

КОНЦЕПЦИЯ

от Галина Христова Стоянова - заместник апелативен прокурор при
Апелативна прокуратура - София

Кандидат за избран член на ВСС от квотата на прокурорите на основание
чл.29в от ЗСВ

Настоящата концепция представя мотивите ми, целите и основните ми виждания за работата на ВСС, като орган представляващ съдебната власт, осигуряващ и отстояващ нейната независимост, определящ състава и организацията на работа и управление на дейността на съдебната власт.

Мотивите да приема предизвикателството да бъде номинирана за избран член на ВСС от квотата на прокурорите, са преди всичко широката обществена подкрепа и гласуваното ми доверие от колеги магистрати от района на АП-София. Цялото ми досегашно, двадесет и осем годишно професионално развитие и реализация, са в областта на наказателното правораздаване. В кариерното си развитие съм преминала последователно през три от четирите нива в системата на Прокуратурата. Работила съм в Софийска районна, Софийска градска и Софийска апелативна прокуратури, като във всяка от тях съм прослужила достатъчно време, за да се запозная отблизо и в детайли със спецификата на работата. От м.юни 2008г. съм заместник на административния ръководител, заместник апелативен прокурор на Апелативна прокуратура – София, която е с най-голям териториален обхват на компетентност от петте апелативни прокуратури, включващ 8 окръжни и 32 районни прокуратури, сред които Софийска градска прокуратура и Софийска районна прокуратура, които безспорно са с най-голяма натовареност като обем, тежест и специфика на делата. Атестирана съм положително. Нямам дисциплинарни наказания и професионални пропуски.

Натрупаният теоретичен, практически и административен опит ми дава основание да считам, че добре и задълбочено познавам дейността и проблемите на прокуратурата.

Изградила съм добри, принципни, откровени, колегиални служебни отношения с прокурори и служители, които ще се стремя и занапред да развивам и обогатявам.

Добрите оценки за моята работа като магистрат и като заместник апелативен прокурор са намерили отражение в изготвените ми атестации и в заповедите за награждаване от Главния прокурор на Република България от 24.04.2007г. и от 12.04.2011г.

В хода на ежедневната работа и ежегодно извършваните проверки и ревизии в прокуратурите от апелативния регион, съм се запознала с трудностите от битов, финансов и професионален характер, пред чието решаване са изправени съответните административни ръководители и редови прокурори.

Всичко това като цяло ми дава увереност и убеденост да считам, че мога да се справя със задачите и отговорностите като евентуален бъдещ член на ВСС от Прокурорската колегия.

ОСНОВНИ ЦЕЛИ И НАСОКИ

- **Ефективно и прозрачно управление на човешките ресурси в съдебната система. Прозрачност и последователност при назначението и повишаването на магистратите.**

Кариерното развитие на всеки магистрат следва да е обвързано с конкретни резултати от работата им и реални професионални заслуги.

Атестирането следва да проследява професионалния път на магистрата, знанията и уменията натрупани през годините, пречупени през призмата на жизнения опит и моралните качества отстоявани през годините.

При сега действащата система то се провежда с участието и на действащи магистрати, с доказан професионален опит и морален облик, избрани чрез пряк и демократичен избор. По този начин законодателят е

предвидил гаранции за прозрачност и обективност на резултатите, при уеднаквени критерии. Следва да се има предвид обаче, че това е нов механизъм въведен с последните изменения в ЗСВ, поради което намирам за необходимо, непосредствено след конституиране на новия състав на Съвета, да се извърши анализ на дейността по атестиране и да се даде оценка на неговата ефективност. С оглед резултатите от този анализ, би могло да се подложи на преразглеждане възприетото решение действащите членове на КАК да не се откъсват от постоянно изпълняваната от тях длъжност. При констатирана неефективност на дейността по атестиране на плоскостта на въвеждане на уеднаквени стандарти за всички прокурори, предвид съществуването на пет помощни атестационни комисии, с различна териториална компетентност, бих подкрепила модел, при който членовете на тази комисия да се занимават единствено с тази толкова значима дейност.

Друг изключително важен въпрос, обвързан пряко с атестирането, е кариерното израстване на прокурорите. Недвусмислено застъпвам тезата, че повишението следва да е на принципа на постъпателно израстване от най-ниското към най-високото ниво, без да се прескачат междинни нива. Ролята на Прокурорската колегия ще бъде изключително голяма в тази насока, тъй като законодателят не е предвидил такова изискване.

