

МОТИВИ

на съдия Иван Калибацев – кандидат за член на Висшия съдебен съвет от
квотата на съдиите

Приех номинацията ми за кандидат за избран член на Съдийската колегия на Висшия съдебен съвет, предложена от заместник-председателите на съда, като висока оценка за общата ни дейност като екип, който ръководи Районен съд – Пловдив повече от седем години. А това са съдиите, които най-добре познават моите качества, с които ежедневно дискутираме всеки проблем и намираме правилни решения.

Съдия съм от 2004г., като целият ми юридически опит е натрупан в органите на съдебна власт. Започнал съм като младши съдия, след което през 2005г. съм назначен на длъжността районен съдия, а от 2009г. до настоящия момент съм заемал длъжността „административен ръководител – председател“ на две районни съдилища. За времето като административен ръководител натрупах значителен опит, който изгради у мен отлични управленски качества. Тези качества усъвършенствах именно при работата си с екипа от заместник-председатели, с които винаги заедно, диалогично, колегиално и с огромно уважение помежду ни, намирахме правилните решения по всеки един въпрос, свързан с административната и правораздавателната дейност на съда.

Така нашият управленски екип успя да издигне и утвърди в годините Районен съд – Пловдив /втория по големина районен съд в страната/ като един от съдилищата с много добра организация на работа. Това е и съдът с множество иновации, свързани с достъп до електронните дела, с организация на работа и с добра колегиална среда. Заедно, като екип от председател и трима заместници, ежедневно анализирахме и организирахме процеса по администриране на делата, решавахме всички текущи проблеми и планирахме бъдещи дейности, които да улеснят работата на Районен съд – Пловдив. В условията на екипност, всеки от нас генерираше идеи, които обсъждахме и така взаимно се помагахме да бъдем креативни и да създаваме нови добри практики.

Една от тези практики е създаване на нова виртуална среда, с което съществено се реши проблемът с недостига на компютри и хардуер, като се улесни работата на съда и бяхме готови да посрещнем предизвикателствата на електронното правосъдие. Районен съд – Пловдив е едно от малкото съдилища, в които има модерна комуникационна мрежа, изградена изцяло с усилията на служителите на съда, която може да поеме сериозните натоварвания на големия колектив и да гарантира сигурността на информацията и работата на съда с електронните дела.

За създаване на добър екип, ръководството на Районен съд – Пловдив вече пета година предоставя възможност на паралелки от Търговската гимназия в гр.Пловдив да провеждат своите учебни практики в съда, което доведе и до създаване на специализирана паралелка „Съдебна администрация“. Това е и основният източник на нови кадри за администрацията на Районен съд – Пловдив през последните три години, като млади и подготвени хора започват работа като съдебни служители. Тази практика е високо ценена и от други органи, чиято работа е тясно свързана с правораздавателния процес, осъществяван в съда, което доведе и до създаване на инициативата „борса за съдебни кадри“, чрез която се откриват млади и амбициозни служители.

Съдът е добре познат и в студентските среди, по-специално в Юридическия факултет на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“, не само с това, че студентите могат да станат магистрати или съдебни служители, а с възможността те да провеждат своите упражнения и практически занятия в съдебните зали, като се запознават с правораздавателната дейност отблизо. За постигане на последното ръководният екип в мое лице и на заместник-председателите на съда създаде условия за лесен достъп до информация на ръководството на факултета, като подпомагаше с примерни казуси тяхната практика и осигуряваше всички необходими условия за провеждане на добри практически занятия.

В качеството ми на председател натрупах отлични умения в управлението на бюджетни средства. Научих се да анализирам и да планирам разходите, съответно да намирам добри начини на оптимизацията им, което ми даде възможност да влагам спестените средства за подобряване на битовите условия в органа на съдебна власт. Бях наясно, че всеки един от работещите в съда прекарва голяма част от живота си на работното място, поради което добрата колегиална атмосфера и добрите условия за работа се явяват основен фактор за ефективността. Разчитайки на усилията на всеки един от колектива, като ръководител насочих своите към създаване на добри условия за работа. Това бе забелязано от съдиите и съдебните служители, които започнаха активно да ме подкрепят в тази дейност и така заедно поддържахме добрата колегиална среда.

А добрата колегиална среда изисква постоянно внимание и добър подход при управление на човешкия ресурс. Обемът от дела и документи, които колективът на Районен съд – Пловдив ежедневно обработва е изключително висок. Това създава сериозно натоварване на съдиите и съдебните служители в съда. Добрите отношения ни даваха възможност да преодоляваме тази натовареност с лекота, като взаимната помощ и съдействие на всеки член на колектива стимулираше останалите да го

подкрепят. Тези добри резултати ми дадоха увереност да продължа да не пестя усилия и идеи, които реализирах при всеки удобен момент.

Изложеното до тук ме мотивира да продължа със същите усилия и да използвам своите иновативни качества, като генерирам нови идеи за подобряване на общата колегиална среда. Това е от съществено значение за бъдещата дейност на Съдийската колегия на Висшия съдебен съвет. Отговорен съм и действам с ясното съзнание, че се намирам едва в средата на своята юридическа кариера, като ми предстои още дълъг период на работа в органите на съдебна власт. Това е важен фактор за бъдещата ми дейност, тъй като последиците от моите действия и решения ще бъдат понасяни и от мен в качеството ми на съдия. Няма по-силен коректив за действията ми от това сам да търпя резултатите от моето лично поведение.

