

БИПИ ПИТА, КАНДИДАТИТЕ ЗА ПРЕДСЕДАТЕЛИ НА СЪДИЛИЩА ОТГОВАРЯТ

*Анализ на отговорите на въпросите зададени от
Български институт за правни инициативи в хода
на конкурсни процедури за административни
ръководители-председатели на съдилища*

Автор: Биляна Гяурова-Вегертседер

Редактор: Теодор Славев

В изготвянето на анализа участие взе и Йоана Стоянова, стажант при Български институт за правни инициативи

Текстът е достъпен онлайн на: www.bili-bg.org

София, 2019 г.

© Български институт за правни инициативи

Съдържание:

1. Концепция, цели и методология на анализа.....	3
1.1. Тематичен обхват на въпросите	5
2. Обобщение на получените отговори	7
3. Вместо заключение: отново за концепциите за стратегическо управление.....	18

1. Концепция, цели и методология на анализа

Една от основните характеристики на независимия съд е качеството на хората, които правораздават в него – съдиите. От качеството на тяхната работа и качествата им като личности и професионалисти, се определя и качеството на правосъдието. А качествено и предвидимо правосъдие е сред най-важните фундаменти на развито общество и икономика. В тази връзка е от изключителна важност и личността на административния ръководител, който като пръв сред равни представлява съда и определя неговата политика в най-широкия смисъл на тази дума.

През годините процедурите по селекция и избор на председатели на съдилища значително се подобриха и предоставиха възможност за, макар и индиректно, гражданско участие в тях. По-конкретно в Закона за съдебната власт /ЗСВ/ се въведе задължение за обявяване на свободните длъжности за административни ръководители и на интернет страницата на ВСС /чл. 194а, ал. 1/ и се предостави възможност включително и на представители на неправителствения сектор не по-късно от 7 дни преди събеседването с кандидатите, да представят становища за съответния кандидат и да задават въпроси /чл. 194а, ал. 6/. Текстът е повторен и в чл. 50 (1) от Наредбата за конкурсите за магистрати и за избор на административни ръководители в органите на съдебната власт. Чрез изпращането на въпроси и даването на отговори по тях, кандидатите за административни ръководители могат да се запознаят с темите, които вълнуват гражданите и същевременно да предоставят информация по тях. Това от своя страна, дава на обществеността допълнителна информация за личността на кандидата за председател на съд. Не на последно място, наличието на въпроси зададени от страна на представители на гражданското общество, може да стимулира стойностна професионална дискусия по време на събеседването в съдийската колегия на ВСС.

Настоящият анализ е мотивиран както от желанието на БИПИ за прозрачност в управлението на съдебната власт, така и от професионализъм при изпълняване на функции по съдебен мениджмънт. Председателите на съдилища, в този смисъл, стават и изразители на мнението на съдийската общност по места и затова техните изявления би следвало да отразяват и общите такива.

Анализът обхваща наблюдение и участие на БИПИ в процедури за избор, чрез задаване на въпроси, в периода 23.10 2018 – 23.04. 2019 г. За тези 6 месеца съдийската колегия при ВСС проведе 30 процедури за избор за административен ръководител – председател на съд, в които участваха общо 39 кандидата. От тях бяха избрани 29 административни ръководители /процедурата за избор на председател на ОкрС – Пловдив не стигна до своя край след като единственият кандидат се отказа/.

Отговарянето на въпросите, зададени от неправителствени организации не е задължително за кандидатите. Така и от БИПИ не получихме отговори от всички кандидати. В тази връзка от Института изказваме благодарност на всички кандидати, които отделиха от ценния си ресурс – време, за да подготвят и изпратят отговори.

В хода на тези процедури БИПИ изпрати въпроси до всички кандидати. В резултат на дългогодишните наблюдения на процедурите по избор на лидерските позиции в съдебната власт и на натрупания опит, от БИПИ формулирахме общи за всички кандидати въпроси, свързани с важни за системата теми. В частност общите въпроси са свързани с работата с неправителствения сектор, промените в съдебната карта, продължаващото обучение и преодоляването на стресовите фактори в съдийската работа. Отделно от тях, към всеки кандидат бяха задавани и специфични въпроси базирани на неговата/нейната концепция и идеи за управление.