Ако ми бъде гласувано доверие, ще продължа да полагам грижи и усилия за подобряване на кадровата политика, ще утвърждавам положителното в подбора, подготовката и квалификацията на всички прокурори и служители в структурата на прокуратурата, с равномерно участие в организирани учебни семинари, занятия и обучения. В тази насока координацията между НИП, Прокуратурата и професионалните сдружения, участващи в обучението на магистрати, е от съществено значение.

Ръководен принцип в работата ми ще бъде прилагане на еднакви критерии, ясни правила, обективност и принципност към всички колеги, без фаворизиране и толериране. Като бъдещ член на ВСС, ще държа да се познават добре кадрите и да се поддържат регулярни срещи с действащи магистрати от всички нива, като не се допуска капсулиране и изолация, поради естеството на работата на ВСС като постоянно действащ орган. Обратната връзка с магистратите и чуваемостта на проблемите им, осмислят прекия избор на членовете на ВСС от професионалната прокурорска квота и въздигнатото в новия ЗСВ самоуправление.

Ще оценявам прокурорите според реалния им принос, качество и сročност при изпълнение на задълженията им.

Личната ми позиция, като член на съвета, е да не допускам синдрома "бягство от отговорност", "незнание", "дребни хитрувания" и претоварване на едни за сметка на други.

Ефективното и прозрачно управление на кадрите в съдебната система, налага следване на приетата стратегия за кадрите, основана на прозрачност при назначенията, повишаването и преместването, ясни и еднакви правила за оценяване при израстване в кариерата, еднакви и проверими критерии за натовареност на магистрата и за качеството му на работа.

Не е без значение при атестирането на магистратите анализирането на обективна информация за тях, извлечена от публични източници с проверимо съдържание. По този начин ще се засили увереността на магистратите и гражданите, че в кариерния процес израстват най-добрите. Стратегията на кариерно израстване, ще допринесе и за утвърждаване принципите на обективност и прозрачност в процедурите по назначения на магистрати на различни, вкл. и ръководни длъжности, в звената на съдебната система, ще гарантира, че свободните места в по-високите нива ще бъдат заемани от магистратите с най-изявени професионални и нравствени качества.

- **Етично поведение и дисциплинарна отговорност**

Спазване и прилагане на принципите, залегнали в Кодексите за етично поведение на магистратите и съдебните служители, е също важно условие за издигане на авторитета на съдебната власт. В това отношение личният пример на всеки един магистрат, чрез „хигиена“ на контактите, е да брани достойнството на червената тога.

Независимостта на съдебната власт и в частност на всеки магистрат, спазване на принципа на разделение на властите, безспорно са гаранция за качествено правосъдие и обществено доверие. Активната позиция на ВСС за нетолериране на подобен вид явления и корупционни практики, е от първостепенно значение и ще отстоявам да бъде проявена включително и чрез дисциплинарната практика. В тази връзка и с оглед залагане на единни стандарти и предвидимост, след конституиране на новия състав на

съвета следва да бъде анализирана наличната практика до този момент както на самия съвет, така и съдебната такава и да се даде оценка на нейната ефективност. От изключителна важност е да се създаде нетърпимост към всякакви прояви в разрез със заложените в КЕПБМ етични и професионални стандарти, вътре в прокурорската общност. Като приоритет в тази връзка, бих извела още повишаване на квалификацията на административните ръководители, по въпросите на дисциплинарното производство, в случаите в които са компетентни и тяхното ангажиране с налагане на дисциплинарни наказания.

В личен план, ако ми бъде гласувано доверие и бъда избрана, ще продължа да работя активно и последователно за спазване на етичните норми, тъй като това е пътят за повишаване авторитета и общественото доверие към прокуратурата, за недопускане на корупция и други негативни явления в работата ни.

- **Кадрова политика за избор на административни ръководители**

Приоритет в дейността ми като член на ВСС /ако бъда избрана/, ще бъде подбора на административни ръководители, предвид измененията в ЗСВ от 09.08.2016г., и разширяване на техните правомощия. Към заемането на ръководни длъжностни следва да бъдат мотивирани прокурори с утвърден личен и професионален авторитет, признати от професионалната общност и неплашещи се от поемането на отговорност. Залагането на високи стандарти към подбора на административни ръководители, намирам за особено важно и при избор на ръководители на окръжни и апелативни прокуратури, на които е възложено изпълнението на всички задачи, произтичащи от контролната дейност в съответния съдебен район. Процесът по избор на административни ръководители следва да се изчисти от формалния си подход, да се замени с реално идентифициране на проблемите и даване на конкретни предложения за тяхното решаване, вместо сега съществуващото „говорене по принцип“.