В работата си като административен ръководител участвах в голям брой работни групи по изменение на ЗСВ, ГПК, НПК, ПАРОВАС, ПАС, класификатора за длъжности в съдебната власт, за изменение на наредби, правила, участвах активно и в проект по промяна на съдебната карта. Всички тези дейности осъществявах с последните два състава на Висшия съдебен съвет и натрупах отличен опит, който считам, че ще е полезен за бъдещия състав на върховния кадрови орган. Редовните покани да участвам в тези работни групи са безспорна оценка за моите качества.

В дейността си винаги съм се водил от върховенството на закона. Спазвал съм етичните правила за поведение на българските магистрати, като съм се водил от мисълта, че в качеството ми на съдия следва да работя винаги в интерес на обществото, в чието име правораздавам. Не съм допускал вмешателство в работата си по никакъв повод и съм устоявал на всякакви форми на влияние, упражнявано чрез медии или по друг начин, като съм пазил честта и достойнството си на български съдия. По същия начин съм защитавал и отстоявал позициите на колегите в съда, който ръководя.

Всичко изложено до тук ме мотивира да приема кандидатурата ми за избран член на Съдийската колегия на Висшия съдебен съвет, с ясното съзнание, че следва отговорно и обективно да представлявам своите колеги и да положа всички усилия за решаване на текущите проблеми и подобряване на колегиалната среда. А за постигане на тези цели ми е нужна постоянната подкрепа на цялото съдийско съсловие.

07.04.2022г.
Гр.Пловдив

С уважение:
/Иван Камбуров/

К О Н Ц Е П Ц И Я

за дейността на Висшия съдебен съвет

изготвена от Иван Калибацев – кандидат за член на Висшия съдебен съвет от
квотата на съдиите

Принципите за разделението на властите, въведени с приемането на Конституцията на Република България през 1991г., полагат основите на независимата съдебна власт, в която съдиите, прокурорите, следователите и съдебните заседатели следва да осъществяват своите функции, подчинявайки се само на закона. Именно с Конституцията от 1991г. е създаден и Висшият съдебен съвет /ВСС/ като върховен колективен орган, който ръководи съдебната власт. Правомощията на този орган, както и начинът на формиране и функциониране са уредени както в Конституцията на Република България, така и в Закона за съдебната власт. ВСС се състои от 25 члена, като председателите на ВКС, на ВАС, както и главният прокурор са членове по право, а от останалите 22 членове, 11 се избират между съдиите, прокурорите и следователите, и 11 се избират от Народното събрание. Участието на законодателната власт в създаването на върховния орган на съдебната власт дава възможност за взаимодействие между властите, както и недопускане на затваряне и капсулиране на съдебната власт, с оглед принципа „власт власт възпира“. Разбира се, този начин на формиране на ВСС не следва да влияе на основните цели и функции, за които е създаден, а именно да отстоява независимостта на съдебната власт, да осигурява общото организационно ръководство на съдилищата, прокуратурите и следствените органи, както и да обезпечава финансово и технически тяхната дейност. Висшият съдебен съвет осъществява правомощията си чрез пленум, съдийска колегия и прокурорска колегия.

За постигане на основните цели и функции на Висшия съдебен съвет, всеки от членовете му следва да се ръководи в своята дейност от законово установени принципи на независимост, почтеност, справедливост, прозрачност, откритост и да спазва върховенството на закона. Последното е от съществено значение, с оглед утвърждаване на правовия ред в страната и запазването ни като демократично общество. В последните две десетилетия българското общество стана все по-взискателно към съдебната власт.

Натрупаните проблеми и формираното недоверие към последната създадоха необходимостта от дискусия за реформата ѝ. Тук в тази дискусия съществена роля има Висшият съдебен съвет и това води до извода, че членовете му следва да бъдат активни, диалогични, да откриват проблемите, да търсят правилни и работещи решения, с оглед високите изисквания на обществото, но и винаги да отстояват независимостта на съдебната власт. Висшият съдебен съвет следва да бъде активен в комуникацията си с изпълнителната и законодателната власт, като с коректен, балансиран и конструктивен тон на взаимодействие трябва да участва в диалога за съдебна реформа. От съществено значение за бъдещата дейност на Висшия съдебен съвет е и нормализиране на отношенията между магистратите, създаване на добра и работеща атмосфера във върховния кадрови орган и възстановяване на доверието както на магистратите към ВСС, така и на обществото към съдебната власт. Това следва да бъде и водещата цел при формиране на новия състав на Висшия съдебен съвет.

Предвид на изложеното ще посоча приоритети, които следва да бъдат водещи в дейността на новия състав на Висшия съдебен съвет. С тях ще се поставят основите за решаването на текущите проблеми и ще се подобри и нормализира колективната атмосфера сред магистратите. Посочването на приоритетите не е изчерпателно, тъй като Висшият съдебен съвет е колективен орган, а идеите и волята на всеки един от членовете му е важна за постигане на общите цели.

НЕЗАВИСИМОСТ НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

Както в Конституцията, така и в Закона за съдебната власт е разписано, че съдебната власт е независима и Висшият съдебен съвет следва да отстоява този принцип. Отстояването на институционалната независимост на съдебната власт е най-важната функция на върховния колективен орган, който наред с това следва да осигури и възможността на всеки съдия, прокурор и следовател да бъде независим при вземането на решенията си, воден от върховенството на закона и своето вътрешно убеждение.

