставят икономически ефективни и леснодостъпни електронни услуги, ориентирани към гражданите и бизнеса чрез използване на електронни документи и широк обществен електронен достъп до информация.

В рамките на проекта се предвижда предоставяне на публичен достъп до агрегирана информация от ядрото на ЕИСПП, във връзка с инициативата за публикуване на отворени данни Open Data. В тази връзка, след проучване и анализ ще се изготви предложение за промяна на нормативните документи, касаещи функционирането и експлоатацията на ЕИСПП.

Ще се извърши редизайн на деловодно-информационната система на ПРБ (УИС-2) с цел осигуряване на възможност за преминаване към използване на електронни документи в рамките на ПРБ и между ПРБ и др. държавни институции и предоставяне на електронни услуги и информация за граждани включително обучение на магистрати и служители за работа с електронни документи.

С реализирането на проекта ще се постигане една от основните цели на Стратегията за въвеждане на електронното управление и електронното правосъдие в сектор "Правосъдие" - повишаване на ефективността в сектора, чрез използване на електронни документи не само от органите в сектора, но и при взаимодействието им с други административни органи, организации, граждани и бизнеса.

Като резултат от проекта се очаква:

- Въвеждане в експлоатация и развитие на регламенти за регистриране и отчитане на данни по наказателния процес;

- Създаване на експлоатационни екипи във всяко ведомство, ангажирани с обмена на информация между ведомствени автоматизирани информационни системи (ВАИС) и ЕИСПП.

- Стандартизиране и детайлизиране за информацията за събитията по наказателния процес, възникнали на даден етап във всички ведомства, ангажирани с наказателното производство;

- Повишаване качеството на статистическите данни за разследваната и осъдената престъпност в Република България, както и за изтърпяване на наказанията;

- Представяне на информация за всички наказателни производства с цел вземане на управленски решения.

- Създадената техническа и технологична възможност за взаимодействие на системите в ЕИСПП, Междуправителствения съвет за ЕИСПП, съвместно с администрациите на ведомствата и институциите от целевите групи ще създадат и необходимата организация за реален обмен на информация, чрез административни инструменти. Всички ведомства от целевите групи притежават технически инструменти, както и технологична възможност чрез нов и/или усъвършенстван софтуер, да изпълняват задълженията, произтичащи от ЗСВ.

Настоящият проект надгражда постигнатите резултати, като след изпълнението му ще се осигури публичен достъп до съхраняващата се в ядрото на ЕИСПП информация чрез предоставяне на данни в отворен, машинно-четим формат, заедно със съответните метаданни и интеграция с портала за отворени данни <http://opendata.government.bg>. Ще бъде осигурен достъп чрез предоставяне на електронни услуги от ядрото на ЕИСПП към ведомствени информационни системи, създадени, поддържани, използвани и развивани като част от ЕИСПП или обменящи информация с нея. Ще

бъдат вписани информационни обекти от стандартите на ЕИСПП в регистрите, съгласно изискванията на Закона за електронно управление. Ще се повиши на ефективността на прокуратурата чрез използване на електронни документи при работата им с граждани, организации или други държавни органи, респ. ще се подобри качеството на административно обслужване чрез въвеждане на електронни услуги.

А успешното реализиране на проекта ще окаже трайно въздействие върху целевите групи, ще се подобрят процесите на обмен на информация, ще се повиши степента на прозрачност в дейността на органите на съдебната власт, ще се създадат единни стандарти за обмен на информация и ще се повиши общественото доверие в съдебната власт.

Уважаеми колеги не вярвам някой да очаква реформата на съдебната система да се случи за 1-2 години, но считам, че е добре да се видят тенденциите, а постигнатите резултати да са необратими и напредъкът да продължава.

Мен лично ме боли за това, че съдебната власт има твърде нисък рейтинг, че тя не се ползва с подкрепата на хората, че към много от нашите колеги се отправят множество обвинения за некачествена работа, които в една голяма част от случаите са неоснователни. Аз зная добре колко способни следователи, прокурори и съдии има в България, колко честни хора работят в тази система. Именно затова всички ние сме задължени да търсим реална реформа и тази реформа да даде някакъв резултат.

Благодаря Ви за вниманието.

02.04.2017г.

Изготвил

Гр.Перник

Пламен Найденов