

AZ ORSZÁGOS BÍRÓSÁGI HIVATAL ELNÖKE

RÉSZÉRE

P Á L Y A M Ű

A Bírósági Közlöny 2016. év 5. számában, a 277/2016. (VI. 9.) OBHE számú határozattal
meghirdetett

a Debreceni Törvényszék elnökhelyettesi állásának betöltésére

Készítette:

dr. Szurdi Béla

pályázó

Tartalomjegyzék:

I. Bevezetés

II. Igazgatási tapasztalatok

II.1. Problémafeltárás gyakorlata és megállapításai

II.2. Célmeghatározás

II.3. Kommunikáció szerepe

II.4. "Kell egy csapat!"

II.5. Vezetői intézkedések és eredmények

II.5.1. A nagy beruházás

II.5.2. Munkakörök pontosítása a szervezet igényeihez

II.5.3. Az egyenlő munkateher megteremtése

II.5.4. Új hang a kommunikációban

II.5.5. A közösségi élet újjáélesztése

II.5.6. A feladatok delegálása

II.5.7. Érzelmi intelligencia fejlesztés – helyi tréningek

II.5.8. Munkahelyi közérzet javítás, avagy első a dolgozó

II.5.9. Új felvételi rend, következetes elvárások

II.5.10. Vezető és ügyfélbarát fogadónap

II.5.11. "Motiválni, motiválni, motiválni!"

II.5.12. Tanulás, képzés mindenek felett

II.5.13. Társadalmi felelősségvállalás

II.5.14. Költséghatékonyság

II.5.15. Társzervekkel való kapcsolatépítés

II.5.16. Vezetői önkontroll

II.5.17. Felső vezetés bizalma és támogatása

II.5.18. Köszönetnyilvánítás

III. Az elnökhelyettesi tisztségre vonatkozó jogszabályi rendelkezésekben és az OBH szabályzatokban foglaltaknak, valamint a Debreceni Törvényszék Szervezeti és Működési Szabályzatából eredő feladat és felelősségi körök bemutatása

IV. A Debreceni Törvényszék működésével kapcsolatos közép- és hosszú távú tervek és megvalósulásuk ütemezése, rövid- és hosszú távú kihívások az OBH elnöke által meghatározott stratégiai célok tükrében

IV/1. Az ítélezés időszerűsége és megalapozottsága, az időszerűség javítása

IV/2. Emberi erőforrásokkal való gazdálkodás

IV/3. Tárgyi és pénzügyi erőforrásokkal való gazdálkodás

IV/4. Bíróági integritás

IV/5. Bíróáshoz való hozzáférés

IV/6. Képzés

V. Zárszó

VI. Mellékletek

VI.1. A Debreceni Törvényszék 2016. fél évi ügyforgalmi adatainak összefoglaló ismertetése a 2015. év végi állapothoz viszonyítva

VI.2. A Debreceni Törvényszék 2016. fél évi ügyforgalmi adatainak részletes ismertetése a 2015. év végi állapothoz viszonyítva

VI.3. A Debreceni Törvényszék engedélyezett létszámáról szóló 298/2016. (VI.13.) OBHE számú határozat a Debreceni Törvényszék bírói és igazságügyi alkalmazotti létszámának meghatározása 2016. június 15. napjától

“Minden nagy dolog úgy jön létre a világon, hogy valaki többet tesz, mint amennyit tennie kell.”

(Hermann Gmeiner, az SOS-gyermekezházak alapítója)

I.

Bevezetés

A Debreceni Törvényszék illetékességi területén működő bíróságokon az elmúlt években **jelentős változás és szemléletváltás** következett be.

Ha csak egy rövidebb idő, öt év távlatából vizsgáljuk Magyarországot, s ezen belül a Debreceni Törvényszék igazságszolgáltatását, számtalan az OBH által bevezetett illetve támogatott **modern, innovatív megoldással**, programmal, újszerű módszerekkel, átgondoltabb, ügyfélbarát szervezeti struktúrával találkozhatunk, melyekre korábban nem volt példa.

Az Országos Bírósági Hivatal elnöke által felkaroltan Debrecenben jött létre az első klasszikusnak mondható **igazságügyi negyed** a Debreceni Járásbíróság új, modern épületének felépítésével és átadásával, mely több, mint 200 dolgozónak biztosít versenyképes munkahelyi körülményeket.

Új vezetői munkamódszerek (lsd.: “Debreceni Modell”) kerültek bevezetésre, mellyel az egyenlő ügyteher biztosítása átlátható módon garantált, a bírák és titkárok tudatos motiválása mellett.

Az Országos Bírósági Hivatal elnöke által meghatározott stratégiai célok, és az általa indított “A szolgáltató bíróságért!”, valamint a “Fenntartható Fejlődés Program” eredményeként mára nem csak a hatékony és időszerű ítélezés feltételei biztosítottak a megye jogkereső ügyfelei számára, hanem a bírósági dolgozók is közvetlenül tapasztalhatják a **családbarát, dolgozó-centrikus munkahely** előnyeit.

Az OBH által kiírt pályázatok nyomán nem csak bűnjelkamrák újulnak meg, hanem bíróságtörténeti kiadványok (lsd.: Jogszolgáltatás Debrecenben c. könyv) születnek, bíróságtörténeti kiállítások nyílnak.

A korábbi időszakhoz képest ma már állandó a **sajtó jelenléte** a tárgyalótermekben, rendezvényeken. Kiemelten jó a viszony a média képviselőivel, akik egyedülálló módon nyilváníthattak véleményt a Debreceni Törvényszék sajtószóvivő, sajtótitkári munkájáról, a bírák megnyilvánulásainak közérthetőségéről.

A változó elvárásokra, jogi környezetre való folyamatos vezetői reagálás eredményeként 2013 óta a Debreceni Törvényszék **külföldi tanulmányutakat szervez a Nagyvárad Törvényszékre**, akikkel korábban nem volt kapcsolatunk, ezzel a bíróság közvetlenül segíti titkáraink, bíránk előmenetelét.

Kiemelten támogatott a **külföldi munkavégzés, tapasztalatszerzés**. Két évig debreceni bíró segítette a strasbourgi Emberi Jogok Európai Bíróságának munkáját.

A hatékony érdekképviselőtünket a Debreceni Járásbíróság bírāja tagként biztosítja az **Országos Bírói Tanácsban**.

Idén nyáron a bírósági dolgozók gyermekeinek szerveztünk a Debreceni Járásbíróság épületében **nyári tábort**. 2016. április 19-én az Emberi Erőforrások Minisztériuma **Családbarát Munkahely díjjal** jutalmazta a Debreceni Járásbíróságot.

A **Cívis Bírósági Hírlevél** is "kinőtte" magát, ma már évkönyv kiadására is igény van. A kommunikáció javulásával, a dolgozói elégedettség felmérések eredményeként gyorsabban orvosolhatóak a hibák, hiányosságok.

A **közösségi programok** nyomán érezhetően erősödött a közösségi szellem, jobban ismerjük egymást, így jobban kiaknázhatók a dolgozóknak rejlő kompetenciák.

A pozitív vezetői szemlélet eredményeként szívesen tanulunk másoktól, szívesen adjuk át másoknak a tapasztalatainkat és örömmel látjuk, hogy a központi igazgatás is segíti, bátorítja és megosztja az újító, előrevivő ötleteket, megoldásokat.

A debreceni bírósági vezetők, bírák, titkárok, hasonló munkakörben dolgozó igazságügyi alkalmazottak a képzések nyomán **országos és régiós szinten is kapcsolatot építenek**. Megosztják egymással a jó gyakorlataikat, megerősítést nyernek a már elért eredményeikben.

A teljesség igénye nélkül azért tartottam szükségesnek mindezeket röviden összefoglalni, hogy hangsúlyozzam: a Debreceni Törvényszék elnökhelyettesi álláshelyét betöltőnek **olyan új kihívásoknak és elvárásoknak kell megfelelni, melyek nem csak tartósítják az eddigi eredményeket, hanem segítenek azokat továbbfejleszteni**, s teszik ezt a **dolgozókért való őszinte elköteleződés és társadalmi felelősségvállalás szellemében**.

Ezen feladatokat **menedzseri szerepkörben, hangsúlyozott proaktív szemlélettel** lehet lelkiismeretesen felvállalni és elvégezni. A mai vezetőknél elengedhetetlen, hogy az új problémákra, kihívásokra merjen új megoldásokat keresni és legyen bátorsága kilépni a komfortzónából. Ehhez ma adottak a feltételek.

II.

Igazgatási tapasztalatok

Miután a pályázat elbírálásánál a tényleges bírói működési gyakorlat tartamának és a korábban szerzett igazgatási tapasztalatnak van jelentősége, ezért az eddig szerzett igazgatási tapasztalataimon keresztül igyekszem bemutatni **az Országos Bírósági Hivatal elnöke által meghatározott stratégiai célok tükrében** a Debreceni Törvényszék elnöke által ezidáig megfogalmazott terveket, elvárásokat.

Csaknem két évtizede dolgozom a Debreceni Törvényszék székhelyi bíróságán, a Debreceni Járásbíróságon.

2008-tól büntető csoportvezető helyettesi, 2012. év óta elnöki feladatokat látok el, így igazgatási tapasztalatokat az elmúlt 8 évben szereztem.

Az utolsó négy évben a székhelyi járásbíróság elnöki pályázatban tett vállalásaimnak megfelelően alakítottuk át vezető társaimmal a járásbíróság belső szervezetét.

Az itt szerzett tapasztalatok alapján **hitelesebbnek tartom vezetői mentalitásomat, elképzeléseimet a járásbíróságon végzett munkák ismertetése útján bemutatni**, s csak ezt követően felvázolni a törvényszék elnökhelyettesi célokat.

Ezen belül nyomon követhető lesz az Országos Bírósági Hivatal elnöke stratégiai céljainak, illetve a Debreceni Törvényszék elnöke elvárásainak megvalósulása is. Miután vezetőként mindig vezető- és munkatársaimmal együtt, csapatban dolgoztam, ezért a feladat ellátását és annak eredményeit sem kívánom kizárólag magamnak tulajdonítani.

II.1. Problémafeltárás gyakorlata és megállapításai

A járásbírósági elnöki munka során vezetőtársaimmal elsődleges feladatként **a problémákat mértük fel**. Ennek eszköze volt – saját tapasztalatainkon túl - az **anonim dolgozói elégedettség felmérés**, melyet azóta is minden évben kiadunk. Természetesen figyelemmel voltunk arra is, hogy mi az, ami **jól működik és tanulni lehet belőle**. E téren a polgári ügyszakos bírák munkáját emelném ki, akik minden nehézség ellenére tartósan 5 % alatt tudták tartani a 2 éven túli ügyek számát.

