

МОТИВИ

на ИВАЙЛО СТЕФАНОВ МЕДАРОВ - заместник окръжен прокурор на
Окръжна прокуратура – София

Предвид дългогодишната ми работа в Прокуратурата на РБ смятам, че имам нужния професионален и житейски опит, както и умения за комуникация и работа в екип, което е необходима предпоставка за успешна работа във Висшия съдебен съвет като колективен орган. Много добре познавам проблемите, трудностите и успехите на магистратите и съдебните служители не само в Окръжна прокуратура – гр.София, но и на различните нива в прокуратурата. Ползвам се с доверието и уважението на колегите, което ми дава увереност да участвам в избора за член на Висшия съдебен съвет. Безспорно разчитам на авторитета си, който съм изградил в течение на годините.

Целият си магистратски стаж и опит съм формирал, работейки в системата на Прокуратурата на Република България. Започнал съм като младши прокурор в Районна прокуратура – Ихтиман през 2001г. След това съм работил последователно като прокурор и заместник – районен прокурор в същата прокуратура. Изпълнявал съм и функциите на административен ръководител на РП – Ихтиман. В периода от месец февруари 2009г. до месец май 2014г. съм работил като командирован прокурор в ОП – София. През последните три години заемам длъжността зам.административен ръководител на Окръжна прокуратура – гр.София – зам.окръжен прокурор на ОП – гр.София. Основните ми дейности към настоящия момент са свързани с наказателно – съдебния надзор, но през годините съм работил по всички видове надзори в системата на прокуратурата. Председател съм на Комисията за професионална етика при Окръжна прокуратура – София.

При мен мисълта за другите винаги е била водеща – за колегите, които имат нужда от професионална помощ, съвет и подкрепа, но и от чисто човешко разбиране; за служителите, които ежедневно поставят въпроси и трябва да бъдат ръководени, но без чиито усилия, ние прокурорите, не можем пълноценно да изпълняваме служебните си задължения; за разследващите органи, които във всеки един момент следва

да бъдат контролирани и напътствани, но наред с това и окуражавани да работят в настоящите условия.

Придобитият опит като зам.административен ръководител на Окръжна прокуратура – София, която е с най – много на брой районни прокуратури в съдебния си район на територията на цялата страна, ми дава основание да считам, че ще мога успешно да изпълнявам задълженията си като член на ВСС и да развия и приложа идеите си за развитието на съдебната система по начин, даващ възможност за постигане на максимално добри резултати.

Да си административен ръководител или заместник изисква много по – висока степен на отдаденост на работата и на хората, с които работиш. Длъжността налага съвсем различен стандарт за изпълнение на служебните задължения, защото отговорността е по – голяма и именно ръководителите са тези, които трябва не само да изискват, но и да мотивират колегите, да намират баланса в отношенията и верния подход в различните ситуации. Затова винаги съм смятал, че за да си добър ръководител, първо трябва да си добър професионалист и да познаваш от всички страни работата в съответния орган на съдебната власт, и едва след това – да притежаваш качества на организатор и управленска компетентност. Не на последно място са и уважението, етичното отношение и способността да се търсят и намират решения. Наред с това обаче административният ръководител трябва да е готов да налага или предлага наказания, когато е необходимо, и да бъде последователен и непоколебим в решенията си.

За да си достоен член на Висшия съдебен съвет обаче се изисква и повече от това – трябва да имаш кауза, която да е в интерес не само на прокурорите, но и на всички магистрати, а и на съдебната система като цяло. Моята кауза са хората, които работят в съдебната система, и на които по закон Висшия съдебен съвет дължи осигуряването и отстояването на независимостта им. Затова съм готов да поема ангажмента да представлявам колегите и да защитавам правата им, и с действията си ежедневно да доказвам, че промяна може да има и ще има, че всичко е възможно, когато се съчетаят воля, труд и стремеж към по – добри условия и резултати, и когато има с кого да обединиш усилията си.

Подпис: _____

07.04.2017г.