1.1. Тематичен обхват на въпросите

Съдебната карта – към настоящия момент текаат процеси свързани с промени в нея. От страна на прокуратурата вече бяха предприети съвсем конкретни мерки, а именно закриване на прокуратури в 11 населени места, което доведе до гражданско напрежение и протести. По информация от прокурорската колегия на ВСС, този процес продължава като предстои закриването на още 29 районни прокуратури и окрупняването им в 15¹. По отношение на съда все още не се е стигнало до закриване на съдилища като изключим закриването на военните съдилища във Варна и Плевен. Въпреки това, въпросите за прекрояване на съдебната карта са на дневен ред и ВСС има нужда от максимално много информация по темата, а също и от мнението на магистратската общност по въпроса. Още през 2016 г. Съюзът на съдиите в България проведе изследване за ролята на районните съдилища в местните общности². В голяма степен изследването има за цел да разшири обхвата на дебата за съдебната карта и необходимостта той да не остава затворен само в магистратските среди. В края на 2016 г. на организирано от БИПИ мероприятие по повод една година от промените в Конституцията на РБ, въпросът за съдебната карта също беше повдигнат. Тогава се чуха експертни мнения, че може би трябва да се мисли и в посока на изготвяне на самостоятелен закон за съдебната карта. Причината за такова предложение е, че този въпрос има най-различни измерения – демографски, географски, икономически, социални.

Ограничаване на стресовите фактори – въпрос, чиято важност не трябва да бъде подценявана. Съдийската професия е с високи индикатори за стрес и натоварване. Отделно от това, типичният за гилдията консерватизъм и своеобразна затвореност не дават много възможности за

¹ <http://www.vss.justice.bg/page/view/9043>

² Пълният текст на изследването може да бъде видян тук - http://judgesbg.org/images/Bulgarian_Judges_Association_The_Role_of_District_Courts_Sep-Oct_2016_Portrait.pdf

справяне с тези проблеми. Очакванията от съдиите са да бъдат силни, безпристрастни, да не показват емоции, да се владеят през цялото време. Единственото по рода си изследване по темата е правено през 2009 г.³ Съдиите ежедневно работят с хора, но те самите също са хора. Ето защо от съществено значение е мнението на бъдещите административни ръководители относно възможните начини за справяне с тези негативни фактори. Тъй като към момента липсва политика от страна на ВСС по този въпрос, от БИПИ се надяваме по този начин да се стимулира дебат насочен към изготвянето на цялостен институционален подход по темата.

Оценка на удовлетвореността от работата на съда – през 2018 г. [БИПИ](#) проведе първото по рода си изследване, в което реално беше направена подобна оценка. Разработената и тествана методология показва редица позитиви. Един от тях е разминаването между налагания в общественото пространство предимно негативен имидж на съда и реалното усещане на хората за работата на съда след досег със системата. Отделно от това, получените резултати могат да бъдат много полезни за управлението на съда, защото извеждат на преден план реални проблеми, конкретни недостатъци и дефицити, които впоследствие един административен ръководител може да елиминира. Подобни изследвания могат също така да открият и добри практики, които да бъдат репликирани и от други съдилища в същия или различен съдебен район.

Работа с неправителствения сектор – през последните няколко години, представителите на гражданското общество в страната и не само, са обект на редица атаки, целящи да внушат на обществеността, че хората ангажирани в този сектор са продажни, проводници на чуждестранни интереси, врагове. Същевременно през годините, гражданският сектор е доказал своята експертиза, гъвкавост и обективност. Той може да бъде безценен съюзник и коректив по теми, по които е нужна дискусия,

³ http://www.judgesbg.org/images/BPS_k-forma.pdf

сравнителен поглед и оценка. Капацитетът на неправителствения сектор може да бъде използван и в посока избягване на затварянето на системата. В крайна сметка, съдът е призван независимо и безпристрастно да обслужва обществото и следва да бъде активен участник в живота на една общност.