- Nagy problémát jelentett **2012-ben**, hogy a Debreceni Járásbíróság egy **lepusztult épületben** működött, **elavult műszaki háttérrel**. A túlzsúfolt munkahelyen 1985 óta nem volt festés és már senki nem hitt benne, hogy valaha is lesz új épületünk. Napi feszültségeket generált a minimális számú parkolóhely használata.

- Büntető ügyszakban a mutatóink az országos listán az utolsók között szerepeltek. A két éven túli ügyszámban a 12%-ot közelítettük. A bírák alul motiváltak voltak, hiszen aki sok ügyet fejezett be, sok újat is kapott, így szinte mindenkinek **romlottak a mutatói**. A kötelező plusz napok csak a rendszer kijátszásához vezettek, tartós eredményt nem hoztak.
- A Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság felállításával 4 fő polgári ügyszakos bíróval csökkent a járásbíróság létszáma, így félő volt, hogy a hatáskör bővítéssel együtt a polgári ügyszakban is romlanak a mutatók.
- Nem volt közösségi tér, **nem voltak közösségi alkalmak**.
- A **belső kommunikáció** nehézkességét mutatja, hogy sokan meg sem nyitották a levelezésüket. Ami papír alapon nem jutott el a kollégákhoz, arról sokaknak nem is volt tudomása. A papír alapú "körözéses" módszer azonban nemcsak emberi erőforrást kötött le, de költséges is volt.
- A **bírák panaszkodtak** a jegyzőkre, hogy az idejüket jegyzőkönyv javítással töltik, így az érdemi munkára nagyon kevés idő jut. A **jegyzők elégedetlenek** voltak azzal, hogy nincs irathordó rendszer, így nem jut idejük a tényleges munkára.
- Általában nem érezték a kollégák a megbecsülést és nem látták a hatékony munka jutalmát, ezért kifejezetten rossz hangulatot generált a kevésbé hatékony kollégáknak történő tartós és következmények nélküli besegítés.
- Feszültségek mutatkoztak a különböző ügyszakban dolgozók, valamint az irodai és jegyzői munkát végzők között, mely szintén kommunikáció hiányra volt visszavezethető.
- A **dolgozói felvételi rendszert is sokan kritizálták**, miszerint a bejutás ismeretségi alapú, ezért a kifogásolható hozzáállású dolgozók negatív következmény nélkül maradhatnak a bíróságon.
- Maguk a **vezetők is panaszkodtak a fogadónapok rendszerével** kapcsolatban, hogy előzetes bejelentkezés nélkül, bárkit kötelesek fogadni, s tapasztalják, hogy ennek hatékonysága minimális, hiszen még felkészülni sem tudnak az adott ügyből akkor sem, ha okkal érkezett az ügyfél.

II.2. Célmeghatározás

A problémák felmérését követően a **cél** az volt, hogy egy, az elnök személyének változásától független, jól működő, kiszámítható, **stabil bírósági szervezetet** hozzunk létre*, amely **tartósan versenyképes munkahelyként** funkcionál, s amelynek eredményei inspirálóak az igazságszolgáltatásban dolgozók számára, s ezzel egyidejűleg a bíróság **az ügyfelek megbecsülését is élvezi**.

*(*Megjegyzem, hogy 2012-ben még nem voltak OBH elnöke által létrehozott munkacsoportok készítette jelentések, kialakult és általánosan használt súlyszámok, hiányzott a "jó gyakorlat" megosztás, így felértékelődött a meglévő vezetők igazgatási és gyakorlati tapasztalata.)*

Fő feladatként a munkahelyi körülmények modernizálását, a büntető ügyszak eredményeinek javítását, a kommunikáció erősítését, objektív alapú felvételi rendszer kiépítését, a hibákra történő rugalmas vezetői reagálás feltételeinek kialakítását és a közösségi élet felélesztését tűztük ki célul.

II.3. Kommunikáció szerepe

A célok elérésének a legfontosabb feltétele volt a **hatékony kommunikáció**. Általános tapasztalat, hogy mind a felső vezetés, mind a munkatársak bizalmatlanok a változásokkal szemben. Ez természetes jelenség, hiszen a hatásaiban nem ismert új körülmények bizonytalanságot szülnek. A bizonytalanság pedig ellenállást.

Az ilyen változásokkal természetesen együtt járó ellenállás sok jó vezetői intézkedést meghiúsíthat, ha nincs megfelelően kommunikálva.

Jelen helyzetben a törvényszék vezetése kapcsán könnyű helyzetben voltunk, hiszen teljes bizalmukról és támogatásukról biztosították a járásbírók vezetőit, azonban a változásokkal érintett kollégák felé hangsúlyozottan koncentrálni kellett az eredményes információáramlásra.

Kezdetektől fogva kiemelt szerepet kapott a hatékony információáramlás biztosítása. (Kötelező dolgozói email megtekintés, elnöki éwertékelő a teljes bírósági dolgozói körnek, rendszeres vezetői értekezletek, stb.)

II.4. "Kell egy csapat!"

A cél elérésének alapja az együtt gondolkodó, naprakész és jól informált, **egységes, összetartó vezetői csapat**.

Rendszeresen, minden héten péntek reggel vezetői értekezletet tartottunk a járásbírók elnökhelyettesével, csoportvezetőkkel. Idővel bevontuk az igazgatási jogkörbe delegált bírakat is.

A jó hangulatú ülések alatt megbeszéltük az aktuális problémákat, megoldásokat kerestünk. A közös eszmecserék eredményeként minden vezetőtársam ismerte a másik ügyszak nehézségeit, **kialakult mindenkiben a másik problémája iránti érzékenység és a megoldásban való elköteleződés**, akár a "saját ügyszak" áldozatvállalása árán is.

II.5. Vezetői intézkedések és eredmények

II.5.1. A nagy beruházás

Nyilván a legnagyobb feladat a munkahelyi környezet modernizálása, a parkolási gondok megoldása volt. E téren az **OBH elnöke segítette bíróságunkat**, hogy a 70 éve tartó áldatlan állapotok véglegesen megszűnjenek, biztosítva az új bíróság felépítéséhez szükséges költségvetési keretet.

2012 és 2015 között járásbírói elnökként napi szinten vehettem részt a 3,6 milliárd forint nagyságrendű beruházás, a **Debreceni Járásbíróság felépítésének projektjében** az áttervezéstől, a közbeszerzési eljáráson, építkezésen, költöztetésen keresztül, az avató ünnepséig, az üzemeltetéssel, pót-munkálatokkal és garanciális bejárásokkal bezárólag.

Az építkezés folyamán számtalan vezetési technikát kipróbálhattunk a dolgozók véleményének kikérésétől, a konkrét feladatokba való bevonásukig, költséghatékonyságban történő érdekeltté tételükig.

A beruházás eredményeként ma a **Debreceni Járásbíróság dolgozói az ország legmodernebb, technikailag legfelszereltebb munkakörnyezetét tudhatják magukénak**. A törvényszék elnökének törekvései nyomán nem csak az épület alatti teremgarázsban, hanem az épületet körülvéő sétányon is **ingyenes dolgozói parkolók** állnak rendelkezésre, mely egyedülálló kedvezmény a belvárosban, debreceni viszonylatban is.

II.5.2. Munkakörök pontosítása a szervezet igényeihez

Visszatérve a kezdetekhez, a 2012-es esztendőhöz, az első hónapokban **feladat centrikusan felülvizsgáltuk a munkaköröket**, beindítottuk az irathordást, tehermentesítve a jegyzőket, viszont egyértelmű elvárást támasztottunk a hibátlan jegyzőkönyv készítés érdekében. A bírácoknak így több idejük maradt az érdemi munkára.

II.5.3. Az egyenlő munkateher megteremtése

A törvényszék elnökének és büntető kollégiumvezetőjének aktív közreműködésével, támogatásával, elvi és gyakorlati iránymutatásával a büntető csoportvezető szakmai és igazgatási gyakorlatára és nagy munkabírársára támaszkodva szakítottunk az évtizedes "kiegyenlítő, szintre hozó" szignálási gyakorlattal és a 2013-ban kidolgozott "**egyenlő munkaterhet biztosító**" szignálást 2014. január 1. napjától kezdődően bevezettük, melynek eredményeként mára a **hatékonyság és időszorúság** példája a büntető ügyszak.

Az új szignálási rend alapja, hogy a **bírót érdekeltté teszi** a naprakészségben, átlátható, következetes, bírót segítő, motivációs alapú. A bírác érdekelttségét mutatja, hogy bár kötelező tárgyalási nap 2012. óta nem volt elrendelve a büntető ügyszakban, a bírác csaknem 3 bíróra eső napot tárgyaltak le önkéntesen évente. (2015-ben 259 napot)

A büntető ügyszak eredményeinek látványos javulása által lehetőség volt egy szabálysértési bíró és egy "fél" büntető ügyszakos bíró átirányítására a polgári ügyszakba, kiegyensúlyozandó az ott megfigyelt létszámot.

Az egyenlő munkateher kialakítására a **polgári ügyszakban is törekedünk**, melynek részletein jelenleg is dolgozik egy járásbírói munkacsoport.

Az új rendszerben erősödött a **szolidaritás** érzése is, melynek köszönhetően a székhelyi járásbírói büntető ügyszakos bírái az átmenetileg és önhibáján kívül nehéz helyzetbe került Hajdúböszörményi Járásbírói 150 ügyét fejezték be, mely az ottani teljes büntető referáda fele.

Az egységes vezetői intézkedések alapján, - köszönhetően a járásbírói minden bírájának és igazságügyi alkalmazottjának - a **büntető ügyszakban jelentősen javultak az eredmények, míg a polgári ügyszakban sikerült tartani az időszerűséget**. Az új szignálási rend tapasztalatait a **szabálysértési ügyszakban** is kamatoztattuk, így gördülékenyebben indult a Központ Szabálysértési Bírói team munkája.

Itt szükséges kiemelni, hogy a bírák nagy része az új szignálási rend bevezetése előtt gyakran adott hangot azon félelmének, hogy ha a befektetett többletmunka árán javulnak az eredmények és feldolgozzuk a hátralékot, nem jár e ez automatikus státusz elvonással a lassabban és kevésbé hatékonyan dolgozó bíróságok javára, melynek eredményeként kevesebb bíróval kell majd ismét sokkal többet dolgozniuk.