гр.София

К О Н Ц Е П Ц И Я

ЗА ДЕЙНОСТТА НА ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ

на ИВАЙЛО СТЕФАНОВ МЕДАРОВ - заместник окръжен прокурор на
Окръжна прокуратура – София

*„Способността да поемаш отговорност
превръща всяка дейност от задължение в съдба“*

Ние, магистратите, често критикуваме медийния образ, който ни бе създаден през годините, или пък не приемаме оценката на обществото за нас и нашата работа. Недоволството ни е разбираемо, защото работим при трудни условия и липса на познания за възможностите и задълженията ни. Честността обаче изисква да признаем, че самите ние носим отговорност за създадения отрицателен имидж на съдебната система и на прокуратурата в частност. Пак ние самите сме тези, от които зависи бъдещата оценка за работата ни, и е време да спрем да търсим причината някъде другаде, извън поведението ни. Най – напред трябва да преценим собствените си качества и да си дадем сметка за собствените действия, и едва тогава да направим равносметка дали ли сме всичко от себе си, положили ли сме възможните усилия, оправдали ли сме оказаното ни доверие. Само след обективен анализ бихме могли да предявим претенции към системата и бихме имали право на съответни на заслугите ни очаквания.

Каква всъщност е причината за отрицателния имидж на съдебната система? Отговорът съвсем не е еднозначен, но може би в основата му е кадровата политика, защото ефективното правосъдие преди всичко се основава върху достатъчния, качествен и квалифициран човешки ресурс.

Висшият съдебен съвет трябва да работи за създаването на такива условия и правила за кариерно израстване, че да се гарантира заемаването на съответните длъжности от най – подходящите за тях хора. Без такъв

подход ще продължим да се лутаме между „дължимото” на обществото и „подходящото” за определен кръг от лица. Бързото осъзнаване на максимата, че всеки трябва да е заслужил мястото си, и завръщането ни към изходните за съдебната система ценности, ще ни даде възможност да създадем по – добра система и организация, и да върнем доверието на обществото.

Истината изисква да признаем, че най – трудно и натоварено е в първоинстанционните прокуратури, а именно: районните и окръжните, където работата обикновено е на чисто професионално ниво. Поради това дейността на кадровия орган следва на първо място да бъде насочена към помощ и създаване на подходящи условия за работа в тези прокуратури. В тях се наблюдават пряко досъдебните производства и се участва в първоинстанционни и въззивни съдебни производства, като качеството на работата е определящо за крайния изход от наказателното производство. Там се „кумулират” и всички изисквания и указания на горестоящите прокурори, включително тези за статистическата отчетност и периодичните доклади. Затова бъдещият състав на прокурорската колегия, а и на целия Висш съдебен съвет, следва да съсредоточи усилията си към постигане на равномерно натоварване, отчитане на магистратската работа в пълен обем и осигуряване на справедливо възнаграждение, основано при необходимост на категоризиране на прокуратурите, съответно на съдилищата, и диференциран режим на заплащане.

В горестоящите прокуратури в по – голяма степен се набляга на обобщаващата и аналитична дейност, както и на методическите указания. Съответно там качествата, които се изискват са други, но и погледът върху дейността на по – ниските по степен прокуратури е всеобхватен и дава много повече възможности за ефективна професионална помощ. Поради това на тези нива в прокуратурата следва да работят колеги, които са с голям опит, с доказани във времето способности и със съответна мотивация за поемане на отговорност за качеството на работата в прокуратурата като цяло. Предвидимото израстване на колеги с такива качества би могло да се осъществи чрез конкурси със система на оценка и кадрови подбор единствено по „достоинствата” на магистратите – според тяхната професионална компетентност, почтеност, делови качества и персонални достижения. Важна стъпка, обективизирана в последните промени на ЗСВ, е премахването на „събеседването” като метод за оценка и фокусирането на конкурсните комисии върху качеството на резултатите

от работата на магистратите по същество. Постигането на доверие и респект към съдебната власт е немислимо без изграждане на високо професионален кадрови ресурс. Приета е съответна наредба, но конкурсите за повишаване и преместване по новия ред предстоят и ще бъдат ангажимент на новите състави на колегиите на ВСС. Това означава, че следва да се положат максимум усилия за организирането и провеждането на конкурсите по начин, гарантиращ балансирано, предвидимо и справедливо кариерно израстване.

Работил съм като командирован прокурор за продължителен период от време, поради което съм наясно с проблемите и трудностите и на командированите колеги. Именно поради това приветствам последните промени в ЗСВ, с които се ограничи срокът на командироването и се даде възможност чрез така наречената „чакаща листа“ свободните места в 9-месечен срок от приключване на конкурсите да се заемат от класираните по реда кандидати. Така командироването в бъдеще ще се налага в изключителни случаи, и то при обоснована служебна необходимост, като то повече няма да се използва за „заместител“ на конкурсите и за неоправдано предимство пред останалите колеги, които не са имали възможност да работят на съответното по – високо ниво, но кандидатстват наравно с командировани в продължение на години колеги.