За отстояване на независимостта на съдебната власт Висшият съдебен съвет следва да си взаимодейства активно с изпълнителната и законодателната

власт. Разделението на властите предполага както независимост на всяка една от тях, така и необходимостта от взаимен и конструктивен диалог, на поставяне на общи държавнически цели, с оглед поддържане на демократичното общество и правовия ред. Ролята на Висшия съдебен съвет е важна, тъй като следва да бъде активен при формиране на бюджета на съдебната власт, при приемането на законодателни изменения, както и при реализиране на съдебната реформа, която е постоянна тема на обсъждане в обществото ни. Наред с това обаче Висшият съдебен съвет следва да не допуска оказване на въздействие или влияние от другите власти, отстоявайки своите цели и приоритети.

Същевременно Висшият съдебен съвет трябва да осигури и обезпечи дейността на всеки един магистрат, като му създаде необходимите условия за нормалното осъществяване на правораздавателната дейност. Именно по този начин съдиите, прокурорите, следователите, както и съдебните заседатели ще отстояват своята независимост и ще взимат решенията си, водени единствено от върховенството на закона.

За постигане на тези цели Висшият съдебен съвет следва да управлява правилно и разумно бюджета на съдебната власт, следва да проведе добра кадрова политика, воден от единни принципи, следва да осигури нормалното кариерно израстване на магистратите и да създаде механизъм за справедливи възнаграждения, следва да подобри условията на труд и да балансира неравномерната натовареност – проблеми, които няколко състава на Висшия съдебен съвет поставят на обсъждане, без да приемат конкретни мерки и решения. И не на последно място – следва активно да участва в законодателните изменения, свързани с електронното правосъдие, с изменения в процесуалните норми, както и с всички изменения, свързани със съдебната реформа.

НАТОВАРЕНОСТ, СТАТИСТИКА И СЪДЕБНА КАРТА

Понятието „натовареност“ стана част от речника на магистратите преди около 10-12 години и вече е една от основните теми, които всеки съдия, прокурор и следовател обсъжда. Несъмнено обемът от правораздавателна дейност на всеки магистрат в отделните райони на страната е различна, но

преди тази дума да навлезе активно в речника на магистратите, последните работеха значително по-спокойно, в дух на взаимно уважение и колегиалност. Така постепенно съдиите, прокурорите и следователите започнаха взаимно да измерват и сравняват обема си от работа, което създаде предпоставки за противопоставяне помежду им и напрежение, което повлия негативно на общия колективен дух. С тези действия магистратите започнаха леко да се отдалечават от общата правораздавателна дейност и да се превръщат в счетоводители – всеки един от тях започна да следи какви действия извърша, брой дела, брой актове и т.н. Наложиха се идеи за измерване на натовареността, като по различни европейски проекти и дейности, Висшият съдебен съвет създаде правила и системи, с които да следи и измерва натовареността на отделните магистрати.

В съдийската общност натовареността взе постепенно превес и доведе до противопоставяне между съдилища в различни райони на страната, като започна противопоставяне и между съдилищата по нива. По европейски проект бе създадена система за измерване на натовареността на съдиите /СИНС/, която функционира няколко години, но така и не бе въведена като критерии за измерване на натовареността и резултатите от тези измервания не бяха използвани. В тази система основният критерий бе времето за разглеждане на делата, който критерий явно се оказа недостатъчен за правилното определяне на натовареността на магистратите. Във времето се въведоха правила за измерване на натовареността на съдиите /ПОНС/, които често се изменяха, създадоха се коефициенти за натовареност на различните видове дела, които също създадоха напрежение сред съдиите. Въпреки всички тези усилия, в края на 2021г. СИНС бе спряна, а правилата за измерване на натовареността на съдиите /ПОНС/ бяха въведени в Единната информационна система на съдилищата /ЕИСС/ и с решение на Съдийската колегия от 01.01.2022г. натовареността на съдиите следва да се изчислява само въз основа на данните за натовареност, въведени в ЕИСС. Всичко изложено до тук затвърждава извода, че с тези действия Съдийската колегия на Висшия съдебен съвет продължава с усилията си да измерва натовареността, без да анализира и предотврати негативните последици от това, а именно продължаващото противопоставяне между съдиите и отделянето им от нормалната правораздавателна дейност. Бяха създадени и правила за допълнително възнаграждане на съдиите, с оглед степента на натовареност на органите на съдебна власт, по реда на чл.233 ал.6 от ЗСВ, които обаче

доведоха до допълнително напрежение и противопоставяне, защото за съществена част от съдиите труда им не бе оценен. Наред с това възнагражденията по тези правила бяха изплатени година след приключване на отчетния период, за който бе анализирана натовареността – забавяне, което отново показва, че този подход по отношение на неравномерната натовареност не е удачен.

От изключително значение за нормалната колегиална среда е преодоляване на противопоставянето между съдиите. Считам, че с провеждане на срещи по райони и обсъждане на по-лесен и ефективен начин за измерване на натовареността, могат да се опростят критериите, въз основа на които се осъществява това. В определянето им ще участва цялата съдийска общност, а отчитането им следва да се извършва автоматизирано, като се елиминира субективният елемент. За целта могат се използват данни от ЕИСС, които да се анализират от статистическия отдел във Висшия съдебен съвет. По този начин съдиите постепенно ще престанат да отчитат всяка своя дейност, която те фактически извършват и ще се съсредоточат в присъщата им правораздавателна дейност. От своя страна Съдийската колегия на Висшия съдебен съвет ще определи общи критерии, въз основа на които ще може да организира работата на отделните органи на съдебна власт, както и да определя тяхната численост. По този начин ще се определи оптималната натовареност на съдиите от отделните нива и постепенно проблемите с натовареността ще се преодолеят. Налице са и други фактори за преодоляване на натовареността, които ще бъдат посочени по-долу.