Megnyugtató, hogy az Országos Bírói Hivatal – általunk is támogatott módon - jelenleg is **ügyérkezés alapján méri a bíróságok bírói létszámának indokoltságát**, nem ügyhátralék szerint, mely érdekeltté teszi a bíróságokat az időszerű ítélezésben, a hátralékok mielőbbi felszámolásában.

Szintén pozitív visszhangja volt az Országos Bírói Hivatal elnöke Debreceni Törvényszék elnöke felé történő jelzésének, hogy elkötelezett azon elv mentén, miszerint a lelkiismeretes és kimutatható többletmunkát végzőket demoralizálná a státuszelvonás, ezért a többlet erőfeszítéseket tevő bíróságokon, - beleértve a törvényszékünket is - nem csökkenti a bírói létszámot, sőt a tartósan távollévőket pótlendő, még a túlbetöltések is megmaradnak.

Ezen elvnek köszönhetően tudott a bíróság időszerűen megbirkózni olyan váratlan feladatokkal, mint a tömeges menekültügyi eljárások, vagy a Szegedi Törvényszékre történő kirendelés és besegítés anélkül, hogy a mutatóink romlottak volna.

II.5.4. Új hang a kommunikációban

A Cívis Bírói Hírlevél, mint új hangvétel megjelentetésével látványosan **javult a belső kommunikáció**, az érdekes rovatok mellett olyan információkat is el tudtunk juttatni a kollégákhoz, melyeket korábban el sem olvastak. Hamar rájöttünk, hogy a képekben gazdag rövid híradásokat szívesen olvassák a dolgozók, ellentétben a hosszú, száraz szövegekkel.

Időről időre egyre többen szerepeltek a híradásokban, egyre többen írtak a hírlevélbe, így törvényszéki szintre nőtte ki magát a hírlevél. Ezzel arányosan szinte mindenkihez eljutottak az aktuális információk, hírek. Mára évkönyv formájában szeretnénk megjelentetni a képes híradásokat.

II.5.5. A közösségi élet újjáélesztése

A **KÖSZI** (Közösségi Önszegélyező SZolidaritás az Igazságszolgáltatásért) megalapításával a **közösségi élet** szervezeti és anyagi alapjait sikerült megeremteni. A bíróság minden szervezeti szintje képviselteti magát a KÖSZI vezetői tagságában, míg bírósági vezető csak meghívott lehet. A dolgozók havi szinten önként adakoznak az alapba, míg annak előnyeit mindenki befizetésre tekintet nélkül élvezi. A vezetőtársaim itt is jó példával jártak elől, amikor kiemelkedően magas összeget fizettek be az alaptőke létrehozásakor, mely a dolgozók befizetési kedvét is növelte.

Ma már a **KÖSZI tagjai tervezik és szervezik a járásbíróság közösségi életét**. Ennek eredményeként jeles alkalmak évek óta: elnöki beszámoló és fogadás, nőnap reggeli, "FőniX Faktor", mint ügyszakok közötti vetélkedő, nagyerdei futó verseny, buszos kirándulás, nyugdíjas találkozó, Mikulás ünnepség, Karácsonyi ünnepség.

Öröm volt megtapasztalni, hogy a munkaidőben tartott közösségi rendezvények javították a dolgozók közérzetét, s a munkából kiesett idő nemhogy rontotta volna a hatékonyságot, hanem folyamatosan javultak az eredményességi mutatóink.

Ráadásul az erős közösségi összetartásból rendkívül sokat nyert a bíróság, hiszen a 10-15 millió forintban tervezett költöztetést a Debreceni Járásbíróság munkatársainak összefogása nyomán sikerült 4 millió forint alatt tartani.

Szintén a közösségi összefogás emlékezetes példája volt a "Változó idők" c. film elkészülte, a kollégák filmben való aktív részvétele, a Debreceni Járásbíróság új épülete avató ünnepségének megszervezése, lebonyolítása.

A közösségi szellemet erősíti, hogy ettől az évtől javaslatunkra a törvényszék elnökének rendelkezése folytán **szeptember 17-e a "Debreceni Járásbíróság napja"**, így emlékezünk meg az 1944. szeptember 17-ei bombázásról, a 2015. szeptember 17-ei új épület avatásáról, mely időpont szerencsésen egybeesik Dr. Juhász Andor volt Kúriai bíró születésnapjának évfordulójával is, akinek hagyatékát a bíróságunk kiállítóterme őrzi.

II.5.6. A feladatok delegálása

Az igazgatási munkateher növekedésével az **egyes igazgatási feladatok delegálása** is megtörtént. Ennek alapja a 2015. évben a járásbíróságon bevezetett "Személyi motivációs kérdőív". Azon kollégák, akik ennek kitöltésével jelezték szándékukat, hogy szívesen részt vennének munkakörükbe nem tartozó feladatok elvégzésében is, bevonásra kerültek közösségi, igazgatási munkavégzésbe. Ezen folyamatot a **Debreceni Törvényszék elnöke fenntartás nélkül támogatta** és kijelölte az általunk kért kollégákat igazgatási feladatok elvégzésére.

A tapasztalatok meglepően pozitívak. A kollégák lelkiismeretesen végzik az adott feladatot (pl.: iroda monitorozás, jegyzői munka vizsgálat), megtiszteltetésnek érzi, hogy vezetői munkát láthatnak el és arról is beszámolnak, hogy az ilyen jellegű tevékenység megtöri az ítélezés monotonitását.

A bíró kollégák igazgatásba történő bevonása a belső kommunikációt is javította, hiszen könnyebben és közvetlenebbül jut el az információ a vizsgálat céljáról, eredményéről, tapasztalatokról a többi munkatárshoz, valamint a vizsgálatok sem okoztak akkora stressz helyzetet, mintha bírósági vezető végezte volna azokat.

II.5.7. Érzelmi intelligencia fejlesztés – helyi tréningek

A belső munkahelyi **feszültségek megszüntetése érdekében helyi tréningeket** szerveztünk két kiváló, e tudományra fogékony bíró kollégával. Az első körben irodai dolgozókat, teremőröket érintő tréning sikere a vártnál is nagyobb volt.

A tréningek segítették a vezetők munkáját is. A foglalkozást vezetőket a szakma szabályai titoktartásra kötelezte, de általánosságban a következtetéseiket megosztották a bírósági vezetőkkel, például milyen stressz helyzetek kerülendők, mely problémák igényelnek igazgatási intézkedést.

Ezen tréningek hatására szerveztük meg az új épület üzemeltetését végző “Szolgáltató csoportot”, melynek eredményeként az addig folyamatos létszámhiánnyal küzdő és egymás tevékenységét nem ismerő kisebb csoportok (takarítók, telefonközpont kezelők, eljárók, teremőrök, postázók) közös irányítás alá kerültek, s a belső feszültségek napi szinten orvoslást nyernek a kölcsönös besegítés révén.

II.5.8. Munkahelyi közérzet javítás, avagy első a dolgozó

Vezetői munkánk alapja, hogy minden döntésünk **dolgozó centrikus** legyen, **erősítse a dolgozók pozitív emberi, kollegiális hozzáállását, érzelmi jólét kialakítását**. Minden dolgozónak éreznie kell, hogy a vezetők munkája nem öncélú, hanem az intézkedések mögött az ő érdekeik képviselője, érdekeik érvényesítése áll, értük munkálkodunk.

Az Aranyszabály, hogy lehetőleg olyan intézkedéseket tegyünk a dolgozók felé, amit fordított helyzetben mi is szeretnénk, hogy a vezetőink velünk tegyék.

Beilleszkedési protokoll segíti az új munkatársakat, hogy minél rövidebb idő alatt megszokják az új munkahelyi környezetet.

Kiemelt figyelmet fordítottunk a dolgozók elvárásainak feltérképezésére. Több témakörben kikértük a véleményüket. Ilyen volt az **új járásbírói felépítéskor az áttervezés** időszaka, melyben számos kolléga részt vett, minden munkakört érintően, hogy a legélhetőbb munkahely jöjjön létre.

Pozitív visszhangja volt a büfé üzemeltetésre kiírt pályázatnál, hogy a nyertes köteles **kedvezményt biztosítani a bírósági dolgozóknak**. A szerződés része az inflációt meghaladó áremelés tilalma, valamint köteleztük, hogy minden évben **vásárlói elégedettségi felmérést** végezzen, amelynek eredményét építse be a következő évi üzletpolitikájába.

Hasonló indíttatású volt az **ingyenes gépkocsi parkolók** kialakítása iránti erőfeszítések, mely

által a már meglévő, bírósági épület alatti 63 db bírák számára fenntartott parkolóhely további csaknem 30 db felszíni és 10 db önkormányzati mélygarázsban rendelkezésre álló dolgozói parkolóhellyel bővült, valamint számos kerékpártárolóval.

Minden vezetőtársammal igyekszünk olyan szellemiségben munkálkodni, hogy a munkatársak **bizalommal forduljanak hozzánk**, bármilyen problémájukkal.

II.5.9. Új felvételi rend, következetes elvárások

Átalakítottuk a dolgozói felvétel rendjét. A jelölteket nem csak az elnök, hanem a közvetlen vezető (pl.: iroda vezető) is meghallgatja, kérdéseket tehet fel, elmondja a véleményét és javaslatot tehet a jelölt személyére.

A felvételi interjú alapszabálya, hogy **magasabb kompetenciát kérünk**, mint amennyi a munkakör betöltéséhez szükséges, ezzel biztosítjuk, hogy a bírósági szervezet többet nyerjen az új dolgozó felvételével, mint amekkora a munkakör betöltésével természetesen járna.

Ezzel párhuzamosan a kevésbé hatékonyan vagy **kedvezőtlen hozzáállással dolgozó kollégákat is vizsgálat alá vontuk.** Első körben a segítségünket ajánlottuk a hatékonyabb munkavégzéshez. Ez több esetben eredményre vezetett, ám felvállaltuk azt is, hogy a tartósan negatív hozzáállású munkatárs jogviszonyát megszüntettük.

II.5.10. Vezető és ügyfélbarát fogadónap

A **vezetői fogadónap rendszerét is megreformáltuk.** Előzetes regisztráció és probléma megjelölés mellett már kiszűrhetőek, írásban tájékoztathatóak és átirányíthatóak azon ügyfelek, akiknek az elnöki fogadónapon nincs törvényes lehetőségünk segíteni. Pl.: valójában panasznapra keresetlevelet akarnak felvetetni, jogorvoslaltal kívánnak élni.