През последните 10 години системата беше подложена на чести, непоследователни, а в голямата си част и недобре обмислени промени, в резултат на което се размиха представите за правилност и ефективност. Привнасянето на различни подходи и съчетаването на различни модели доведе до нетипични за реалните условия решения. Така професионализмът отстъпи пред „равните условия“ и пред прокламираното „капсулиране на системата“, а „стажът в съдебната система“ се приравни на „юридическия стаж“. Сега, за първи път от много години, имаме осъвременен и балансиран закон, който ни дава възможност да организираме работата си по начин, който е правилен за самите нас, които сме част от тази система, и да извлечем максимална ползност от заложения в него дух на независимост на съдебната система. Оценявам изключително положително премахването на външните конкурси за апелативно и касационно ниво, принципа на „уседналост“, изоставянето на „събеседването“ като метод за проверка на знанията по време на конкурсите и промените в процеса на атестирането, осъществени с промените в ЗСВ /ДВ, бр.62, в сила от 09.08.2016г./.

Външните конкурси на окръжно ниво се сведоха до 10%, което също е с положителен знак. Продължавам да твърдя обаче, че за да се постигне пълен ефект следва да се премахне и възможността за външни конкурси на окръжно ниво, поради което е необходимо да се работи активно в тази посока. Недопустимо е назначаването на по – високо от районното ниво на юристи, които не са работили в съдебната система от най – ниското ѝ ниво, независимо от опита им като юристи в други правни сфери. Окръжното ниво е изключително важно звено от правораздавателната дейност, защото то съчетава и първа, и въззивна инстанция, като първата инстанция е за значително по – обществено значими и очертаващи се с фактическа и правна сложност дела. Реално назначените от външни конкурси магистрати на окръжно ниво се произнасят по отношение на актове на колеги от районните нива, без да са работили по такива преписки и дела, и без да са натрупали необходимия опит, за да осъществяват правомощия на горестоящи магистрати. Посочените обстоятелства освен, че се отразяват демотивиращо и засилват чувството за несправедливост у магистратите, започнали кариерното си развитие от районно ниво, се отразяват и на работата на съдебната система като цяло, тъй като засягат доверието на обществото в нея. Промяна в този смисъл в никакъв случай няма да доведе до затваряне /капсулиране/ на съдебната система, а ще гарантира логичното ѝ и устойчиво развитие чрез формиране на квалифицирани кадри с предвидими и справедливи възможности за кариерно израстване, системно обучение и поддържане на висока мотивация за работа.

По отношение на обученията също трябва да се направят съответни промени, за да се гарантира качествено и отговарящо на нуждите професионално обучение на различните нива в съдебната система. Темата е дискутирана многократно в контекста на необходимостта от обучения с изцяло практическа насоченост и съвременни методи. Особено внимание следва да се обърне на правилата за подбор на постоянни преподаватели на младшите магистрати в НИП и на начина на провеждане на тази процедура. Това са първите действащи магистрати, с които се запознават младшите на професионално ниво, и които неминуемо, а понякога и завинаги, формират възгледите им за облика на системата и за начина на работа в нея.

С оглед на многостранното обективно отражение на високия професионализъм на магистратите и необходимостта от установяване на стандарти за оценка на квалификацията и почтеността им въпросът за

атестирането е от особена важност. 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. Атестирането трябва да е работеща система от взаимно свързани правила, чиято обусловеност гарантира ефективността и прозрачността на процеса. Ефективното атестиране изисква приложение на единен комплексен стандарт за оценка на магистратите, който да се основава на аналитична проверка на качеството на всички постановени от магистрата съдебни актове и на цялостната му професионална дейност и поведение.

Независимо от дългогодишните 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 26.01.2005 г.), 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. Българските магистрати масово се оценяват с „много добра“ комплексна оценка, използват се еднотипни доклади на комисиите и се използват схематизирани, лишени от конкретика изрази. Формализмът обезсмисля атестирането, защото се стига до уравниване на професионалните качества на отделните магистрати, което се разминава изцяло с целите на атестационната процедура за диференциация на качествата на всеки отделен магистрат и конкретна персонална преценка на квалификацията, достиженията и професионалната му пригодност към конкретната длъжност. Това положение, в контекста на сериозните критики към ефикасността на правораздавателната дейност в България, е една от основните причини за повторяемите констатации на Европейската комисия, че „атестирането, повишенията и назначенията в съдебната система все още не са прозрачни и не се извършват въз основа на обективни критерии, основани на заслуги”.