Статистическите данни на постъпващите, разглежданите и свършените дела, както и дейността на всеки един съдия се отчита след края на всяка година. Така статистиката се извършва винаги за изминал период, като анализите и изводите са впоследствие, а мерките, които евентуално се обсъждат не са навременни и адекватни. Към настоящия момент в съдилищата /с изключение на административните, ВКС и ВАС/ е въведена в експлоатация Единната информационна система на съдилищата /ЕИСС/. Данните от тази система могат да бъдат използвани и с разработването на стратегии по планиране може да се създаде механизъм на изследване на статистическите данни в реално време. Така във всеки един момент за Съдийската колегия на Висшия съдебен съвет ще бъде ясно какви са постъпленията в отделните органи на съдебна власт, с което може да се предвижда какъв човешки ресурс е необходим за осъществяване на правораздавателната дейност. По този начин

Съдийската колегия може да взима навременни и адекватни мерки, които да доведат също до балансиране на натовареността между съдилищата.

Промяната на съдебната карта също е обсъждана тема сред магистратите, като Съдийската колегия на Висшия съдебен съвет бе бенефициент по европейски проект за нейната оптимизация. В този проект бяха изготвени общо четири модела на оптимизация, като Съдийската колегия прие четвърти модел, свързан със съществена реформа на съдилищата. За осъществяването му обаче бе необходима сериозна подкрепа на законодателната власт, но диалог в тази насока не бе постигнат. Така решението за приложение на този модел остана висящо, а до този момент Висшият съдебен съвет и Съдийската колегия не са предприели никакви действия. Всъщност идеите за закриване на съдилища са крайни и трудно намират подкрепа в съдийската гилдия, както и в обществото по места. Същевременно Прокурорската колегия проведе реформа, като закри районни прокуратури по места и ги превърна в териториални отделения. Тази практика е необходимо да се изследва като се оценят положителните и отрицателните последици, с оглед правилна преценка на бъдещите действия по реформа на съдебната карта. Считам, че Съдийската колегия следва да направи по-сериозен анализ и допитване до съдиите по райони в страната, с който анализ да се преценят и направят промени в отделни райони. Много е важно да се анализират бъдещите положителни и отрицателни последици от промяна на съдебната карта, съобразени с нуждите на българското общество, демографската криза и достъпа до правосъдие.

КАДРОВА ДЕЙНОСТ

Една от важните функции на Съдийската и Прокурорската колегии на Висшия съдебен съвет е да назначават, повишават, преместват и освобождават от длъжност съдиите, прокурорите и следователите. За осъществяването ѝ се провеждат процедури по атестиране и конкурси, които сериозно се наблюдават от магистратите, тъй като се извършва оценка на тяхната работа, на професионалните и нравствените им качества и това влияе на кариерното им израстване. С въвеждането на конкурсите в магистратите се създаде очакване за по-демократично и справедливо кариерно израстване. Различните

начини за провеждането на конкурсите обаче бързо промени това настроение и отново създаде напрежение, както и чувство за недобра организация, липса на единни критерии при поставяне на оценки и съмнение за обективност при провеждането на конкурсите. Същевременно атестирането се усложни, процедурите доведоха до забавяне, което веднага рефлектира и върху конкурсите. Последните няколко години конкурсите изцяло започнаха да буксват, стигна се до ситуации магистратите да забравят за къде са кандидатствали, тъй като между подаването на документите и разглеждането на процедурата минават по две, три години. Наред с това атестирането продължаваше да се бави, въпреки че над 95% от магистратите са с оценка „много добра“, което отново води до извода, че и тази процедура не е детайлна и обективна. В последните години голяма част от конкурсите за повишаване и преместване, организирани от Съдийската колегия, се отменят от ВАС заради процесуални нарушения, което отново доведе до основателно съмнение у съдиите за тяхната обективност. Същевременно конкурсите за първоначално назначаване и за младши магистрати се провеждат успешно и бързо, което не кореспондира с невъзможността за законосъобразно провеждане на конкурси за повишаване и преместване.

Като алтернатива на конкурсите обаче се появи активното командироване на магистрати. Към настоящия момент около 10 % от съдиите са командировани в други органи на съдебна власт – най-често в по-горен орган. Така се оказа, че с командироването се заобикаля проблемът с конкурсите, но възниква съмнение относно начина на извършването му, както и поставянето в зависимост на съдиите от волята на по-горния председател, който може във всеки един момент да прекрати командироването на съответния магистрат. А последното създава несигурност в работата на съдията и буди основателно съмнение относно неговата независимост.

Всички тези проблеми биха се решили с организиране на конкурси по райони – в апелативен или окръжен район, което ще ускори значително възможността за кариерно израстване на магистратите. Провеждането на тези конкурси следва да е съобразено с идеите за балансиране на натовареността, посочени по-горе, както и с идеите за промяна на съдебната карта. Своевременното провеждане на тези конкурси би намалило и основанията за командироване на магистратите, с което ще се балансира и натовареността на органите на съдебна власт, от които се командирова магистратите – преимуществено се командирова от районните съдилища.