Azok az ügyfelek, akik okkal keresik a vezetőket, ha előzetesen megjelölik a problémákat illetve az ügyszámot, a vezetőnek lehetősége van az ügyből felkészülni, így tényleges segítséget nyújtani.

II.5.11. “Motiválni, motiválni, motiválni!”

Lényeges felismerés volt, hogy **folyamatokat tudunk irányítani**, embereket nem, mert ők irányítják magukat, ezért a mai napig nagy hangsúlyt fektetünk arra, hogy a dolgozók érezzék a felelősségteljes munkájuk miatti megbecsülést. **Számtalan motivációs eszközzel igyekszünk mindenkire eljutni, s kerülni a demotiválást.**

Tudatosan vizsgáljuk azt, hogy kit, mi sarkall eredményesebb munkavégzésre, mitől érzi jól magát a munkahelyen, mi növeli a lojalitását a bíróság irányába. Fontos feladat, hogy a munkáját jól, szakszerűen végző kollégát ne tudja “elcsábítani” más munkáltató, még magasabb fizetésért sem, és a bíróság olyan “trendi” munkahelynek számítson, ahová érdem bekerülni.

Olyan munkahelyi légkört kell teremteni, ahol minden dolgozó (bíró, igazságügyi

alkalmazott, fizikai dolgozó) **jól érzi magát, érzik a vezetőik és munkatársaik megbecsülését és hosszú távon megtalálják a számításaikat a bíróságon.**

Ezen célok eléréséhez **tudatosan alkalmazunk minden motivációs eszközt.** (Rekreációs szabadság, rugalmas munkaidő, feladatok delegálása, oktatásba bevonás, elismerések, előmenetel támogatása, családbarát intézkedések, közösségi programok szervezése, stb.)

Igyekeztünk elérni, hogy a felsőbb bíróságok ne külső személyeket vegyenek fel az üres álláshelyekre, hanem biztosítsanak előmenetelt a járásbírói jegyzőknek, irodai dolgozóknak is. Mára ez működő gyakorlat táblabírói szinttel bezárólag.

Idén megalapítottuk a **“Debreceni Járásbíróság által megbecsült személy” elismerést**, mely egy kitűző és oklevél, s amelyet elsőként az azóta súlyos betegségben elhunyt kiváló tanúgondozó kollégánk vehetett át. A megyénkben legrangosabb a Debreceni Törvényszék által 3 éve alapított „Pro iustitia” díjat mára a Debreceni Járásbíróságon dolgozó két bíró és három igazságügyi alkalmazott mondhatja magáénak kiemelkedő munkájuk miatt.

A további motivációs lehetőségek okán fogadtuk pozitívan a **“Fenntartható Fejlődés Program” azon indikátorait**, amelynek nyomán a Debreceni Járásbíróságon egészségmegőrző, rekreációs lehetőségek, munkahelyi torna, jóga központi elvárással szervezhető.

A rugalmas munkaidő biztosítása, a gyermeket váró édesanyák munka alóli tehermentesítése, gyermektábor szervezése, a titkárok számára biztosított otthoni dolgozási kedvezmény segíti, hogy a bíróság **valódi családbarát, mindenki számára vonzó munkahellyé váljon.**

II.5.12. Tanulás, képzés mindenkinek felett

A bíróság tekintélyének és **minden eredményünknek az alapja a megbízható tudás.** A változó jogi környezetben még fontosabb a naprakész ismeret. Míg a bírák, titkárok, fogalmazók képzése központi és régiós szinten kezdetben is megoldott volt, igyekeztünk a **többi igazságügyi alkalmazottnak is biztosítani a továbbfejlődés lehetőségét.** (Örvendetes, hogy mára a MIA-n folyó képzések mindenkit be tudnak csatornázni.)

Az új jegyzőket a legkiválóbb, legtapasztaltabb tisztviselők tanítják be tematikusan.

Az új épületbe költözéskor a teremőrök és irodai dolgozók vizsgát tettek a munkakörükbe tartozó tudás ismeretéről.

Munkaidő kedvezménnyel és tanulmányi szabadsággal támogatunk minden dolgozót, aki olyan tanulmányt folytat, melyet a bírósági szervezet is kamatoztathat. Pl.: szakmai továbbfejlődés, másoddiploma, nyelvtanulás.

Bíráink, titkáraink számtalan az OBH útján szervezett külföldi tanulmányúton vesznek részt, amelynek tapasztalatait hasznosítani tudjuk.

Kiemelendő, hogy a törvényszéki vezetők **tárgyalási kedvezménnyel is támogatják a**

bírákat, hogy elejét vegyék azon korábbi negatív tendenciának, amely szerint a bírák nem szívesen vettek részt képzéseken, hiszen a kiesett tárgyalási napokat be kellett pótolniuk, illetve a felkészülési időt rövidítette meg egy oktatási nap.

II.5.13. Társadalmi felelősségvállalás

Mindennek eredményeként ma a Debreceni Járásbíróság egy modern, igényes munkakörnyezetet biztosító, versenyképes munkahely, ahol erős a **társadalmi felelősségvállalás** is. **Dolgozóink élen járnak a adakozásban.** Szerveztek adománygyűjtést a mély szegénységben élő Toldi község lakóinak, gyermekotthonban élőknek, leukémiás beteg gyermekeknek és rendszeresen adnak vért a járásbíróságon illetve a Debreceni Ítéltáblán szervezett alkalmakkor.

A társadalmi felelősségvállalás része, a járásbíróságon folyó nyitott bírósági programok, perszimulációk, bíróságtörténeti kiállításra látogatók fogadása, "Bíróságok éjszakája" program lebonyolítása, mely közelebb hozza a bírósághoz a kívülállókat. Állandóak a művészeti kiállítások és rendezvények a bíróság aulájában, dísztermében.

II.5.14. Költséghatékonyság

Kiemelést érdemel a kollégák **áldozatvállalása, költséghatékony gondolkodásmódja**, mely az új épületbe költözésnél mutatkozott meg. Több száz kolléga ingósága, irodai felszerelések, 6500 folyóméter irat sorrendben történő átszállítása óriási kihívást jelentett.

A munkatársak kiváló szervezőkészsége, a **társszervekkel**, így különösen a büntetés-végrehajtási intézettel való **jó kapcsolat eredményeként** (elítéltek besegítése) egyetlen napra sem állt le a székhelyi járásbíróság.

A postai kézbesítést végző eljárók évente 10 millió forint nagyságrendű megtakarítást érnek el.

II.5.15. Társszervekkel való kapcsolatépítés

Vezetőtársaimmal a társszervekkel, hivatásrendekkel való kapcsolatépítés során az volt a fő szempont, hogy ezek a kapcsolatok ne öncélúak legyenek, hanem a teljes szervezet élvezze annak előnyeit.

A Debreceni Járásbíróság régi épülete szomszédos volt a Hajdú-Bihar megyei Büntetés-végrehajtási Intézet épületével, ezért a **büntetés-végrehajtási intézettel** alakult ki a legeredményesebb kapcsolat.

Nem csak a szakmai gondok gyors megoldásának volt ez az alapja, hanem a dolgozók számára olcsó ebéd készítését és kiszállítását, a bírósági épület környezetének rendben tartását, a költöztetés során besegítést is vállalt az intézet.

Kiemelkedően jó kapcsolat alakult ki az ügyészséggel, rendőrséggel, közterület felügyelettel, kormányhivatallal, javítóintézettel, gyámhatósággal, Bevándorlási- és Állampolgársági

Hivatallal, polgármesteri hivatallal. Számptalan állásfoglalással, közös szakmai értekezlettel segítettük az egységes jogalkalmazás kialakítását.

II.5.16. Vezetői önkontroll

Az igazgatási munka során szerepet kapott a **folyamatos vezetői önkontroll**. Az évente egy alkalommal kiadott **anonim dolgozói elégedettség felmérések** részét képezte az elnöki munka értékelése érdemjegyben és szövegesen. A kérdőívek kitöltése kötelező, hogy teljes képet kaphassunk minden dolgozó véleményéről. Az anonimitás garantálása mellett a kiosztásnál feltüntettük az ügyszakot és munkakört. (Pl.: polgári ügyszakos jegyző, büntetőbíró, irodai dolgozó stb.) Ezáltal az értékelésnél nem csak általánosságban tehettünk megállapításokat, hanem munkakörre, ügyszakra lebontva.

Fontos, hogy a vezető nyitott legyen a kritikára. A kérdőív sajátossága, hogy **csak az elnök munkáját lehet értékelni**. Ennek oka, hogy ő felel minden vezetőtársa tevékenységéért, másrészt egészségtelen népszerűségi versenyhelyzetet sem kívántunk teremteni a bíróságon belül a vezetők között. Másik tudatos megoldás, hogy csak a "Miben javítanál az elnök munkájában?" kérdés szerepelt, direkt méltató nem, hiszen az érdemjegyben kifejezhető.

A tapasztalatok itt is meglepőek voltak. A dolgozók komolyan vették, hogy kikérjük a véleményüket, s az anonimitás ellenére rendkívül kulturált szöveges javaslatokat, kritikákat fogalmaztak meg, melyeket figyelembe vettünk a döntések során.

Fontosnak tartottuk, hogy az értékelés összesítését (érdemjegy, vélemények arányai, értékelések, szöveges hozzászólások,) nyilvánosságra hozzuk, mellyel a bizalom erősödött, hiszen mindenki visszaolvashatta a saját megjegyzéseit, s megbizonyosodhatott róla, hogy senkinek sem hallgatjuk el a véleményét.

II.5.17. Felső vezetés bizalma és támogatása

S természetesen mindezen eredmény és bírósági szervezeti kultúra nem jött volna létre, ha nincs egy **minden bizalmat és segítséget megadó törvényszéki elnök** és a mögötte álló törvényszéki vezetők, akik kiemelt, megkülönböztetett figyelmet fordítottak a székhelyi járásbíróságnak. S szintén nagy jelentőségű volt **az OBH elnökének személyes támogatása, kiemelt figyelme és az általa elindított központi intézkedések, szabályzatok, ajánlások megalkotása, munkacsoporti tapasztalatok megosztása**, melyek az anyagi háttérét és a jogi környezetet biztosították, lendületet adva e folyamatoknak, újabb lehetőségeket teremtve a pozitív változásoknak.

II.5.18. Köszönetnyilvánítás

Végezetül szükségesnek tartom leírni a bevezetőnél idézett gondolatra utalva, hogy minden munkatársamnak, vezetőtársaimnak, felettes vezetőimnek hálás vagyok azért, hogy **amikor lehetőség volt előre vinni a Debreceni Járásbíróság szervezetét, tudtak többet tenni, mint amennyi a kötelességük volt**.