С такива мотиви е промяната в Закона за съдебната власт от месец август 2016г. в частта за атестирането, която на практика още не е приложена, тъй като все още не е започнало провеждането на

атестационни процедури по новия ред. В общи линии критериите и показателите са запазени, но целите при различните видове са ясно изразени и съвпадат с гореизложените идеи. Включена е и преценка за спазване на правилата за етично поведение. В закона е предвидено постоянните атестационни комисии и Комисията по атестирането и конкурсите към съответната колегия да извършват проверка на деловодните книги, на протоколите за извършените процесуални действия от магистратите и на техните актове за периода на атестирането. Детайлизирането на процедурите е делегирано към съответните наредби на пленума на Висшия съдебен съвет. Приета е Наредба №3/23.02.2017г. за показателите и методиката за атестиране и критериите за отчитане степента на натовареност на прокурори и следователи и на административните ръководители и техните заместници. Внимателният прочит на наредбата обаче сочи за разминаване с духа и целите на закона. Отново е предвидено преброяване на всички постановени актове по видове, вместо съсредоточаване върху конкретно установени показатели, и е даден приоритет на количественото оценяване на работата в рамките на изключително усложнени математически изчисления и въз основа на коефициенти. Точките са заменени с цифрови оценки в определени диапазони, предопределящи типа комплексна оценка.

Макар и приета съвсем наскоро, наредбата се нуждае от промени в методиката за атестиране, за да отговори на изискванията на закона и горепосочените водещи принципи в процедурата по атестиране. В противен случай нищо няма да се промени и дори и новите атестации ще са без съответно покритие и реална преценка за работата и качествата на магистратите. Следва да се сведат до минимум възможностите за формално атестиране и даване предимство на цифровия израз на определени показатели. Ненужно е определянето на диапазон от цифрови оценки в рамките на една и съща комплексна оценка. По – важно е да се извършва същинска проверка на работата на конкретния магистрат, а това може да се осъществи само чрез непосредствено запознаване с актовете му за периода на атестирането, отколкото да се прави преброяване на постановените актове и да се извеждат формални изводи на база проценти съотношения. За да е полезна атестацията за атестирания, следва да се даде обективна оценка на работата му не с цел поставяне на конкретна оценка, а извличане на положителните и отрицателните акценти в дейността му и съответно даване препоръки и предписания за подобряването ѝ.

Наложилото се традиционно схващане за водещата роля на натовареността, включително и в приетата наредба, следва да се преодолее, тъй като не е обективно. Натовареността на съответния орган на съдебната власт не зависи по никакъв начин от атестирания магистрат и не може да е мерило за уменията му за „оптимална организация на работата“. Натовареността е характеристика на органа на съдебната власт, а не на работата на атестирания, и въз основа на нея не могат да се правят отрицателни изводи. По същия начин магистратът не може да влияе и на индивидуалната си натовареност, тъй като това е въпрос на организацията на работата вътре в самия орган на съдебната система, а и прекомерна разлика по този показател е недопустима с оглед задължението за спазване принципа на случайното разпределение. Противното означава магистратите, които работят в по – натоварени органи, изначално да са с по – добър старт при оценяването им от магистратите, работещи в други органи, където натовареността не е висока. Какъв е всъщност стремежът на магистратите – да работят качествено и при зачитане правата на всеки гражданин, или да се стремят към постигане на по – голяма натовареност, независимо от качеството. Тук следва да се вземе предвид и фактът, че колкото по – бавно се решават делата, толкова по – натоварени са магистратите, защото с всяка година се натрупват нови и нови дела на фона на нерешените стари, а същевременно магистратите в други органи на съдебната власт, които своевременно са решили и решават делата си са с по – ниска натовареност. Какво в действителност представлява натовареността в прокуратурата като функция на броя на преписките и делата и положително явление ли е тя? Напротив – наличието на повече досъдебни производства означава неминуемо по – голям брой престъпления. В този смисъл натовареността е статистическо понятие, което е относително и не следва да се абсолютизира при атестирането на магистратите. Съществуващите недостатъци могат да бъдат преодоляни само чрез постигане на необходимия баланс между количествените и качествените аспекти на работата на магистратите, като решително се изоставят практиките за преимущественото измерване на дейността им по количествени признаци въз основа на статистически данни. Математическите изчисления нямат място в този процес. Дейността на магистратите е специфична и поначало не подлежи на механично измерване единствено с цифрови обобщения.