Важен елемент на кадровата дейност на Висшия съдебен съвет и по-специално на Съдийската колегия е изборът на административни ръководители на съдилищата. Административният ръководител осъществява общо организационно и административно ръководство на съда, за който е избран и е от съществено значение да бъдат избирани мотивирани съдии, които са съумели да представят и изложат идеите си за управление и са показали своите организационни качества и умения. Провежданите процедури по избиране на административни ръководители, организирани от Съдийската колегия, не винаги бяха достатъчно ясни и разбираеми за съдиите. Изказванията на членовете на Съдийската колегия и техните решения не винаги бяха достатъчно мотивирани, а често и не съдържаха данни за качествата на кандидатите, което създаваше съмнение за предварителна договорка сред членовете на колегията или за необходимост от предварително одобрение на кандидата. Именно това съмнение у съдиите по естествен път доведе и до намаляване на кандидатите за административни ръководители, провеждането на множество процедури за едни и същи свободни места за административни ръководители и т.н. Следва да отбележа, че административният ръководител е основният двигател на органа на съдебна власт. Екипът от ръководител и заместник/ци е именно този фактор, който може да издигне сериозно органа на съдебна власт и да се създаде добра организация в администрирането на правораздавателната дейност. Това е и факторът, който може да доведе до влошаване на колегиалната среда, до липса на адекватни мерки по организация на работа и не на последно място до сриване на имиджа на органа на съдебна власт. И както членовете на Висшия съдебен съвет са отговорни и длъжни да отстояват независимостта на най-висшия кадрови орган в съдебната власт, така и административните ръководители имат същата роля, наред с редовите магистрати, да отстояват своята независимост, както и независимостта на органа на съдебна власт, в който правораздават.

Ето защо е от изключително значение бъдещият състав на Висшия съдебен съвет да подобри кадровата му политика по избор на административни ръководители. Именно Съдийската колегия на Висшия съдебен съвет следва да демонстрира и излъчва ясни сигнали, че подборът на административни ръководители не е плод на предварителна уговорка, а е осъществен след обсъждане и запознаване с качествата на кандидатите и техните идеи за управление. По този начин сред съдийската общност ще се

създаде убеждението, че изборът е обективен и това ще стимулира повече кандидати да се явяват в процедурите по избор за административни ръководители, което в условията на конкуренция ще доведе до възможност за избор на мотивирани и квалифицирани председатели.

ЕЛЕКТРОННО ПРАВОСЪДИЕ

През 2020г. в съответствие с една от целите по европейски проект „Създаване на модел за оптимизация на съдебната карта на българските съдилища и прокуратури и разработване на Единна информационна система на съдилищата“ по Оперативна програма „Добро управление“ с бенефициент Висшия съдебен съвет, в апелативните, окръжните, военните и районните съдилища в страната бе въведена Единната информационна система на съдилищата /ЕИСС/. Тази година бе особена, в страната бе въведено извънредно положение и въвеждането на ЕИСС, без предварителна стратегия и обучение, доведе до огромно напрежение сред съдиите и съдебните служители. Това е изключително ярък пример за това как не бива да се подхожда при въвеждане на нова информационна система и колко важни са предварителното обучение и правилната стратегия при такава дейност. В крайна сметка никой в Съдийската колегия на Висшия съдебен съвет не прогнозира и не предприе действия за организация на предварително обучение на съдиите и служителите, като ЕИСС бе въведена във всеки един съд изненадващо и доведе до хаос. Този пример е важно доказателство, че членовете на Висшия съдебен съвет следва да имат организационни умения, да имат практика по управление на органи на съдебна власт и да могат предварително да анализират и предвиждат проблемите, които биха възникнали при подобна рязка промяна в начина на работа на органите на съдебна власт. Това е и важен пример, че интересите на съдебната власт не следва да бъдат пренебрегвани пред интересите по осъществяването на европейски проекти и усвояването на средства.

В крайна сметка ЕИСС бе въведена и доведе до сериозни брожения сред съдиите и служителите. Същевременно административните ръководители имаха тежката задача да организират процеса по администриране на съдилищата и за краткия период от месеците юли, август и септември 2020г.

да подготвят тези органи на съдебна власт за предстоящото „електронно правосъдие“, което следваше да се въведе с изменения на ЗСВ от 01.01.2021г. И както често се случва, в последните дни на 2020г., измененията на ЗСВ, ГПК и НПК, касаещи създаване на електронни актове и подписването им с квалифициран електронен подпис бе отложено до 01.07.2021г. След тази дата съдилищата започнаха създаването на електронни дела и подписваха съдебните си актове с квалифициран електронен подпис, но това доведе и до различна практика, свързана с хартиените дела. Съдийската колегия на Висшия съдебен съвет прие указания за работа на съдилищата, но в последствие не анализира проблемите и не предприе действия по преодоляването им.

Към настоящия момент електронното правосъдие не е добре развито и в страната съществува различна практика, свързана с подписване на съдебните актове. Ролята на Съдийската колегия на Висшия съдебен съвет в реализиране на електронното правосъдие е важна и липсата на навременна реакция води до извода, че членовете не желаят преодоляване на проблема, свързан с електронните дела, който отново създава напрежение. Същевременно е организирана работна група за изменение и подобряване на функционалностите на ЕИСС, но като проблем стои финансирането на доработването на системата, за което отново се кандидатства по европейски проекти. Висшият съдебен съвет не успя да приведе в достатъчно добър за работа вид и Единния портал за електронно правосъдие /ЕПЕП/, който служи за връзка и достъп на страните до електронните дела. Дали заради европейски проекти, дали заради липса на квалификация на част от екипа по проектите или поради други причини, в ЕПЕП не са изградени необходимите функционалности и с това пречките пред електронното правосъдие се увеличават.