III.

Az elnökhelyettesi tisztségre vonatkozó jogszabályi rendelkezésekben és az OBH szabályzatokban foglaltaknak, valamint a Debreceni Törvényszék Szervezeti és Működési Szabályzatából eredő feladat és felelősségi körök bemutatása

A Debreceni Törvényszék elnökhelyettesének feladatát Magyarország Alaptörvénye 25. cikke, a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (Bszi.), a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény (Bjt.), az OBH elnöke által hozott szabályzatok, ajánlások, valamint a Debreceni Törvényszék Szervezeti és Működési Szabályzata (SZMSZ) határozza meg.

A törvényszéki elnökhelyettes feladata három nagyobb körre osztható.

1. Teljes jogkörrel helyettesíti a törvényszék elnökét, annak akadályoztatása esetén. (Bszi. 118-120.§, 123.§ (1) bekezdés)

2. Ellátja az SZMSZ szerint hatáskörébe utalt igazgatási feladatokat.

(Debreceni Törvényszék SZMSZ 4.1.2. szerint a törvényszék elnökhelyettese a teljes jogkörű helyettesítési feladatán túl állandó jelleggel átruházott feladatai:

- a bírák továbbképzésének, a bírósági titkárok és a bírósági fogalmazók oktatásának, a bírósági fogalmazók foglalkoztatásának megszervezésével kapcsolatos feladatok,
 - a megyében működő bíróságok oktatási, továbbképzési tervének elkészítése a tárgyév január 31. napjáig,
 - más igazságügyi alkalmazottak képzésének, oktatásának megszervezésével kapcsolatos feladatok,
 - az igazságügyi szakértőkkel és az ülnökökkel összefüggésben a törvényszék elnökére háruló igazgatási feladatok,
 - a titkos iratok kezelésének irányításával kapcsolatos feladatok,
 - a könyvtár felügyeletével kapcsolatos feladatok ellátása)
3. Elvégzi mindazon feladatokat, amellyel a törvényszék elnöke megbízza. (Debreceni Törvényszék elnökének utasítása szerint)

Mindezen feladatok ellátása során szem előtt kell tartania és elő kell segítenie az **Országos Bírósági Hivatal elnöke által meghatározott stratégiai célok** (magas színvonalú és időszerű ítélkezés, az emberi erőforrások és tárgyi feltételek optimális elosztása, hasznosítása, bírósági integritás, bírósághoz való hozzáférés elősegítése, képzési rendszer fejlesztése, hivatásrendekkel való együttműködés) megvalósítását.

Pályaművemben a jogszabályi keretek mentén, az Országos Bírósági Hivatal elnökének stratégiai célkitűzései szerint, a Debreceni Törvényszék elnökének rövid-, közép- és hosszú távú terveinek megfelelően kívánom bemutatni vezetői elképzeléseimet.

IV.

A Debreceni Törvényszék működésével kapcsolatos közép- és hosszú távú tervek és megvalósulásuk ütemezése, rövid- és hosszú távú kihívások az OBH elnöke által meghatározott stratégiai célok tükrében

IV/1. Az ítélkezés időszerűsége és megalapozottsága, az időszerűség javítása

A pályázat **Melléklete VI.1. és VI.2. szám** alatt tartalmazza a Debreceni Törvényszék **2016. fél évi ügyforgalmi adatainak összefoglaló és részletes** ismertetését, összehasonlítását a 2015. év végi állapothoz viszonyítva.

Ezen adatok ismeretében **általánosságban** elmondható, hogy **a folyamatban lévő peres és nemperes ügyek száma jelentősen csökken** a Debreceni Törvényszék illetékességi területén működő bíróságokon.

Kiemelkedő eredményt ért el e területen a KMB közigazgatási peres ügyszaka, a járásbírósági gazdasági és büntető peres ügyszak (29%-34%-45% csökkenés), valamint a törvényszék másodfokú munkaügyi és büntető peres ügyszak (23%-78% csökkenés).

Szintén **példaértékű a szabálysértési titkárok teljesítménye.** Szabálysértési ügyszakban míg a tavalyi év végén alacsonyabb érkezés mellett 2466 folyamatban lévő ügy maradt a központi szabálysértési bíróságon, addig július 1-én növekvő érkezés mellett is mindössze 961, amely kb. 2 heti érkezésnek megfelelő ügymennyiség.

Az ügyérkezés növekedése mellett **a Cégbíróság is mindent elkövet**, hogy a befejezés lényegesen meghaladja az érkezés és az előző évi befejezés számát (kényszertörlési eljárásoknál 43%-al nőtt a befejezés).

Ezzel egyidejűleg javul az időszerűség, mely fontos alkotmányos és társadalmi követelmény a bíróságok felé.

A Debreceni Törvényszék **hatékony és időszerű ítélkezését garantálják** minden ügyszakban a központi és helyi intézkedések, így különösen

- a rendszeres szakmai konzultációk, gyakorlati tapasztalat és tudás megosztás
- tudatos motivációs eszközök alkalmazása,
- a magas szakmai színvonalú, jogszabály változást követő országos, regionális és helyi képzések,
- "jó gyakorlat" megosztás,
- pozitív, segítő szándékú vezetői ellenőrzések,

- a bírákat tájékoztató elektronikus Figyelmeztető rendszer,
- központi informatikai fejlesztések, BIIR, CIIR, VIIR alkalmazása,
- központi programok megvalósítása ("Szolgáltató bíróságért!", Fenntartható Fejlődés Program")
- központi bérjellegű juttatások
- szabálysértési ügyszakban az informatikai fejlesztések, új program,
- polgári ügyszakban a másodfokú tanácsokban ítélkező bírák bevonása a törvényszék elsőfokú ügyek letárgyalásába
- cégbírák által megalkotott, gyakorlatukat segítő iratminták átdolgozása, melyet más törvényszékek is átvettek és nagy megelégedéssel használnak.

A törvényszéki vezetés, a bírák, igazságügyi alkalmazottak elkötelezettek a hatékony és időszerű ítélkezés megteremtésében, országos szinten is példaértékű erőfeszítéseik biztosítják **szinte minden ügyszakban a hatékony és időszerű ítélkezést**, miközben a befejezések mennyiségi növekedése nem eredményezi a minőség romlását (büntető ügyszakban még csökkent is a hatályon kívül helyezett érdemi határozatok aránya). Azon néhány területen, ahol a mutatók átmenetileg romlottak (törvényszék elsőfokú polgári peres ügyszak) a szükséges vezetői intézkedések időszerűen megtörténtek a törvényszék vezetői részéről, így az időszerűség feltételei adóttak.

IV/2. Emberi erőforrásokkal való gazdálkodás

A Debreceni Törvényszék engedélyezett létszámáról szóló 298/2016. (VI.13.) OBHE számú határozat a Debreceni Törvényszék bírói és igazságügyi alkalmazotti létszámát 2016. június 15. napjától 510 főben határozta meg. (Lsd. részletesen a Melléklet VI.3. szám alatt.)

Létszám problémát általánosságban két ok generál:

1. Bíró kiesése (szülés, gyermeknevelés, kirendelés, külföldi munka)
2. Munkateher jelentős növekedése (ügyszám növekedés, hatáskör változás, többlet feladat telepítés)

1. A megye területén a bírák fiatal korából is adódóan állandó létszámgondot okoz a bírák **gyermek szülés és nevelés** miatti ítélkezésből történő kiesése.

Jelenleg hasonló okból a Debreceni Járásbíróságon 3 fő polgári ügyszakos kolléganő van tartósan távol, míg további 2 fő büntető ügyszakos bírónő kiesésével kell számolni, akik novemberben, illetve december végén néznek hasonló örömök elé.

A Debreceni Törvényszéken **tartós betegség** miatt 1 fő másodfokon tárgyaló büntető bírót várunk vissza, bízva mielőbbi gyógyulásában.

Szintén 1 fő első fokon tárgyaló törvényszéki büntető bíró ítélkezik évek óta a Debreceni

Ítéltáblán kirendeléssel, akinek helyettesítését meg kell oldani.

Átmeneti kiesésekkel is folyamatosan számolni kell. Az elmúlt időszakban több székhelyi és vidéki járásbírói polgári ügyszakos bíró, közigazgatási és munkaügyi bírósági bíró került **kirendelésre** a Kúriára 3-6 hónap időtartamra. Amellett, hogy a bírák tapasztalatszerzése a legmagasabb bírói fórumon minden eszközzel támogatandó, a pótlásukról gondoskodni kell.

2. Tartós besegítés látszik szükségesnek a **Debreceni Törvényszék elsőfokú** ítélkezésében **mind polgári, mind büntető ügyszak** vonatkozásában.

Az elmúlt években látványosan javult törvényszéki büntető ügyszakban az egy bíróra jutó ügyek száma, azonban az ügyek súlya, komplexitása, munkaigénye indokolja a folyamatos besegítést. E körben kiemelendő, hogy főként a gazdasági ügyek száma nőtt meg.

A létszám csökkenés ellensúlyozása, az időszerűség biztosítása és az ügyhátralék feldolgozása érdekében a törvényszékre tartós kirendelésekre került sor. A székhelyi járásbírósról 2 fő büntető bíró segíti az elsőfokú, 1 fő a másodfokú ítélkezést. Átmenetileg további 1 fő bíró dolgozik "fél referátában" a törvényszék büntető ügyszakos másodfokú tanácsában. A gazdasági kollégium 1 fő bírója a törvényszék polgári ügyszakos elsőfokú munkáját segíti.

Szintén ismert a **Püspökladányi Járásbíróság** évtizedes létszám gondja, amely abból adódik, hogy a járásbíróság elnöke az egyedüli büntető ügyszakos bíró, így a megnövekedett igazgatási feladatok ellátása és az időszerű büntető ítélkezés egyre nehezebben összeegyeztethető.

A **Debreceni Járásbíróságon** elsősorban a **polgári kötelmi- és dologi jogot** tárgyaló bírák hiánya okoz gondot, így az ügyszak tovább nem terhelhető. Ezen felül folyamatos jegyző hiánnyal is küzd a székhelyi bíróság minden (polgári, büntető, szabálysértési) ügyszakban.

Az emberi erőforrással való gazdálkodás területén törekedni kell annak a **folyamatos vizsgálatára, hogy a jelentkező létszám igény megalapozott-e, szem előtt kell tartani az egyenlő munkateher megteremtésének alapelvét**, hiszen a személyi állomány létszáma véges.