Електронни услуги – въвеждането на т.нар. електронно правосъдие /e-justice/ е със сигурност една от най-дискутираните теми в сферата на съдебната реформа и то още от периода преди присъединяването на България към ЕС. През годините бяха изработвани редица концепции и въведени най-различни програмни продукти – за случайно разпределение на делата, за управление на делата, за цялостно администриране на документооборота в отделните части на съдебната система. Може да се каже, че подходът не беше структуриран и усилията на различни институции, програми и отделни изпълнители, нямаха необходимата насоченост и необратимост. Към настоящия момент функционира Единен портал за електронно правосъдие, но тепърва предстои всички съдилища да се свържат с него и той да заработи пълноценно.

2. Обобщение на получените отговори

С проведените за посочения по-горе период процедури е обхваната една голяма част от съдилищата в страната⁴. В тази връзка анализът би могъл да се определи и като представителен.

⁴ Административен съд Кърджали, Административен съд Бургас, Военен съд София, Районен съд Дупница, Районен съд Горна Оряховица, Софийски градски съд, Районен съд Велинград, Районен съд Лом, Районен съд Трън, Районен съд Велики Преслав, Районен съд Пловдив, Районен съд Сандански, Специализиран наказателен съд, Окръжен съд Перник, Районен съд Дряново, Административен съд Добрич, Районен съд Троян, Районен съд Тутракан, Районен съд Сливница, Административен съд Варна, Административен съд Благоевград, Районен съд Видин, Районен съд Кула, Районен съд

Обобщението на отговорите на въпросите дава интересна картина за мнението на част от магистратската общност за справянето с различни проблеми и следва да се използва от вземащите решения при формулиране на стъпки за продължаване на съдебната реформа.

1. Мислите ли, че съдът трябва да работи с неправителствени организации и ако „да“, по какви теми и по какъв начин?“. Всички отговорили кандидати са единодушни, че съдът и неправителствените организации следва да си съдействат, за да подпомогнат дейността на съдебната система. „Взаимодействието между съда и неправителствените организации е задължително“, споделя един от тях.

Областите, в които може да се осъществи подобно взаимодействие, са най-разнообразни. Това е показателно, защото подчертава важността на съвместната работа между гражданско общество и съд. Както отбеляза един от кандидатите: „Темите не трябва да се лимитират“. Много от предложенията, дадени от кандидатите, са свързани със сътрудничество при решаването и обсъждането на въпроси, които касаят промени в законодателството, както и на социални, така и на обществено значими казуси. Желание за съвместна работа е изразено и по отношение на формулиране на стратегии за реформи. Развиване на общи инициативи и материята по надграждане на професионалните знания и умения на магистратите, също присъстват сред дадените предложения. Част от кандидатите споделят мнението, че неправителствените организации могат да действат като коректив за подобряване качеството на правното обслужване на населението и при съблюдаване на независимостта на съда, и на всеки отделен съдия. Мнозина кандидати изрично подчертават, че взаимодействието между неправителствените организации и съда по никакъв начин не трябва да нарушава независимостта на съдебната власт.

Сред предложенията присъстват още провеждане на разяснителни кампании сред обществото, разходването на бюджетни средства, популяризиране дейността на съдилищата, обогатяване правната култура на гражданите и подобряване качеството на съдебните услуги, антикорупционни мерки, достъп до правосъдие, планирани законодателни изменения в областта на административното правосъдие, реформи в структурата на административните съдилища, включително за прекрояване на съдебната карта. Подкрепена силно е и идеята по отношение прозрачност и достъп на правосъдието, както и изследване на осведомеността на гражданите, изследването на мненията на магистратите относно проблеми, свързани с работата им и своеобразното анкетиране на кандидатите за административни ръководители. „Неправителствените организации осъществяват съществена роля за изграждане на обективна и реална представа за работата на съда пред обществото, за подобряване имиджа на магистратите и получаване на информация за подобряване качеството на правно обслужване на населението”, заявява един от кандидатите.