За всички нас е ясно, че бъдещето е в електронното правосъдие, което ще улесни достъпа до правосъдие на страните, ще даде възможност за дистанционна работа на съдиите и служителите, ще подобри администрирането на делата и ще предостави необходимите статистически данни за навременен и адекватен анализ на натовареността. Същевременно ЕИСС следва да придобие вид, който да даде възможност на съдебния състав и страните да имат бърз и лесен достъп до електронните дела, с което ще се улесни правораздавателният процес. Факт е, че за първи път всички общи съдилища /без ВКС/ имат една и съща информационна система. Това трябва

да се запази, като се прецени дали тази информационна система може да се свърже с информационната система на административните съдилища /ЕДИС/, което е необходимо, тъй като те са касационна инстанция на дела, подсъдни на районните съдилища. Необходимо е също така да се прецизира и вида на съдебните актове, за да може ясно да се гарантира на страните, че подписаният в ЕИСС съдебен акт съдържа всички реквизити, включително и данните за квалифицирания електронен подпис. Постигнатото до тук не следва да се пренебрегва, а напротив – да се надгради, като е от съществено значение организиране на обучения за работа с ЕИСС, което всъщност следваше да се направи през 2020г., а не в последствие. Развитието на електронното правосъдие е посочено и в плановете за развитие на страната ни, като Висшият съдебен съвет следва да обсъди проблемите на електронното правосъдие със съдиите и да се предприемат адекватни и разумни мерки, с които да се подобри правораздавателната дейност.

УПРАВЛЕНИЕ НА БЮДЖЕТА И НА СЪДЕБНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ

Важна функция на Висшия съдебен съвет е управлението на бюджета на съдебната власт. В Конституцията е записано, че съдебната власт има самостоятелен бюджет, което е гаранция на нейната независимост. Факт е обаче, че при обсъждане на бюджета на съдебната власт, изпълнителната и законодателната власт оказват съществено влияние и предложенят бюджет на съдебната власт често търпи корекции.

Висшият съдебен съвет е първостепенен разпоредител с бюджетни средства, а съдилищата са второстепенен. Прокуратурата има самостоятелен бюджет, включен в бюджета на съдебната власт, такива имат и ВКС, ВАС, НИП и ИВСС. Следва да се отбележи, че определянето на бюджета до този момент е на база исторически данни и се допълва с предвидени увеличения, инфлация, планирани разходи и т.н. Бюджетното планиране на органите на съдебна власт за три годишен период обикновено става в последния момент, като сроковете, които Висшият съдебен съвет поставя на второстепенните разпоредители е в рамките на два-три дни, което води до извода, че няма как да се направи адекватно планиране, свързано с проучване на бъдещите

разходи. Въпреки това всяка година бюджетът на съдебна власт се увеличава, като съществена част от разходите му са за заплащане на възнагражденията на магистратите и съдебните служители.

За предходните години бюджетът на съдебната власт се е променял в частта разходи както следва: през 2019г. е бил в размер около 704 мил.лв; през 2020г. е бил в размер около 771 мил.лв.; през 2021г. е бил в размер около 880 мил.лв., а за 2022г. съдебният бюджет в частта за разходите е около 938 мил.лв. Т.е. установява се, че съдебният бюджет расте всяка година, но битовите условия не се подобряват, а възнагражденията растат с регулярното 10%-но увеличение на година.

По отношение на бюджета считам, че следва да се прецизира планирането му и то да се извършва задълбочено и внимателно от всички органи на съдебна власт. От изключително значение е да бъдат заложили предварителни планове за бъдещото развитие на съдебната власт, в които да се включат идеите за подобряване на битовите условия, за изграждане и подобряване на необходимата хардуерна среда за нормално правораздаване, за предвиждане на необходимия човешки ресурс и не на последно място за привеждането на възнагражденията в справедлив размер, съобразен с естеството на работа и осигуряващ независимостта на магистратите и съдебните служители.

Висшият съдебен съвет управлява съдебната собственост, която включва повече от 250 сгради. Това е изключително сериозен ресурс и следва да се прецизира начина за тяхно управление и поддръжка, тъй като неправилното управление води и до лоши битови условия. Административните ръководители на органите на съдебна власт следва да бъдат включени активно в управлението на сградния фонд, като считам, че следва да се организират редовни срещи на окръжно ниво, където да се анализира и планира необходимостта от поддържане и обслужване на сградния фонд, както и от планиране на бъдещи мероприятия, свързани със строителство. Всеизвестен е фактът, че бюджетното планиране на строително-ремонтните дейности не е задълбочен, като често до средата на текущата година не се осъществяват никакви дейности, предвид на другите текущи разходи, които се извършват. Така във втората половина на годината се предприемат дейности по ремонти, които са свързани с неусвоени средства по бюджетите от първото полугодие и резултатите невинаги са добри. Наред с

това е необходимо организирането на процедури по ЗОП, което забавя и не дава възможност за своевременното осъществяване на тези ремонтни дейности, а в края на бюджетната година съществена част от неусвоените средства преминават в резерв, което отново води до неосъществяване на необходимите ремонтни дейности. Тази политика следва да се промени, като при редовни срещи по окръжни съдилища следва да се прави планиране на бъдещите разходи и организиране на съответните процедури, в които активно участие следва да вземат и административните ръководители. За обобщаване на тези планове следва да се правят срещи и по апелативни зони, където да се подреждат приоритетите и да се реализират поетапно всички необходими строително-ремонтни дейности.

По отношение на хардуерната обезпеченост, следва да се прави текущ анализ отново по райони. Членовете на Висшия съдебен съвет и служителите в отделите на съвета следва регулярно да посещават всички органи на съдебна власт, за да се проучват и анализират нуждите за хардуерна обезпеченост, с цел разумни разходи и доброто им планиране.