Tudatosítani kell minden munkatársban, hogy a változó társadalmi elvárások generálta jogszabályi, technikai változásokra gyorsan és rugalmasan kell reagálni, akár átmeneti, akár tartós munkateher növelése mellett. Mindezen elv csak akkor érvényesíthető, ha minden dolgozó munkaterhe egyenlő, egyformán nő vagy csökken, így a változás nem teremthet feszültséget a bíróságon belül.

Az elmúlt időszakban gyakran tapasztaltuk, hogy bizonyos területen jelentősen megnőtt a munkateher. A Központi Szabálysértési Bíróság megalakulásával nem lehetett arányosan növelni a jegyzői létszámot, hiszen a vidéki jegyzők kiesése nehezen lett volna helyben pótolható. Ennek ellensúlyozására a büntető és polgári ügyszakos jegyzők nyújtottak **egyenlő mértékben háttérsegítséget**, melynek hatására normalizálódott a helyzet.

Fontos volt a kollégák felé történő korrekt kommunikáció, és annak tudatosítása, hogy mindenki egyforma mértékben kerül terhelésre egy átmeneti időre.

A létszám igényeknél vizsgáljuk azt is, van-e **alternatív megoldás** a megnövekedett munkateher kezelésére. "A szolgáltató bíróságért!" program keretében a büntető bírák heti 3-4 napot is tárgyaltak, melynek eredményeként jelentősen megnőtt a büntető ügyszakos jegyzők munkaterhe. A megoldás nem a besegítés lett, hanem kezdeményeztük a büntető kollégiumvezetőn keresztül és a törvényszék elnökénél egy régi szabályzat felülvizsgálatát, mely indokolatlanul írt elő soronkívüli tárgyalási kötelezettséget bizonyos ügykörökben. A gyors kollégiumvezetői javaslatnak és törvényszék elnöki intézkedésnek köszönhetően létszám átcsoportosítás és besegítés nélkül tartósan sikerült a problémát orvosolni.

Hasonló volt a helyzet az egyik vidéki járásbíróságon, ahol az érintett kollégák betanulásának hiánya miatt nőtt az ügyhátralék, így a székhelyi járásbíróság a betanulásban segítette a vidéki kollégákat, így létszám bővítésre sem került sor.

Jelenleg a székhelyi járásbíróság polgári irodája szembesült az e-peres ügyintézés nehézségeivel, mely jelentősen lassítja az irodai munkát. Itt a többi iroda vállalta szintén egyenlő arányban, hogy létszámot csoportosít át a betanuláshoz szükséges időtartamra.

A jó együttműködés példája valósult meg az idei év ítélezési szünetében a polgári és büntető ügyszak között a több ezres nagyságú letéti ügyekben hozott határozatok leírásánál és kiadásánál a határzár miatti kisajátítások kapcsán.

Fontos a **team munka erősítése**, mely a Debreceni Járásbíróságon szabálysértési ügyszakban megvalósult, melynek következtében a bírósági titkárok a büntető ügyszakos bírák munkáját is segíteni tudják.

Szükséges tehát létszám növelés igénye esetén alaposan vizsgálni az alternatív lehetőségeket, besegítés vagy átcsoportosítás esetén pedig törekedni kell arra, hogy a szervezeten belül minden érintett egyenlő mértékben vegye ki a részét a többlet feladat ellátásában. Ennek szellemében kívánom segíteni a törvényszék elnökének emberi erőforrásokkal való gazdálkodását.

Megjegyzem vannak helyzetek, ahol a fenti törekvések ellenére sem lehet önerőből a megnövekedett munkaterhet ellensúlyozni. A Debreceni Járásbíróság épülete a korábbi 3300 négyzetméterről 10.000 négyzetméterre bővült, azonban a takarítói, teremőri létszám változatlan maradt. Több módon is próbáltuk a meglévő állománnyal tisztán tartani és biztonságosan őrizni az épületet (technikai eszközök vétele, új takarítási módszerek tanulása, ügyeleti beosztás racionalizálása), de folyamatosan azzal szembesültünk, hogy meghaladja a dolgozók erejét az ekkora nagyságrenddel megnövekedett feladat ellátása.

A probléma megoldásában szintén a törvényszék elnöke segített 1-1 fő külsős takarítói és biztonsági feladatot ellátó személlyel történő **megbízási szerződés megkötésével**, aminek költségkihatása nyilván megterheli a törvényszék költségvetését, azonban elkerülhetetlen volt az új épület megfelelő üzemeltetése, a több száz millió forint értékű garanciális jogok megtartása érdekében.

Követendő gyakorlatként kiemelendő az OBH foglalkoztatási gyakorlata, amely alapján három **autizmussal élő** fiatal alkalmaznak, akik nagy segítséget jelentettek a nagy mennyiségű elektronikus civil beszámolók feldolgozásában, ugyanakkor a társadalmi felelősségvállalásnak is szép példája.

Összességében megállapítható, hogy nagy körültekintéssel biztosítható az emberi erőforrások arányos elosztása. Ebben **óriási segítséget jelent az OBH elnökének 33/2016. (I.28.) OBHE számú határozata, mellyel 2017. április 30-ig biztosítja a kiesett bíró kollégák helyének pótlását 2 fő túlbetöltéssel.**

Bízom benne, hogy ezen központi segítségre a jövőben is számíthatunk, amennyiben jelentős javulás a létszám helyzetben nem következik be, hiszen így tud a törvényszék megküzdeni az olyan váratlanul jelentkező nehézségekkel, mint amelyet a közelmúltban a migrációs válság, menekültügyek intézése vagy a devizahiteles perek tömeges indulása okozott.

IV/3. Tárgyi és pénzügyi erőforrásokkal való gazdálkodás

A Debreceni Törvényszék illetékessége alá tartozó bíróságok állapota és felszereltsége eltérő képet mutat. Ehhez mérten szükséges minden pályázati lehetőség igénybevétele.

A Debreceni Járásbíróság új épülete az ország legmodernebb, legjobban felszerelt bírósága, önálló számítógépes oktató teremmel, a régió több bírósága által használt 161 főt befogadó díszteremmel. A modern informatikai háttérű irodai munkahelyek két monitorral felszereltek, így az elektronikus ügyintézés feltételei adottak. A világszínvonalú építészeti megoldásoknak köszönhetően a járásbíróság önálló turisztikai látványosság is, ezért rendszereznek a túravezetések.

Az Iparkamara utcai **járásbírósági irattár belső része, salgópolc rendszere** - a Jablonszky Ferenc Program meghosszabbítása folytán – **9 millió forintból szintén megújult, s helyet ad a törvényszék irattárának és a bűnjelek őrzésének is.** Nagy öröm lenne, ha az öreg épület tetőszerkezete, pincerésze és homlokzata is renoválásra kerülne.

A Debreceni Törvényszék épülete felújításra szorul, - a teljes pincerendszer rekonstrukciója megtörtént, - **a nyílászárók cseréjének projektje és anyagi háttérének megteremtése az OBH által támogatottan folyamatban van.** Az épület szűkös, a kollégák elhelyezése nehézkes a zsúfoltság miatt. A főügyészség elköltöztetése nagy lépés lenne a helyhiány megoldásában. Szükséges a teljes külső-belső épület, gépészet és villamoshálózat felújítás, részbeni bútorcsere, melynek megvalósítása érdekében a Debreceni Törvényszék idén három pályázatot is benyújtott a Jablonszky Ferenc Program keretében.

A Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnak, a Debreceni Törvényszék Gazdasági Kollégiumának és a Cégbíróságnak otthont adó **Perényi utcai épület részben megújult, részben új bútorokkal felszerelt.** Eltüntetésre kerültek a homlokzati graffiti szennyeződések. A végrehajtói ügyszakhoz tartozó kollégáknak a Debreceni Járásbíróság épületébe történő

beköltöztetésével a helyszűke enyhült, az ott dolgozók közérzete javult. Az épület hosszú távú sorsa azonban bizonytalan, a református egyház igénye miatt.

A vidéki bíróságokról általánosságban elmondható, hogy az ítélkezéshez szükséges feltételek adottak. A **Berettyóújfalui Járásbíróságon** a kazánok karbantartása megtörtént. Az épületet kezdjük kinőni a nagyobb létszám, jelentős ügyszám mutatók, valamint a várható illetékességi terület növekedése miatt, így indokolt a szomszédos épület megvétele a bíróság bővítése okán, mely jelentős kiadás lenne a központi költségvetésnek. Alternatívaként jelentkezik az ügyészség kiköltöztetése.

A **Hajdúböszörményi Járásbíróság** épülete az MNV Zrt kezelésében van. A törvényszék elnökének hatékony tárgyalásai folytán a bérleti díj jelképes (évente 1000 Ft), azonban a korábbi felújítások is veszélyben vannak az épület tetőszerkezetének rossz állapotából eredő folyamatos beázások, penészedés miatt. A kezelőnek nincs pénzügyi forrása a tető rendbetételére. A főtéren elkezdődött és félbeszakadt épületberuházás megvétele végleges megoldás lehetne a Hajdúböszörményi Járásbíróság épület gondjaira, ám jelentős kiadás is a központi költségvetésnek.

A **Hajdúszoboszlói Járásbíróságon** az épület belső tisztasági festése megtörtént, külső homlokzat felújítás, bútorcseré indokolt.

A **Püspökladányi Járásbíróság** állapota megfelelő, erősáramú villamoshálózata megújult. Belső tisztasági festés és homlokzat felújítás időszerű. A helyhiány az ügyészség kiköltöztetésével itt is orvosolható lenne.

Az **informatikai eszközállomány** mennyisége és korszerűsége a törvényszék területén megfelelő, a Debreceni Járásbíróságon kiváló. A Cégbíróságon indokolt a hardver fejlesztés. Nagy előrelépés, hogy a távoli munkavégzés feltételei a Debreceni Törvényszék területén megvalósultak. Szükséges a program további, járásbírósági szintre telepítésére is.

A törvényszék 2016. évi eredeti előirányzatának főösszege 3,4 milliárd forint, mely tartalmazza a személyi juttatásokat, az ahhoz kapcsolódó adókat, járulékokat, dologi kiadásokat, intézményi beruházásokat.

Az ítélkezéshez közvetlenül kapcsolható kiadások összege **az érkező ügyek számának jelentős emelkedése** miatt folyamatosan növekszik. A tolmács, szakértői díjak, védői, ügygondnoki díjak összege olyan nagyságrendű, hogy 2016. első félévében az éves szinten rendelkezésre álló költségvetési előirányzat 93,9%-ban realizálódott.