Извод: Независимо от негативното отношение към неправителствения сектор, което, особено в последните няколко години е много интензивно, е очевидно желанието на съда да работи с негови представители. Както съдът е част от тъканта на една общност, така и представителите на гражданското общество представляват елемент от живота на дадено населено място. Споделеното от кандидатите за административни ръководители доказва, че има нужда и смисъл от съвместна работа и осъществяване на общи дейности, защото гражданите имат нужда от съд, който е близо до тях.

2. Намирате ли за удачно да се извършва периодична оценка на удовлетвореността от предоставянето на съдебни услуги от съда?

От всички получени отговори /над 20/ само един е отрицателен. „Правораздавателната дейност е висша форма на комуникация на съда с гражданите, защото съдията правораздава в името на народа”, споделя един от кандидатите за административен ръководител на съд. Начините за осъществяването на подобна оценка могат да бъдат най-различни. Провеждането на такива анкети може да се извършва както от самия съд, така и от експерти от различни неправителствени организации с цел даване на обективна оценка. Част от кандидатите споделиха за вече въведени анкети относно дейността на съда. Повечето от тях са онлайн на интернет страницата на съответния съд. Някои кандидати изявиха желание да бъдат въведени и хартиени бланки в съответните районни съдилища, а други споделиха за вече съществуваща такава възможност.

По отношение на услугите, които трябва да бъдат оценявани, мненията варират. Част от кандидатите смятат, че всички услуги, които предлага съда – било то правораздавателни или административни – следва да бъдат оценявани. „Това би бил добър критерий как обществото оценява безпристрастността, независимостта и бързината в работата на съда, и достигането на справедливост по възложените дела” обясни един от тях. Друга част от кандидатите се обявиха против оценка на правораздавателната дейност на съдията. „Удовлетвореността от правораздавателната дейност на съда следва да бъде разглеждана през призмата на инстанционния контрол и провеждането на други специални производства (например за предявяване на иски за обезщетения поради неприключването на делото в разумен срок, дисциплинарни производства и др.)” е едно такова мнение. Кандидатите подкрепящи тази позиция по темата имат притеснения, че възможността за една такава оценка би могла да се превърне в метод за упражняване на обществен натиск. Получихме и няколко предложения за това, как вече съществуващата анкета може да

бъде подобрена. „За установяване точното ниво на удовлетворение е необходимо например въвеждане на коригиращ коефициент, предвид обстоятелството, че от статистична гледна точка всяка страна, загубила съдебен спор, е недоволна от работата на съда.“, обясни един от кандидатите.

Извод: Както беше споменато в началото на анализа, гражданското участие /директно или индиректно/ в правораздавателната и съдебна дейност, придобива все по-голямо значение. В тази връзка за съда и за процесите, които протичат в него и в съдебната система като цяло, е важно да „сверява часовника“ си през призмата на гражданската оценка. Категорично следва да се подчертае, че тя не трябва по никакъв начин да засяга безпристрастността и независимостта на съда или да се намесва в актовете на съда. Същевременно, обаче, тя може да бъде много важен показател за нагласите към системата в дадено населено място, за усещането за справедливост, което съдебната система дава и за мястото на съда в живота на хората. Министерство на правосъдието в изпълнение на проект „Ефективен достъп до правосъдие“ представи методология за оценка на удовлетвореността от съдебната власт изготвена от експерти от независима социологическа агенция. Както беше споменато и по-горе, от БИПИ също имаме методология, която е насочена основно към съда. Това, което е необходимо е разбирането, че подобен вид оценки трябва да влязат като стандартен инструмент в цялостния инструментариум на съдебната система. Нещо повече, те трябва да се провеждат регулярно, за да може чрез натрупването на информация да се правят анализи за състоянието на системата. Само по този начин ще могат да бъдат идентифицирани нагласи, проблеми и тенденции и набелязвани варианти за тяхното решаване.