По отношение на възнагражденията – политиката на Висшия съдебен съвет до този момент е ежегодно увеличение на възнагражденията на всички работещи в органите на съдебна власт с процент – най-често 10%. Така бе извършено и поредното увеличение с решение на Пленума на ВСС от 31.03.2022г., където отново с 10 % бяха увеличени възнагражденията на магистратите, считано от 01.01.2022г., а на съдебните служители бяха изпратени проектите на решения до съответните колегии. Този подход с процентно увеличение на възнагражденията на магистратите продължава да задълбочава възникналото напрежение между тях, свързано с увеличение на разликата във възнагражденията между отделните нива. Следва да се отбележи, че членовете на настоящия състав на Висшия съдебен съвет в своята предизборна кампания застъпваха убедително тезата, че разликата във възнагражденията между нивата – т.нар. „ножица при възнагражденията“ следва да се намали или затвори. Но с поведението си сочат точно обратното, защото ножицата се разтваря. Така преди увеличението от 31.03.2022г. младши съдия е получавал основно възнаграждение 2 720лв., а след увеличението ще получава 2 992лв. Съответно районен съдия е получавал 2 949лв., а след увеличението ще получава 3 244 лв. Окръжен/административен съдия е получавал 3 738лв., а след увеличението – 4 112лв. Апелативен съдия е получавал 4 522лв., а след увеличението – 4 974лв. Съответно върховен съдия

е получавал 5 465лв., а след увеличението – 6 012лв. Така разликата между районно и окръжно ниво преди увеличението е била 789лв., а след това става 868лв., съответно между окръжно и апелативно от 784 лв. се е увеличила на 862лв., а между апелативно и върховно от 943 лв. се е увеличила на 1038лв.

Изложеното до тук води до извода, че разликата в заплащането на магистратите между отделните нива продължава да се увеличава, което допълнително създава разделение между съдиите. Не следва да се пренебрегне и фактът, че за магистратите в съдилищата в гр.София /районен, градски, апелативен, специализирани, административен-градски/ има допълнително възнаграждение, предвид на по-високия ранг, който получават с оглед разпоредбите на чл.233 ал.2 и ал.4 ЗСВ. За преодоляване на този проблем следва да се създаде нов алгоритъм на определяне на възнагражденията, който да създаде възможност за по-справедлив размер на възнагражденията и така би се преодоляло напрежението в съдийската общност.

Размерът на възнагражденията на съдиите е определен в ЗСВ, като най-високия размер възнаграждение е на председател на ВКС, ВАС, главен прокурор и директор на НСС, а най-ниският – на младши съдия, младши прокурор и младши следовател – в размер на удвоената средномесечна заплата на заетите лица в бюджетната сфера съгласно данните на Националния статистически институт. Следва да се отбележи, че за 2019г., 2020г. 2021г. и за 2022г. размерът на възнаграждението на младшите магистрати, съгласно Таблица 1 на ВСС, не отговаря на разпоредбата на чл.218 ал.2 от ЗСВ и винаги е било под този размер. Към настоящия момент двойният размер на средномесечната заплата на заетите лица в бюджетната сфера за четвъртото тримесечие на 2021г. /с оглед писмо и решение на ВСС/, е 3430лв. Същевременно възнаграждението на младшите магистрати по Таблица 1 след увеличението от 31.03.2022г. е в размер на 2 992лв. Съответно и размерът на възнагражденията на съдия в районен съд и прокурор в районна прокуратура е в размер на 3 244лв. Оказва се, че посочените възнаграждения са под предвидения в ЗСВ минимален размер. Или около половината от магистратите в органите на съдебна власт получават основни възнаграждения под предвидения в закона минимален размер.

За да се създадат справедливи правила на заплащане на магистратите следва да се създаде нов начин на определяне на възнагражденията им. Ако се приеме, че възнаграждението на най-ниската заемана длъжност /младши

съдия, младши прокурор и младши следовател/ е в размер на удвоената средномесечна заплата на заетите лица в бюджетната сфера съгласно данните на Националния статистически институт, то за следващите нива е справедливо да се определи единен подход, който би намалил разликата във възнагражденията. Моето предложение е всяко едно от нивата в органите на съдебна власт да получава с по 10% увеличение, което се изчислява на база най-ниското възнаграждение. Така например на районно ниво ще получат най-ниската заплата + 10%, на окръжно ниво ще получат най-ниската заплата + 20%, на апелативно най-ниската заплата + 30% и на върховно най-ниската заплата + 40%. Или разликата между отделните нива ще е обвързана с размера на възнаграждението на младшите магистрати, което расте на всяко тримесечие. Наред с това ранговете не следва да бъдат определени в размера, както е досега, а именно определена сума, а следва да съответстват на размера на възнаграждението, което взема магистрат на съответно ниво. Напр. съдия в районен съд с ранг „съдия в апелативен съд“, следва да получава възнаграждението на съдия в апелативен съд. С този подход възнагражденията на магистратите ще се изравнят с оглед ранговете и нивата, в които работят. Наред с това ще се понижи съществено напрежението сред магистратите в подолните нива, породено от липсата на конкурси и ограничените възможности за кариерно израстване. Ще се преодолее проблема с командироването, като желаещите за командироване и кариерно израстване ще имат като основна цел да правораздават в по-горен орган на съдебна власт единствено с оглед професионалното си развитие, а не и заради по-високото заплащане. Ще се намали съществено и напрежението, породено от различното натоварване между отделните нива, като за Висшия съдебен съвет ще възникне възможност от оптимизация на щатната численост на магистратите на отделните нива, свързана с обема от дела и справедливата натовареност.