По подобен начин в Правилата за измерване на натовареността на прокуратурите и на индивидуалната натовареност на всеки прокурор и следовател, приети от Висшия съдебен съвет с Протокол №60/11.12.2014г., нормата на натовареност е обвързана с времеви стойности и изчисления въз основа на коефициенти. Въпреки положителния ефект на правилата, с приложението им във времето се забелязват и редица недостатъци, които влияят върху обективността на крайните резултати. Поради това би следвало да се помисли за тяхната актуализация. В основните положения на правилата е възприет методът на преброяване само на актовете и действията на прокурора, които съществено се отразяват на натовареността. На практика възприетите като такива актове и действия не винаги отговарят на реалната ежедневна дейност на прокуратурите, поради което е необходимо или да се допълнят тези актове и действия, или да се възприеме методът на изчерпателното изброяване. Така например би могло да се посочи за илюстрация, че дейността по надзора за законност не се отчита за натовареност, въпреки че особено напоследък се наблюдава значително увеличение на обема и сложността на работата по този надзор. Изготвянето на аналитични или обобщени доклади, макар и същите да отнемат голяма част от времето и да изискват сериозни усилия, също не се взема предвид при формиране на натовареността на административния ръководител и неговите заместници.

При избора на административни ръководители и атестирането им в закона и съответните наредби са предвидени специфични изисквания и показатели. От особена важност е доказването на професионалната им компетентност и нравствените им качества. Управленската компетентност е предвидено да се установява чрез защита на концепция за стратегическо управление на съответния орган на съдебната власт. Именно тук, при това изискване, е необходимо да се внесат промени, тъй като изготвянето и защитата на концепция съвсем не може да е определящо. Напоследък се забелязва изключителен формализъм при изписването на концепциите, липса на оригинални идеи, неразбиране на целите на управлението и преповтаряне на едни и същи изрази, запълване със статистически данни, което е повод за критика и от страна на самите колегии на Висшия съдебен съвет. Би могло да се помисли за провеждане само на събеседване, в хода на което да се даде възможност и на магистрати от съответния орган на съдебната власт да задават въпроси за бъдещите управленски действия и за

вижданията на кандидата за разрешаването на конкретни съществуващи към момента проблеми.

Основна предпоставка за недоволството на магистратите от дейността на Висшия съдебен съвет през последните години е в липсата на ясни правила по основни за магистратите въпроси и несправедливото прилагане на установените такива.

Сериозно внимание в следващия мандат следва да бъде отделено на дисциплинарните производства, като първоначално се направи задълбочен анализ на дисциплинарната практика на ВСС през последните три години. Прегледът на дисциплинарната практика, публикуван на интернет страницата на ВСС, обхваща периода от 2009г. до 2013г., с оглед което е очевидна необходимостта от актуализация. Всеизвестен факт е, че липсва равнопоставеност на магистратите и каквато и да било предвидимост на изхода от дисциплинарното производство с оглед изключително противоречивата практика. Не се спазва последователно принципът на съответствие на тежестта на нарушението с наложеното наказание. По този начин се стига до налагане на най – тежкото наказание в случаи, в които това не е правно и фактически обосновано и без да се взема предвид цялостното поведение и развитие на магистрата. В други случаи обаче при фрапиращи и системни нарушения се налагат занижени наказания или въобще не се стига до налагането на такива, което влияе демотивиращо на колегите, а от друга страна води до необосновани привилегии на извършили нарушения магистрати. Без значение е ефектът от воденото в следствие производство по обжалване пред Върховния административен съд. Необходимо е на ниво дисциплинарно - наказващ орган да са налице ясни правила и съвестно изпълнение на задълженията на членовете на дисциплинарните състави. В действителност с последните промени в Закона за съдебната власт се създадоха условия за ясно разграничаване на инициращия производството и решаващия го орган, което е в основата на безпристрастността. Поради това е необходимо да се преосмислят и актуализират Правилата за дисциплинарната дейност на Висшия съдебен съвет, приети с решение на ВСС по протокол №60/11.12.2014г.

Намирам за важно активизирането на дейността на комисиите по професионална етика към прокурорската и съдийската колегия, независимо от новите правомощия на Инспектората към ВСС. Налице са случаи, в които проверките следва да се извършват пряко от членовете на комисията по професионална етика към съответната колегия, а не да се

прехвърлят към комисиите по професионална етика в отделните органи на съдебната власт. Централизираният подход следва да има своето място за уеднаквяване на критериите и за даване на методически насоки, тъй като изолирането на работата в отделните комисии по места няма да спомогне за обективност и задълбоченост на извършваните проверки.