A Debreceni Járásbíróság **új épületének üzemeltetése** is nagyságrendekkel nagyobb, mint a korábbi épületé, ezért a beszerzések – a korábbi évek gyakorlatához hasonlóan – minimálisra lettek szorítva, hogy a szakmai feladatellátáshoz és a működtetéshez szükséges kifizetéseket az előirányzati kereteken belül tarthassa a törvényszék.

Nagy hangsúlyt fektet a törvényszéki vezetés a **takarékosságra**, így a meglévő beszállítói, kommunikációs szerződések felülvizsgálata, újbóli versenyeztetése, több épület fűtés korszerűsítése megtörtént, az ülnöki ügyeleti rendszer átalakításra került, illetve az eljárók is

10 millió forint nagyságrendben érnek el évente megtakarításokat.

A költséghatékony és felelős gazdálkodás ellenére év közben a törvényszékünk rendszeresen **költségvetési többlettámogatásra szorul** a legfeszesebb gazdálkodás mellett is.

Szükséges pályázati lehetőségek útján **energiatakarékos megoldások** megvalósítása a bírósági épületeken, amelynek előkészítése a Debreceni Járásbíróságon megvalósult még a beruházás alatt.

Összességében is támogatott az ésszerű és takarékos gazdálkodás, a **kiadás csökkentési "jó gyakorlatok" átvétele.**

IV/4. Bírósági integritás

2016. július 1. napján lépett hatályba az integritási szabályzatról szóló 6/2016. (V.31.) OBHE utasítás, mely alapján a Debreceni Törvényszék elnöke is kijelölte az integritásfelelősöket.

A **szabályozott viszonyok** között kiemelt feladat, hogy a Debreceni Törvényszék bírái, igazságügyi alkalmazottjai befolyásmentesen, feddhetetlenül, a jogszabályi előírásoknak és az OBH elnök utasításának, ajánlásainak megfelelően végezzék a munkájukat. Kerülendő minden olyan magatartás, amely a mára szabályozott integritás sérelmét jelenti.

Az OBHE utasítás 44. §-a számos **összetett kötelezettséget** (kapcsolattartás, bejelentések vizsgálata, intézkedések meghozatala, végrehajtás ellenőrzése, értékelése, nyilvántartás vezetése, OBH elnökének tájékoztatása) **ró a törvényszék elnökére, mely feladatok ellátásában az elnökhelyettes segítsége is indokolt lehet.**

A **hivatásetikai és antikorrupciós témájú képzés** keretében szükséges ismertetni az integritási eljárások jövőben kialakuló országos és helyi gyakorlati tapasztalatait, (keresőtevékenységek létesítése, ajándék elfogadás, büntető és szabálysértési eljárásról tudomásszerzés stb.) mely kiemelt feladata a törvényszék elnökhelyettesének, mint SZMSZ szerinti képzés felelősnek.

Mindezekon túl tudatosítani kell minden bírósági dolgozóban, hogy az OBHE utasítás **személyüket és hivatásukat is védi** az őket ért sérelmek, fenyegetések, támadások, becsületüket, személyhez fűződő jogukat sértő cselekmények esetén. Cél, hogy a bírósági dolgozók biztonság érzete erősödjön. A Debreceni Ítéltábla, a Debreceni Törvényszék és a Debreceni Járásbíróság közötti a bombariadó okozta helyzet kezeléséről szóló három oldalú megállapodás is ezt a biztonságérzetet erősíti, miközben kölcsönösen elősegíti az intézmények zavartalan működését.

Kiemelt feladat a fegyelmi eljárások egységes gyakorlatának kialakítása, a fegyelmi eljárásra okot adó körülményekre történő figyelemfelhívás.

A Debreceni Törvényszék kiváló, több esetben kölcsönös megállapodáson alapuló viszonyt

ápol a hazai és külföldi **hivatásrendekkel és a társszervekkel**.

Országosan is példaértékű viszonyt ápol a törvényszék a **Debreceni Ítéltáblával**. A vezetők közötti szoros együttműködés közös oktatások, rendezvények, családi ünnepek szervezésében manifesztálódik.

Együttműködésen alapuló a kapcsolat az ügyészséggel, rendőrséggel, ügyvédi kamarával, büntetés-végrehajtási intézettel, igazságügyi szolgálattal, kormányhivatallal, adóhatósággal, szakértői intézetekkel, közterület felügyelettel, gyámhatósággal, javítóintézettel, polgármesteri hivatallal, családsegítő és gyermekjóléti központtal, bevándorlási és állampolgársági hivatallal, levéltárral.

Együttműködési megállapodás is erősíti kapcsolatunkat a **Debreceni Egyetemmel**, gyakornokot fogadunk több más felsőfokú oktatási intézményből. A Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon sikeresen működik a „Jogi Klinika”, mely kreditpontot érő képzés is egyben.

Szintén együttműködési megállapodás van a **sajtó** szereplőivel. A velük való kiegyensúlyozott kapcsolat a sajtósóvivőnek és sajtótitkárnak köszönhető, akik egyedülálló módon a média munkatársait is monitorozzák a bíróság sajtó munkájával kapcsolatban, melynek nagyon jó visszhangja volt, a visszajelzések pedig hasznosak a jövőre nézve.

Kiegyensúlyozott a kapcsolat a **civil szervezetekkel**, különösen a bírói egyesülettel, egyéb szakmai hivatásrendi egyesületekkel.

IV/5. Bírósághoz való hozzáférés

Jelentős előrelépés volt a Debreceni Járásbíróság felépítésével a **mozgáskorlátozottak bejutását elősegítő lift rendszer** kialakítása, hiszen korábban, a régi épületben csak betegszállító szolgáltatás igénybevételével lehetett a mozgásukban korlátozott személyeket az épületben fogadni.

Az ügyfélbarát igazságszolgáltatás szellemében természetesen a Debreceni Törvényszék területén is alkalmazzuk azon **központi informatikai rendszereket** (CIIR, BETF, EFER, E-PER) melyek az ügyfelek bírósághoz való hozzáférését fizikálisan is könnyítik.

A stratégiai cél elérésének fontos eszköze az **ügyfél-elégedettség mérés**, melynek értékelésével folyamatosan javítani lehet az ügyintézés hatékonyságát. A Debreceni Járásbíróság aulájában ügyfélcentrum működik, számítógépes terminállal, amely általános információkkal segíti a jogkereső állampolgárokat.

A Debreceni Törvényszék **ügyfélkartájának** betartására minden bírósági szervezet nagy hangsúlyt fektet.

A bírósághoz való kulturált hozzáférést segíti a Debreceni Járásbíróságon megvalósított

beszélítő rendszer, a hasonló elven működő panasznap, az előzetes regisztrációhoz kötött vezetői fogadónap.

A Debreceni Törvényszék **honlapján** folyamatosan frissített, naprakész információk várják az érdeklődőket.

E célt szolgálja a Debreceni Járásbíróságon működő **tanúgondozás**, mely a magas színvonal és az empátia igényével fogadja a tanúk szakmai kérdéseit és kezeli a bírósági eljárással járó pszichés terheiket.

Itt szükséges kiemelni az **áldozatvédelem** fontosságát, amely érzékenyítő képzések keretében hangsúlyozandó annak kiemelésével, hogy a bíró etikai kötelezettsége, hogy a felek között nem tehet kommunikációban sem különbséget, így nem lehet együttérző, lesajnáló.

A **Gyermekközpontú Igazságszolgáltatás** a legvédtelenebb személyi kört szólítja meg, a gyermekeket. A Debreceni Járásbíróság gyermekmeghallgató szobájának átgondolt, gyermek centrikus kialakítása, használatának rendőrséggel való megosztása, az fk-s büntető vagy családjogi ügyeket tárgyaló bírák érzékenyítő képzése mind a fiatalok érdekét szolgálja. A Hajdúszoboszlói Járásbíróságon szintén önálló gyermekmeghallgató szoba került kialakításra, míg a Berettyóújfalui Járásbíróság a rendőrségi helységet használja a gyermekek védelme és kímélete érdekében.

Nagy népszerűségnek örvend a megyében a **“Nyitott Bíróság Program”**, melynek első lépése is 2012-ben a Hajdúböszörményi Járásbíróságon indult, **“A jognak asztalánál”** címmel középiskolások számára. Azóta szinte minden gimnázium és szakközépiskola jelezte igényét általános jogi ismeretek, bűnmegelőzési előadások tartására a bíróság által.

Kiemelt erőfeszítéseket tesz a törvényszék a **bírósági közvetítés** terén, a bírósági közvetítők számának növelésével, képzések szervezésével, az új intézmény bíróságon belüli és a jogkereső állampolgárok felé irányuló népszerűsítésével. Legutóbbi külföldi tanulmányutunkon megtudtuk, hogy a Nagyvárad Törvényszéken is régóta működik a jogintézmény, így a tapasztalataik megismerése végett két nagyvárad bíró is előadást tart a Debreceni Törvényszéken szeptember 23-án megrendezésre kerülő bírósági közvetítői konferencián.

IV/6. Képzés

A központi képzés óriási átalakuláson ment át az elmúlt években. A MIA nagy hangsúlyt fektet arra, hogy a bírósági dolgozók **minél szélesebb körét elérjék, használható, gyakorlatias és időszerű tudást** nyújtva a számukra.

Ennek érdekében a **központi képzési rendszer** megalkotásánál is nagy szerepet kapnak az érintettek visszajelzései, hogy milyen tudásra, oktatásra van szükségük. Ezen folyamat támogatása szükséges a jövőben is a képzésfelelős törvényszéki elnökhelyettes részéről.

A központi képzéseken résztvevők száma korlátozottabb, hiszen az országos vagy nemzetközi szintű oktatást lebonyolító MIA befogadóképessége véges, ezért szükséges a résztvevők felé azon elvárás hangsúlyozása, hogy a közérdeklődésre számot tartó előadások rövid, akár néhány mondatos figyelemfelhívó változatát küldjék meg a képzésfelelős részére, hogy az minden érintett, de a központi képzésről lemaradt kollégához eljusson.

A munkatársak visszajelzése alapján a mostanra kialakult több szintű oktatási rendszer nagy mértékben támogatott. A központi képzéseket jól kiegészítik a MIA által szervezett vagy koordinált **regionális és helyi képzések**. A helyi képzések nagy előnye, hogy nem kell utaztatni a kollégákat és ezáltal nagyobb kört lehet bevonni, mind az oktatói, mind a hallgatói csoportba.