3. Считате ли, че е необходимо да има обща политика за ограничаване на стресовите фактори в работата на магистратите и по-специално административните ръководители?

Получихме двадесет и един отговора, от които седемнадесет са положителни. Кандидатите, които не одобряват въвеждането на политика за ограничаване на стресовите фактори в работата на магистратите, подкрепят тезата си с това, че стресовите фактори са строго индивидуализирани и всеки човек сам намира начин да ги преодолее. „Достатъчно е магистратите да имат защита в трудни за тях моменти от органа, който представлява съдебната власт и който е призван да осигурява и отстоява независимостта ѝ“ заявява един от тях. От кандидатите, одобрили въвеждането на такава политика, имаше и кандидат, подкрепящ въвеждането ѝ само по отношение на магистратите и служителите, но не и по отношение на административните ръководители. Мнозинството кандидати смятат, че програмата за магистрати и служители не трябва да се различава от тази на административните ръководители. Част от тях предлагат въвеждане на спортни и други разтоварващи напрежението дейности, тиймбилдинг, културни мероприятия. Кандидатите подчертават, че благоприятната работна среда е ключова за пълноценната работа и преодоляване на стреса на работното място. „Още през 2009 г. в изследване, направено по проект, подкрепен от Оперативна програма „Административен капацитет“, с финансиране от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд, е категорично установено, че е необходимо да се изгради действаща защитна система от програми за овладяването на последствията от хроничния трудово-професионален стрес при съдиите у нас“, сподели един от кандидатите. Има предложения и за цялостно изследване на стреса в даден съд, включително и текущ контрол върху натовареността на съдебните служители.

Извод: Безспорно е, че работата в съдебната система, както всяка работа свързана с постоянна комуникация с хора, води до завишени нива на стрес и т.нар. прегаряне. Изразените от кандидатите становища по въпроса ясно показват, че най-малкото, което ВСС би могъл да направи, е да дебатира по-широко темата с магистратите. Провеждането на представително социологическо проучване също би било полезно, защото ще даде обективна и актуална снимка на състоянието на системата по този въпрос. Човешкият капитал на съдебната власт, както е отбелязано в Актуализираната стратегия за реформа, е основният ресурс на реформата. Той трябва да бъде съхраняван и разговорът по темата не трябва да бъде negliжиран.

4. Трябва ли ВСС да вземе предвид мнението на административните ръководители, магистрати и обществеността при прекрояването на съдебната карта, включително и при закриването на съдилища?

Отговорите, които кандидатите ни предоставиха са двадесет на брой като мнозинството подкрепят прекрояването на съдебната карта да става след широк обществен дебат, включващ всички заинтересовани страни и задълбочен анализ на характеристиките и особеностите на областта, обект на такива изменения. „При вземането на определено решение винаги е полезно да се чуе мнението на всички заинтересовани и засегнати от него. Това от една страна би позволило на вземащия решението да събере повече информация, за да може решението му да е информирано. От друга страна

би дало възможност на вземащия решение ясно да открие интереса на всеки заинтересован и да прецени дали е възможно решението да защити този интерес или да се вземе допълнително решение за това. Защитата на интереса на по-широк кръг от заинтересовани и възможността те да бъдат чути ще осигури стабилност на решението.” – аргумент на един от кандидатите. Друг кандидат споделя, че такива мерки вече са взети. – „ВСС чрез своите комисии, включително и Комисията "Съдебна карта, натовареност и съдебна статистика" е предоставял и предоставя възможност на всички магистрати, включително на административните ръководители за становища и мнения, предвиждал е и анкети, преди вземане на окончателни решения.” А друг кандидат подкрепя тезата, че съдебната карта е нормативно установена и по-належащ проблем в момента е неравномерната натовареност на съдилищата.