Макар и да не разполага със законодателна инициатива Висшият съдебен съвет има възможност да влияе върху законодателния процес. Правомощия в този смисъл са предвидени и за колегиите, които могат да предлагат на пленума на ВСС становища по законопроекти в обхвата на своята компетентност, и за пленума на ВСС, който дава становища на Министерския съвет и на Народното събрание по законопроекти, които се отнасят до съдебната власт. Поради това от изключителна важност е активната позиция на членовете на Висшия съдебен съвет по относимите законопроекти. От особено значение в този смисъл е и участието на представляващия Висшия съдебен съвет като член на Съвета по прилагане на Актуализираната стратегия за продължаване на реформата в съдебната система, създаден като консултативен орган към Министерския съвет с Постановление №3/13.01.2016г. на МС, председателстван от министъра на правосъдието.

Ето защо в случай, че бъда избран за член на Висшия съдебен съвет, активно ще участвам в обсъждането на законопроектите и във формирането на общото становище по тях, както и ще инициирам подготвяне на предложения от страна на ВСС до министъра на правосъдието за обсъждане на промени в действащите и относими към функциите на съдебните органи нормативни актове. Последните изменения в ЗСВ са признат напредък в хода на съдебната реформа, но са необходими и още промени, както и преразглеждане на част от вече направените. Така например считам, че следва да бъдат премахнати всички възможности за влияние на министъра на правосъдието върху подбора на административни ръководители в органите на съдебната власт, макар и само чрез предложения, защото това неминуемо води до засягане на принципа за разделение на властите. Допуснатата възможност министърът на правосъдието да прави предложения за административни ръководители в органите на съдебната власт е неоправдана. Още по – необяснимо е същият да може да предлага конкретен магистрат за Директор на Националната следствена служба, който е и заместник на главния прокурор по разследването по силата на закона. Необходимо е в този

смисъл да се преразгледат и възможностите за инициране на дисциплинарни производства срещу магистрати от министъра на правосъдието, който съгласно правомощията си не е в състояние самостоятелно да събира и проверява данни за извършени дисциплинарни нарушения и въз основа на тях да изготвя мотивирани предложения. Обикновено случаите на подобни инициативи са изключение и почиват на медийни публикации.

Изцяло подкрепям подготвените изменения в НПК, свързани с новата концепция за разпоредителното заседание като единствена възможност за връщане на делото на прокурора, с ускорителното средство като заместител на настоящата Глава двадесет и шеста, с възможностите за дистанционен разпит на вещи лица, с приложението на принципа „ne bis in idem“ при конкуренция между административно - наказателна и наказателна отговорност в смисъла по Тълкувателно решение №3/2015г. на ОСНК на ВКС и практиката на ЕСПЧ по прилагане на Протокол № 7 КЗПЧОС, и с гарантиране правата на пострадалите лица и тяхната защита.

Ще участвам активно в предстоящите обсъждания на новата наказателна политика, която неминуемо ще доведе до съществени промени в действащия НК или до приемането на изцяло нов НК. Време е да се преосмисли дефиницията за престъпление и да се подобри системата на наказанията. Налице са редица престъпни състави, които са неприложими в съвременните обществени отношения, и други, които съвпадат с административни нарушения. При реформа, насочена към декриминализирането им, ще се освободи значителен ресурс, който ще даде възможност за по – резултатна и качествена работа по делата с фактическа и правна сложност. Необходимо е да се преразгледат и съставите на корупционните престъпления в публичния и в частния сектор, тъй като обикновено ефективността по наказателните производства за тези категории престъпления е изключително ниска и това в голяма част от случаите се дължи не на субективни, а на обективни фактори.

Правото на разглеждане и решаване на делата в разумен срок безспорно следва да е водещо за правораздавателните органи. Изискването и обобщаването на случаите на „бавно правосъдие“ обаче само по себе си не съдейства за преустановяването му. Без сериозен анализ на причините и на ефективни мерки за преодоляването им, не е възможен напредък по този критерий за ефективност и качество на съдебната система. От години Висшия съдебен съвет приема Анализ на констатираните от Инспектората