Оптимизирайки възнагражденията на магистратите, за Висшия съдебен съвет ще се отвори бърза възможност за преодоляване на напрежението с конкурсите, а определянето на норми за натовареност на магистратите ще даде възможност за определяне на норми за натовареност и на съдебните служители. Това ще доведе и до оптимизация на човешкия ресурс. Управлението на съдебната администрация е съществен елемент от функцията на Висшия съдебен съвет и е тясно свързана с управлението на бюджета. С решения на Съдийската колегия е определен минималния брой на служители, които следва да са в щатната численост на малките съдилища с двама

магистрати. Няма обаче единни критерии за останалите съдилища и съотношението магистрати/съдебни служители е различно в различните органи на съдебна власт. Следва да се направи анализ, с помощта на всички административни ръководители на съдилищата, като се приемат норми за натовареност на съдебните служители. С това ще се прецени какви служители и какъв брой от тях са необходими на всеки орган на съдебна власт, с което не само ще се оптимизира тяхната численост, но ще се създадат и равни условия на труд. Следва да се анализират и възнагражденията им, които могат да бъдат актуализирани, след оптимизацията им. Не следва да се пренебрегне и фактът, че ръководната администрация в лицето на съдебните администратори получават възнаграждения на магистрат от съответното ниво, което е несправедливо. Така съдебен администратор на окръжен съд получава 90% от възнаграждението на съдия в този съд или след увеличението от 31.03.2022г. – в размер на 3 700 лв. основно възнаграждение. Или този администратор получава повече от съдия или прокурор в районен съд /включително и от съдиите в СРС и прокурорите в СРП/. Съответно съдебен администратор в Апелативен съд получава 90% от възнаграждението на съдия в този съд или след увеличението от 31.03.2022г. – в размер на 4 476 лв. – повече от съдия в Окръжен съд или прокурор в Окръжна прокуратура /включително и съдии от СГС, АССГ, прокурори в СГП/. Тази разлика във възнагражденията на тези служители ясно показва, че досегашният механизъм на определяне на възнагражденията на магистратите и съдебните служители не е коректен и не предполага възможността на справедливо и коректно заплащане.

Разликите във възнаграждението на съдебните администратори на по-горните нива, съобразено с това на административните секретари, които ги заместват при отсъствие, води до скрит резерв в съдебната администрация, а след оптимизацията както на броя на служителите, така и на възнагражденията им, е налице възможност да се актуализират и възнагражденията на съдебните служители.

МЕДИЙНА ПОЛИТИКА И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ДРУГИ УЧРЕЖДЕНИЯ И ИНСТИТУЦИИ

Висшият съдебен съвет следва да организира и поддържа добра медийна политика, като всички органи на съдебна власт следва да предоставят информация на медиите, с оглед адекватното и коректното им отразяване. Висшият съдебен съвет следва да подпомага органите на съдебна власт, като създадат условия на прозрачност и висока степен на осведоменост на медиите, а предоставената информация следва да е на разбираем и достъпен език, максимално улесняващ възприемането ѝ от обществото. Призиванието на съдебната власт е да бъде в услуга на обществото и то заслужава да е наясно в дейността на върховния кадрови орган. По този начин ще се повиши доверието в съдебната власт, решенията на Висшия съдебен съвет ще станат достъпни, а мотивите им разбираеми. Така ще се преодолее съмнението относно задкулисни въздействия в съдебната власт, която ще стане по-прозрачна и отворена за обществеността.

Важен елемент за позитивно въздействие върху обществото и подобряване на имиджа на съдебната власт е взаимодействието с младите хора, завършващи средно и висше образование. Следва да се положат усилия и да се създадат в специализираните средни училища паралелки, които да подготвят кадри за съдебната власт. Учениците от тези специализирани паралелки могат да провеждат своята учебна практика в съдилищата и прокуратурите, а след завършване на средното им образование те ще бъдат подготвени като бъдещи служители, които са запознати със специфичните изисквания за съдебни служители. С тази подготовка завършилите специализирано средно образование, с профил съдебна администрация, ще бъдат желани кадри и за адвокатските кантори, за нотариусите, частните съдебни изпълнители и др.

Висшият съдебен съвет следва да създаде организация за тясно сътрудничество и с университетите, като предостави условия за провеждане на практически занятия на студентите в юридическите факултети. Така бъдещите юристи ще могат да провеждат свои практически занятия и упражнения в органите на съдебна власт, да се запознат с естеството на правораздавателната дейност и да направят първи стъпки към желаната професия. Младите юристи ще получат ценни знания, което е от съществено значение за повишаване на доверието им в органите на съдебна власт.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение може да се обобщи, че бъдещият състав на Висшия съдебен съвет следва да надгради постигнатите до този момент резултати, да си постави нови цели, с които да подобри своята дейност и да въведе нови добри практики. За да се постигне това е необходимо членовете на Висшия съдебен съвет да бъдат млади, енергични, мотивирани и способни да постигат целите си. Тези членове трябва да се стремят да поддържат добър диалог с всички магистрати, да бъдат обективни, водени от общия ни интерес и да приемат решенията си със съзнанието, че един ден неизбежно ще търпят плодовете от дейността си. Това е и най-силният аргумент, който следва да ни води в избора на бъдещите членове на Висшия съдебен съвет.

07.04.2022г.

С уважение:

Гр.Пловдив

/Иван Каланджиев/