Извод: Дебатът за прекрояването на съдебната карта по отношение на съдилищата е много фрагментиран. Независимо, че ВСС към настоящия момент управлява и изпълнява проект, в който има компонент и за съдебната карта, конкретни идеи и модели отсъстват. Последните анализи по темата осъществени от ВСС са от 2015 г. като информацията ползвана в тях е за периода 2010 – 2012 г. Въпросите свързани с промени в съдебната карта по отношение на съда не могат да бъдат решени единствено с провеждането на анкети. Не могат да бъдат решавани и по начина, по който това беше извършено в прокуратурата. За целта е необходим мултидисциплинарен подход и ВСС следва да се ангажира с такъв. Подходът трябва да включва разработването на няколко модела, които да се основават на няколко определени критерии: натовареност, демографско и икономическо развитие, съотношение между съдия и съдебен служител, мобилност и инфраструктура. Моделите да бъдат „тествани“ и след това да се направи преценка кой от тях би бил най-подходящ за въвеждане.

5. Какви електронни услуги предлага Вашият съд?

На този въпрос получихме десет отговора. Част от съдилищата вече са свързани с Единния портал за електронно правосъдие (ЕПЕП) и издават и електронно свидетелство за съдимост.⁵ Други са в готовност тези услуги да бъдат въведени. Има и съдилища, които предлагат онлайн справки за насрочените дела, както и онлайн достъп /със съответните ограничения/ до всички актове на съда /т.нар. електронна папка/. Сред получените отговори имаше и такива, в които беше споделено, че този вид дейност е оставена изцяло на компютърния специалист на съда. Споменава се и свързаността с БНБ, НАП и други институции. Като цяло, отговорилите казват, че „ползите са огромни“.

Извод: Пълното въвеждане на електронно правосъдие ще доведе до безспорни ползи както за магистратите и служителите в съдебната система, така и за лицата, които са извън системата – адвокати, страни по дела, вещи лица и др. Електронното правосъдие е насочено към улеснено администриране на делата, управление на потока документи /вътре в системата и навън към трети страни/, по-висока сигурност и по-добър достъп до услугите, които предоставя съда. Макар и забавено във времето, то ще доведе индиректно и до повишаване на доверието като цяло в системата. Необходимо е обаче провеждането на специализирано обучение за магистратите, за това как най-добре да боравят с новите технологии. Обучението трябва да стане неизменна част от цялостната политика на ВСС по отношение на повишаване на квалификацията на кадрите в съдебната система. Това се отнася дори и в по-висока степен за магистратите избирани за административни ръководители.

⁵ Районен съд Велинград, Районен съд Велики Преслав, Районен съд Пловдив, Районен съд Сандански, Районен съд Дряново, Районен съд Троян Административен съд Благоевград, Районен съд Видин.

б. Трябва ли продължаващото обучение за съдии да стане задължително? Ако, да, колко часа годишно следва да бъде?

Тъй като този въпрос беше въведен във втората половина на анализирания период, на него са отговорили 13 от запитаните кандидати. Мненията са разнопосочни. „Самата работа на съдията е най-добрата школа. Стига да не е затрупан от работа, каквито са преобладаващо съдиите в районните съдилища. Ако остане време, всяко обучение е от полза”, споделя един от тях. Според друг „Независимостта на магистрата е функция на компетентността и затова считам, че продължаващото обучение за съдии трябва да е задължително“. „Не считам, че продължаващото обучение за съдии следва да стане задължително, тъй като повишаване на квалификацията на магистратите е вече тяхно вменено задължение“ смята трети. Повечето от отговорилите кандидати се изказват в полза на въвеждането на задължително продължаващо обучение за съдии, но не могат да определят колко часа следва да е то. Кандидатите отговарят още, че се възползват от продължаващо обучение предлагано от НИП, включително и по чужди езици. Един от аргументите им в полза на задължителността на продължаващото обучение е, че така ще се отговори в по-висока степен на динамика, с която правото се развива. Един от кандидатите обърна специално внимание на обучение за бъдещи административни ръководители - „Имаме изключителен проблем в системата и това е липсата на каквото и да било обучение за млади административни кадри, т.е. всеки който евентуално желае да бъде административен ръководител да преминава през такова обучение, за да има първоначален опит за управление на човешките кадри, на бюджета и за създаване на административната организация на съда“. Сред отговорилите има и такива, които предлагат обучението да е задължително за всички заети в системата, а не само за съдиите.