към Висшия съдебен съвет случаи на нарушения на правото на разглеждане и решаване на делото в разумен срок по Глава IIIa от ЗСВ, след което на административните ръководители в органите на съдебната власт се дават препоръки за проверка на образуванияте преди даден момент назад във времето дела и при наличието на недовършени такива за вземане на съответни организационни мерки за приключването им. Тези препоръки на практика генерират изискването на нови справки и анализи, което не помага за решаването на истинските проблеми, защото често не е налице необходимост от вземане на организационни мерки, а на друг вид мерки, които не са от компетентността на административните ръководители. Считам, че именно тук, при съдействието за вземане на други мерки, е ролята на Висшия съдебен съвет. Така например всеизвестен факт е, че често забавянето на наказателните производства в досъдебната им фаза се дължи на проблеми с вещи лица и преводачите. Проблемите с тях не са разрешават през годините, а се натрупват, и в крайна сметка водят до влошаване на показателите за срочност, а с течение на времето логично и до спадане на ефективността. В този смисъл е необходимо активно да се търсят начини за промяна на нормативната уредба по отношение на вещите лица и преводачи, тъй като очевидно настоящата не създава оптимални условия за работа. Съгласно Глава двадесет и първа на ЗСВ наредбите за вещите лица и за преводачите се издават от министъра на правосъдието, но съгласувано с пленума на Висшия съдебен съвет, предвид което са налице редица възможности за активност в тази насока.

Що се отнася до особено чувствителния и изключително актуален въпрос за „съдебната карта“, следва да се отбележи, че промени в тази връзка са наложителни. Пътят с решението на Конституционния съд №2 от 2017г. за прокуратурата е открит. Логично темата за „съдебната карта“ в бъдеще неминуемо ще ангажира и съдилищата, особено административните и военните. Този въпрос обаче е предмет на разискване на няколко съдебни съвета през годините, без реални стъпки и без общо виждане за необходимостта, целите и средствата. Единствената стъпка е предприетата вече от прокуратурата с оглед внесеното предложение на главния прокурор до Прокурорската колегия на ВСС за вземане на принципно решение относно начина на оптимизиране на съдебната карта на районните прокуратури, както и относно понятието „териториално отделение“ към съответната районна прокуратура. В него са обсъдени два варианта: „унифициран“ подход и „диференциран“ подход на

оптимизация. По силата на действащия ЗСВ решенията относно „съдебната карта“ се вземат от пленума на ВСС и оттук нататък предстои решаването този въпрос, който неминуемо ще стои и пред новия Висш съдебен съвет. Промените в „съдебната карта“ на районните прокуратури следва да се извършват постепенно, при ясни цели и след внимателна и задълбочена оценка на въздействието. Всеки от съдебните райони е със свои собствени характеристики и особености, и прилагането на който и да е от двата принципа, автоматично за всички райони, не винаги би било удачно. Така например за целия окръжен район на ОП – София е неприложим изцяло единият или другият принцип, тъй като няма областен център със съответна районна прокуратура, в който да се обединят всички районни прокуратури от областта. От друга страна, единствено може би една от районните прокуратури /РП – Етрополе/ би могла да премине към най – близката и значително по – натоварена районна прокуратура /РП – Ботевград/. Сигурно и в други окръжни райони са налице сходни проблеми, поради което е необходимо да се обсъдят и други подходи и да се стигне до подходящи решения, съответни на целените резултати. Намирането на най – оптималните варианти, съобразени със спецификите на района, без да се засяга работния процес и правата на магистратите по места, следва да е водещо. По този начин ще се отговори в най – пълна степен на поставените цели за промяна на „съдебната карта“.

Работата на магистратите и съдебните служители е изключително отговорна и е свързана с ежедневен стрес, поради което особено напоследък се наблюдават чести и продължителни отсъствия, свързани с различни здравословни проблеми. Част от тях неминуемо довеждат до сериозни заболявания, засягащи работоспособността за дълъг период от време. Изцяло с положителен знак са приеманите ежегодни решения на органите на съдебната власт за създаване на фонд СБКО за подпомагане със средства на нуждаещите се магистрати и съдебни служители. Въпреки това обаче паричните суми често се оказват недостатъчни и ненавременни предвид тежестта на съответните заболявания. В повечето от случаите тези средства трябва да достигат до лицата по възможно най - бързия начин, за да изпълнят предназначението си. Затова би могло да се помисли за изменение на правилата за формиране и използване на средствата по централизирания фонд СБКО за подпомагане на магистрати и съдебни служители в органите на съдебната власт. Средствата следва да се отпускат толкова пъти, колкото е действително необходимо за всеки един

от конкретните случаи, за да се помогне реално на нуждаещия се и неговото семейство. Като се има предвид, че в част от случаите средствата са жизнено необходими, би следвало да се помисли и за размера на същите, който да не е ограничен до определена стойност, а да е съобразен с действителните нужди. В тази връзка би могло да се обсъди и прецени отчисленията за фонда да са в по – голям процент, което няма да се отрази съществено на получаваните от нас възнаграждения, но би било от значителна важност за нуждаещите се колеги.