- **Натовареност на магистратите**

Изработването и въвеждането на унифицирани правила следва да бъде един от приоритетите в работата на новия ВСС, тъй като този въпрос е от съществено значение за нормалното функциониране на съдебната система. Съществуващият понастоящем двуканален модел за отчитане на натовареността на магистратите констатира различие, тъй като се ползва различна методология за събиране на информация, водеща до различни стойностни резултати. Необходимо е отчитането на натовареността да става при уеднаквени показатели, отчитащи в пълна степен прокурорската дейност. Все още се наблюдава голяма разлика в натовареността на отделни прокурори и на отделни прокуратури като цяло. Неравномерното натоварване и нереалното му отчитане, се отразява и на качеството на работата на магистратите и на мотивацията им за работа.

Проблемът с натовареността е ключов и за предстоящата реорганизация на съдебната карта на районните прокуратури на територията на Република България. Обединяването на прокуратури не трябва да се извършва формално, защото формалното създаване на концентрирани районни прокуратури, с разширена териториална компетентност, не само няма да реши съществуващите в тези прокуратури проблеми, но би създадо други, най-вече от организационен характер. Без ясни и детайлни критерии за механизма, по който това би могло да се извърши, биха се появили проблеми с оглед обезпечаването на правилното функциониране на обединената прокуратура. Макар принципните решения, относно възможностите за оптимизирането на съдебната карта на районните прокуратури да бъде решен от настоящия състав на ПК при ВСС/предвид внесеното от главния прокурор предложение в тази насока/, ще отбележа, че моето лично становище относно подхода, под който ще се извърши окрупняването на прокуратури е този на диференцираност, отчитайки демографското, социално, инфраструктурно и икономическо различие на всяка една районна прокуратура. След получаване на ясна картина за реалната натовареност по райони, би могло да се премине към окрупняване, разкриване на нови щатове, в звената с натовареност над средната, съответно закриване на щатове или прехвърлянето им в зависимост от конкретните нужди.

Не следва да бъде пренебрегван и въпроса относно битовите условия, в които работят прокурорите. Дългогодишният проблем със сградата и работната среда на СРП и СРС, следва да бъде окончателно разрешен в рамките на мандата на новия ВСС. По-нататъшно подобряване условията на труд, снабдяването, поддържането и използването на необходимите материално-технически средства и условия следва да бъде приоритет и на новия ВСС. Постигнатото в това отношение не е малко и е добра основа за бъдещо надграждане.

Голямо е и значението на правомощието на ВСС по чл.218, ал.2 и ал.3 ЗСВ, за определяне на вознагражденията на по-голяма част от длъжностите в съдебната система. Действително трябва да се отчита обществено-икономическото положение в страната, но следва винаги да се спазва възприетия в посочената разпоредба критерий - основното месечно вознаграждение за най-ниската прокурорска длъжност, да се определя в размер на удвоената средномесечна заплата на заетите лица в бюджетната сфера съгласно данните на НСИ.

- **Провеждане на активна, последователна и въздействаща медийна политика**

Усилията ми в това отношение биха могли да се сведат до:

- осъществяване на своевременно, изпреварваща информация към обществеността, спецификата ѝ и потребностите на обществото;
- намаляване и преодоляване на практиката за последваща, оправдателно-обяснителна информация;
- недопускане намеса чрез медиите, по въпроси касаещи работата и компетентността на членовете на прокурорската колегия, както и на всички прокурори от други органи или лица;

- своевременно и аргументирано реагиране в рамките на закона на тенденциозни и злепоставящи, работата на ПК и на прокурорите, изявления, оценки и квалификации;
- обучение и експертно подпомагане на прокурорите за изяви в медиите, поднасяне на разбираема за обществото информация;
- към медиите да се подава премерена информация по неприключилите дисциплинарни производства, с оглед осигуряване на обективното им разглеждане ;
- подобряване обществения контрол .

Гореизложените насоки и приоритети не изчерпват действията ми като член на ВСС, в случай, че бъда избрана. Същите ще бъдат доразвити в процеса на работа, във всички аспекти на неговата дейност като колективен орган, с цел успешно реализиране на съдебната реформа.

07.04.2017г.

Подпис: