

УТВЪРДИЛ:

АДМИНИСТРАТИВЕН РЪКОВОДИТЕЛ

ПРЕДСЕДАТЕЛ ОС РАЗГРАД:

/ЛАЗАР МИЧЕВ/

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА

ЗА ПОДБОР И НАЕМАНЕ НА СЪДЕБНИ СЛУЖИТЕЛИ

Моделът за подбор и наемане на съдебни служители е важна част от Плана за подобряване на работата на съда, като това е една от задължителните цели. Откритият и прозрачен процес на наемане на служители е едно от най-силните послания, които могат да се отправят както към обществеността, така и към настоящите служители, че съдебната система е открита и надеждна и се ползва с доверие.

Най-ценният ресурс на всяка организация са нейните служители. Целта на процеса за подбор и наемане на служители в Окръжен съд Разград е свързана със създаването на надеждни, всеобхватни и целесъобразни предпоставки, гарантиращи наемането на най-подходящото и квалифицирано лице за дадена длъжност.

Стандарт за професионални умения на служителите в съдебната система:

- способност за изграждане и поддържане на отлични работни взаимоотношения;
- добра преценка и дипломатичност;
- добри комуникативни способности;
- добра писмена култура (точното водене на архиви е важен аспект от дейността на съда); високи морални качества;
- желание за принос към екипа;
- висока професионална етика;
- уважение както към гражданите, така и към колегите;
- конфиденциалност по отношение на съдебните документи.

Законът за съдебната власт предвижда назначаването на съдебни служители с конкурс. Това гарантира открита и прозрачна процедура вътре в съда, което е също толкова важно, колкото и извън него.

Преди откриването на процедурата за кандидатстване се изготвя списък с основните елементи на длъжността. Тези основни елементи са най-важните и първостепенни задължения за дадената длъжност.

Процесът започва със заповед на председателя на съда, с която се обявява началото на конкурсната процедура. Заповедта се публикува най-малко в един централен или един местен

ежедневник. Разпространяването на информацията за обявената конкурсна процедура се осъществява и чрез интернет страницата на съда, както и с поставяне на обява на централно място в съдебната палата.

Изготвената за вакантната длъжност характеристика се предоставя предварително на потенциалните кандидати. Ясната и конкретна представа позволява на кандидатите да преценят дали са подходящи и дали да кандидатстват за съответната длъжност. С цел постигане на по-голяма прозрачност по отношение на задълженията, посочени в длъжностната характеристика и съответстващи с изискванията на Правилника за съдебната администрация в окръжните, районните, апелативните и военните съдилища, същите се обявяват и в интернет страницата на съда.

Първоначалният подбор се основава изключително на документите, представени от всеки кандидат. Добрата автобиография трябва да дава ясна представа за образованието и професионалния му опит. Целта е да се даде възможно най-пълна представа за кандидата. Автобиографиите и молбите представляват средство за отсяване на неквалифицираните от квалифицираните кандидати. На този етап, оценката на даден кандидат се основава само на тази информация. Подборът е опит да се определи кои от кандидатите имат подходящ опит и има ли смисъл да бъдат разглеждани по-нататък техните кандидатури.

Кандидатите се допускат до конкурсната процедура от комисия, определена от председателя на съда. Важно изискване към всеки член на комисията е да разбира ясно критериите за оценка и всяка молба да бъде разгледана надлежно.

Преди даден кандидат да бъде допуснат до конкурс, се извършва проверка на всички подадени документи, както и на това, дали са подадени в съответствие с изискванията. Автобиографиите могат да съдържат положителна информация, която не е необходимо да се проверява допълнително на този етап и която подсказва, дали да бъде одобрен даден кандидат. Някои данни водят до продължаване на процедурата с повишено внимание и до изясняване на определени въпроси по време на интервюто. Естествено, има и информация, която може да доведе до спиране разглеждането на кандидатурата.

Първоначалният подбор на кандидатите се основава на преглед на длъжностната характеристика и включва:

- необходимо образование и квалификация, които са подходящи за длъжността;
- опит (непосредствен и косвен), който е в пряка зависимост от длъжността.

Преценява се дали опитът е по-голям или по-малък от изисквания за длъжността и дали предоставената информация е ясна и точна, или се използват неясни и отвлечени фрази. Важна за избора е и информацията за човека, като например: интереси, хоби, обществена или професионална ангажираност. Всички те създават представа за ценностите и целите на кандидата.

Обикновено са налице множество ресурси за създаването на професионално изглеждаща автобиография. Това, което е важно обаче, е съдържанието.

Използването на унифицирани документи за кандидатстване спомага за това, да се гарантира, че за всеки кандидат се събира и оценява еднакъв вид информация. Това позволява бързо да се установят, както положителните, така и неясните данни по отношение на професионалния опит. Унифицираността улеснява и обявяването на всяка свободна длъжност. Документите за

кандидатстване са достъпни на интернет страницата на съда за улеснение на потенциалните кандидати.

Един от най-ефективните начини за оценка на кандидатите, които отговарят на основните изисквания, е чрез таблица със скала за оценка. Използването на този метод позволява всички кандидати да бъдат оценени по честен, открит и прозрачен начин по едни и същи критерии. За изготвянето на скалата, първо се преглежда длъжностната характеристика и се обсъждат най-важните задължения за длъжността. След като се изброят тези елементи, се преценява значението на отделните задължения, като те се подреждат по важност. Всеки елемент в подбора е свързан с изискванията за длъжността. Определят се допустимите отговори, които задоволяват изискванията, и колко точки им се дават. Накрая, във всяка таблица се посочват имената на хората, които осъществяват подбора, датата и длъжността, за която става въпрос.

Почти на всеки работодател се налага да се справя с различни дисциплинарни проблеми, породени от неправилни решения за подбор на служители. Когато всеки път при наемането на служители се прилагат унифицирани и открити конкурсни стандарти, ще се постигне:

- Последователност и унифицираност;
- Прозрачност;
- Отговорност;
- Повишаване на общественото доверие в съдебната система като цяло.

За съдебната система в Република България това е изключително важно.