През последните години се наблюдава чувствително откъсване на членовете на Висшия съдебен съвет от ежедневната работа и проблемите на магистратите. Присъствието веднъж годишно на отчетни събрания или на юбилейни мероприятия е без особено значение. Често членовете на Висшия съдебен съвет, които преди избирането им са били магистрати, постепенно се отдалечават от средата си и се превръщат в своеобразни „чиновници“, изискващи и обсъждащи информация от органите на съдебната власт. Необходимо е да се създаде механизъм за предотвратяване на това явление в бъдеще, като членовете на Висшия съдебен съвет остават „близо до“ и „сред“ магистратите по време на целия им мандат. Целта е постижима чрез провеждане на изнесени заседания на Висшия съдебен съвет или чрез посещения по райони за изслушване на текущи проблеми от компетентността на Висшия съдебен съвет, като се дава възможност за пряко поставяне на въпроси. Изборните членове на Висшия съдебен съвет не бива да се ограничават с професионални контакти само в рамките на района, в който са работили, а да се интересуват и работят за разрешаването на проблемите, независимо от това къде и кога са възникнали. Единствено при подобен гъвкав подход биха могли да се постигнат значими резултати.

Висшият съдебен съвет следва да отстоява независимостта и да защитава достойнството на българските магистрати винаги, когато това е необходимо. Премълчаването на медийни нападки и подминаването на обидни за магистратите квалификации води до демотивация на всички нива. Налице са редица случаи, в които отделният магистрат, трудно би могъл сам да се защити, без да изпадне в обяснителен режим или да предизвика нова атака. Изразяването на ясна и категорична позиция по важни за магистратите въпроси, независимо от обществената им чувствителност, следва да се приема за дълг на кадровия орган, който по закон е призван да брани независимостта на съдебната власт. Членовете на

Висшия съдебен съвет следва да са единни в позициите си по общите за системата въпроси, да не забравят, че правилата за етично поведение важат и за тях, и да се въздържат от действия, които могат да накърнят престижа на съдебната власт. Висшият съдебен съвет е призван да разрешава, а не да създава проблеми, и да работи за издигане на авторитета на съдебната система, а не да генерира отрицателни прояви чрез поведението на своите членове.

В заключение, за да работи Висшия съдебен съвет като колективен, но и единен орган, целите на всеки един член следва да са насочени към утвърждаване върховенството на закона, осигуряване на действена защита на правата на магистратите, гарантиране на законосъобразна, прозрачна и справедлива процедура за професионално развитие, отстояване на независимостта и безпристрастността на магистратите и защита от недопустими влияния.

Сега, тази година, при този избор, за пръв път в историята на формирането на Висшия съдебен съвет, ще имаме възможност пряко да дадем своя глас и да участваме в определянето на професионалната квота - всеки според собствените си разбирания за съдебната система, и същевременно всеки сам със съвестта си, изправен пред собствения си избор, напълно осъзнавайки отговорността да избере тези, които отговарят в най – пълна степен на неговите изисквания и виждания, тези, чрез които би могъл да осъществи своите идеи и да повлияе на хода на събитията. Това е нашият избор и ние сме тези, които следва и трябва да променим системата така, че да се гордеем с работата си. Нашата активна позиция днес е не само нашето бъдеще, но и бъдещето на всички тези колеги, които са на прага на магистратската професия, които вярват в нас и които са готови да извървят пътя. На нас се пада отговорността да им създадем необходимата увереност.

Целите ми, изложени в настоящата концепция, са реални, обективни и постижими. Знам съдържанието на думите „честност“, „отговорност“, „работоспособност“ и „отдаденост на каузата“ и съм наясно със собственото си отношение към тях, колкото и вече те да са придобили друго значение и да се ползват за „клишета“, без да се влага истинският им смисъл и без да се познава значението им. Именно поради това съм готов да поема отговорност пред издигналите кандидатурата ми колеги и пред

цялата професионална общност, и да положи всички усилия за подобряване работата на Висшия съдебен съвет и за повишаване на доверието в българската съдебната система в национален и в международен план.

Подпис:

07.04.2017г.

гр.София