Извод: Продължаващото обучение е ключов фактор за развитието на човешкия капитал в съдебната система. В съвременния живот динамиката на взаимоотношенията се променя много по-бързо отколкото това се е случвало преди 20, дори 10 години. Отговорът на тази динамика е често променяне на законите. Независимо от качеството на законодателния процес, веднъж приет и влязъл в сила, законът става задължителен за съдията. От тук и необходимостта той/тя да има възможности да поддържа високо ниво на професионална квалификация, което води до повече авторитет на професията и повече доверие в нея. Гарантирането на такова високо ниво минава и през продължаващо обучение. Сред отговорилите кандидати няма единно мнение относно неговата задължителност. Фактът обаче, че повече от тях смятат, че такава трябва да има, следва най-малкото да стимулира дебат във ВСС по отношение на възможностите за това. Потенциалните въпроси, които трябва да се дебатира в тази връзка са: законови промени, времетраене на продължаващото обучение, субекти и потенциално въздействие върху бюджета на съдебната власт.

3. Вместо заключение: отново за концепциите за стратегическо управление

В края на този анализ е необходимо да бъде засегнат още един въпрос, който въпреки че няма директно отношение към основната тематика на документа, е от съществено значение. БИПИ наблюдава изборите на административни ръководители в системата на съдилищата в България от 2011 г. Както беше споменато и в началото на документа, за тези близо 10 години самата процедура претърпя редица промени, повечето от които положителни. Това не може да бъде отчетено по отношение на концепциите, които кандидатите представят. Същевременно, те са един изключително важен документ, защото дават възможност на ВСС като кадрови орган, а и на обществеността да се запознаят с личността на съответния кандидат и неговите виждания и политики в, случай че той/тя бъде избран за административен ръководител. През 2017 г. изпратихме до ВСС писмо с предложения за подобряване формата на концепциите, за да могат да се превърнат в още по-стойностен документ. Тук ще бъдат припомнени някои от тях с надеждата, че ВСС ще дискутира по темата:

- За кандидатите от друг орган на съдебната власт, различен от този, за който кандидатстват, да отпадне или да се модифицира изискването за анализ и оценка на състоянието на съответния съд или прокуратура. Невъзможно е да се очаква, че когато лице, което кандидатства за административен ръководител на административен съд, например, а цялата му кариера е преминала като наказателен съдия, ще бъде в състояние да направи задълбочен анализ на съответния административен съд. Още по-трудно би могло да се даде и оценка на състоянието.
- Да се създаде изискване за обем /като брой страници/ на концепцията. През годините са били представяни концепции с най-различен обем, като големината на една концепция не кореспондира

директно на нейното качество. Подобно изискване е и стандартна практика в различни видове конкурсни процедури и същевременно е индикатор за качества на кандидата като възможност за анализ, логическо мислене, боравене с езика и аргументиране.

- Да се насърчи творческият анализ в съдържанието на концепциите, а не да се представя годишният отчет на съответния орган на съдебната власт заедно с преразказ на препоръки и други правила. Няма нужда и от „лична мотивация за заемане на длъжността“, ако тя се припокрива в голяма степен с автобиографията на кандидатите. Предполага се, че личната мотивация следва да надхвърли описанието на професионалния път на кандидата.
- Да се отправи препоръка за цитиране на източниците ползвани при изготвянето на концепцията. В последните години една голяма част от кандидатите го правят, но това все още не е стандарт. От една страна концепцията сама по себе си не е научен труд, но от друга страна посочването на източници е индикатор за сериозност, задълбоченост и старание от страна на кандидата. Това отразява и широтата на професионалния поглед към организацията и управлението на органа на съдебната власт, за чието управление се кандидатства и на съдопроизводствената, и административна дейност в него. Не на последно място, по този начин ще се избегне и плагиатство, на което сме се натъквали през годините.