A regionális, szomszédos törvényszékek területén zajló képzések kevesebb utazás mellett lehetőséget adnak más törvényszéki gyakorlat megismerésére is. Szintén elégedettek a kollégák az **összevont, egy hetes rendszerű regionális képzéssel**, hiszen erre a hétre nem kell tárgyalást tűzniük, a kiesett tárgyalási napokat nem kell bepótolniuk, így kizárólag a tanulásra tudnak koncentrálni.

Várhatóan új feladatként jelentkezik a bíróságok és az OBH szakmai gyakorlólóhelyként működéséről szóló OBH elnöki ajánlás hatálybalépésével **helyi képzés szervezése gyakorlatvezetők részére** az általuk végzendő feladatok, értékelési szempontok gyakorlatának egységesítése okán.

Keresni és bővíteni kell azon képzési lehetőségeket, amelyek a bírósági dolgozók **előmenetelét segítik**. Ilyen a törvényszékünk által kezdeményezett, Nagyvárad Törvényszékkel kialakított gyümölcsöző kapcsolat, melynek köszönhetően legutóbb 2016. július 18-án csaknem félszáz debreceni bíró és titkár vehetett részt egy egynapos külföldi tanulmányúton, s már túljelentkezés van a következő alkalomra is.

Az informatikai háttér fejlődésével mind szélesebb kört kell a **számítástechnikai tudás fejlesztésbe** is bevonni, melynek megfelelő terepe a székhelyi bíróság számítógépekkel felszerelt oktató terme. Ennek főpróbájaként, már 100 fő feletti civilisztikával foglalkozó munkatárs vett részt ezen a helyszínen ÜKE oktatáson. Várhatóan felértékelődik az e-learning oktatások szerepe is.

Támogatandó – anyagi lehetőségek hiányában, akár munkaidő kedvezményrel is - a bírósági munkatársak szakmai **önképzése, nyelvtanulása**.

A képzés szervezéssel kapcsolatos **pályázati lehetőségekre** is nagy hangsúlyt kell fektetni, hiszen az önköltség nélküli pályázati forrásból megvalósított tudásszerzés anyagi vonzata nem terheli sem a törvényszéki, sem a központi költségvetést.

Átgondolást igényel a Debreceni Törvényszék **Erasmus rendszerű gyakornoki rendszerbe történő becsatornázása**. Ebben a törvényszék, mint munkáltató határozza meg a gyakorlati idő tartamát, egyszerű az adminisztráció, a hallgató az Erasmus programtól kap ösztöndíjat, így a törvényszéki költségvetést nem terheli kiadás. Ezáltal erősíthető a külföldi kapcsolat építés.

Nagy erőfeszítéseket fektettünk eddig is a saját, **helyi tréner képzésbe**, mely hosszú távon nem költségigényes és nem köt le központi emberi erőforrást sem. Ezen a téren további központi segítséget szükséges kérni, ennek hiányában további képzési lehetőséget, anyagi erőforrást keresni, hiszen a szervezet fejlődés, probléma feltárás, beilleszkedés elősegítés, csapatmunka kialakítás, belső kommunikáció fontos eszköze nagyobb létszámú munkahelyen a tréningek tartása, s rendkívül népszerűek is egyben.

Támogatandó a bírák, igazságügyi alkalmazottak magasabb szintű bíróságra, külföldi igazságügyi szervhez, OBH-ba történő kirendelése, ahol szélesebb körű, átfogóbb szakmai tudást, igazgatási, szervezői tapasztalatokat szerezhhetnek, melyből a bíróságunk szervezete hosszú távon nyer. Ezért támogatandóak az OBH által kiajánlott külföldi tanulmányutak, a törvényszéki, ítéltáblai, kúriai kirendelések, hiszen a helyi oktatók köre több esetben a kirendeltek közül kerül ki.

Óriási szerepe van a helyi, nagyobb tapasztalatú bírácoknak és igazságügyi alkalmazottaknak, akik közül kerülnek ki oktatóink. Miután ezen munkatársak elsősorban szakemberek, külön figyelem fordítandó a hatásos előadói, retorikai ismeretek megszerzésére, a jó prezentáció tartás technikáinak elsajátítására.

Szükséges, hogy **minden dolgozói kört elérjen** az oktatás, mindenki naprakész információval rendelkezzen a saját munkakörét illetően. Egyetlen terület sem lebecsülendő.

Nem csak a jogszabályok változnak, de rohamosan változnak az informatika, számítástechnika vívmányai, elengedhetetlen az informatikusok rendszeres képzése. Az irodai dolgozók oktatandóak stressz kezelés, kommunikáció fejlesztés területén.

Vannak elfeledett dolgozói körök, pedig változnak a takarítás módszerei, eszközei, takarító szerek minősége, melyre a takarítást végző fizikai dolgozók figyelmét kell felhívni. A gépkocsivezetők is számos új, modern technikával, technológiával, eddig nem tapasztalt meghibásodási lehetőséggel találkoznak a folyamatos gépjárműpark csere okán, amelyekkel szükséges foglalkozni, nem beszélve a folyamatos KRESZ változásról.

Nincs olyan munkakör, amely ne igényelné a folyamatos ismeret fejlesztést, vagy tudás fenntartást. Ráadásul **a tanulás a kollégákat igényessé teszi a munkájuk ellátásában és erősíti bennük a fontosság érzését.** Megtapasztalják, hogy a munkakörük végzéséhez szükséges tudás, **egy olyan érték**, amellyel mások nem rendelkeznek.

Szükséges azt is látni, hogy a munkatársakból **két irányú érzelmet** vált ki a képzés. Pozitívat a fejlődés, tudásszerzés lehetősége miatt, de ellenérzést is, mert a munkájuk közben halmozódik, s ez nyomasztja őket. Ráadásul, ha nem hasznosítható, nem élvezetes az előadás, kifejezetten kedvetleníti a dolgozókat, mely a további képzések iránti aktivitást, érdeklődést csökkenti.

Éppen ezért **nagy a felelőssége az oktatásfelelősnek** abban, hogy olyan képzéseket szervezzon, amely minden résztvevő igényeit igyekszik kielégíteni. Ezen feladat ellátásához szükséges egyfajta országos szintű előzetes felmérés, oktatások látogatása, hallgatása,

képzéseken résztvevők vagy szervezők folyamatos interjúztatása. Szükséges lehet egy a személyi motivációs kérdőívhez hasonló **egyéni képzési igény felmérés** az oktatás tervezés és beiskolázás eldöntése okán.

Így nagyobb a valószínűsége, hogy szakmailag **elismert előadókat** kérjen fel, akiknek az előadásmódja figyelem felkeltő, figyelem fenntartó, mondanivalójuk hasznos, gyakorlatias, érdekes, - akár szórakoztató - a **mindennapi munkában hasznosítható**. Szükséges az előadások **időtartamára, számára** hangsúlyt fektetni, hiszen az emberi figyelem is korlátozott, s munkánkban felértékelődött az idő szerepe. Rövidebb időt igénylő témáknál fontos az előadót is előzetesen nyilatkoztatni, hogy ne egy megadott időtartamhoz igazítsa a mondanivalóját, hanem a mondanivalójához rövidítse az időtartamot.

Inkább legyen több, hasznos, rövid helyi oktatás, ahol a munkatársaknak még van elég idejük a tényleges munkavégzésre is.

Átgondolást igényel a korlátozott számban rendelkezésre álló résztvevői helyek feltöltésekor a **helyi vezetők bevonásának lehetősége**, azaz a kiválasztás, kijelölés delegálása, hiszen a közvetlen szakmai felettes ismeri a legjobban a kollégák tudásszintjét, motivációját, elkötelezettségét az adott téma iránt. Alternatívaként jelentkezik a helyi vezetők véleményeztetése az oktatásfelelős által összeállított képzésen résztvevők listájának véglegesítése előtt. Természetesen a képzésfelelős feladata, hogy mindenkinek egyenlő arányban biztosítsa a képzéseken való részvételt.

Végül a helyi képzésben szintén hasznos lehet minden évben egyszer egy-egy olyan népszerű, ismert előadó beszerzése, akinek az előadása nem feltétlenül szakmai, de segítséget nyújt a magánéleti problémák megoldásában, konfliktushelyzetek kezelésében, gyermeknevelésben, egészséges életmód kialakításában, mely információk hatása hosszú távon segíti a dolgozókat abban, hogy kiegyensúlyozottan, egészségesen, pozitív hozzáállással végezzék munkájukat, érezve a **bíróság családbarát, támogató, gondoskodó szerepét**.

V.

Zárszó

Pályázatom alapgondolata a járásbíróági elnöki pályázatomhoz hasonló. Egyetlen jövőkép szolgálja a debreceni igazságszolgáltatást, ha egy tudás és tekintély alapú bírósági szervezetet építünk.

Cél, hogy a Debreceni Törvényszék **eredményessége átlagot meghaladó legyen**, soha ne nyugodjunk bele a közepszerűségbe. Fontos feladat, hogy eközben a bíróságon egy kiválóan működő, **pozitív közösség épüljön, amelynek tagjai büszkék arra, hogy a debreceni igazságszolgáltatásban dolgoznak**, érzik, hogy rájuk itt van szükség, hasznos és megbecsült tagjai a bíróságunknak. Ez közös felelőssége minden hivatásszerető bírósági vezetőnek.

E célkitűzés elérése érdekében továbbra is derűs bizakodással tekintek a jövőbe, s a bizalom elnyerése és pályázatom pozitív elbírálása esetén - a törvényszék elnökének vezetése alatt - igyekszem **kitartónak, de egyben kellően türelmesnek is lenni a törvényszék jobbító formálásában.**

Továbbra sem csak az a kérdés, hogy én mit szeretnék megvalósítani, hanem az, hogy - az OBH elnöke által meghatározott stratégiai célok és a Debreceni Törvényszék elnöke rövid-, közép- és hosszútávú terveinek szem előtt tartásával - a bírósági dolgozók mit várnak el teljes joggal tőlem, ha a törvényszék elnökhelyettesi álláshelyét betöltöm.

Ennek szellemében kívánom munkámat a jövőben is folytatni, amennyiben munkatársaimtól és az Országos Bírósági Hivatal elnökétől a szükséges bizalmat megkapom.

Debrecen, 2016. augusztus 19.

Tisztelettel:



Dr. Szurdi Béla
pályázó

VI.

MELLÉKLET

VI.1. A Debreceni Törvényszék 2016. fél évi ügyforgalmi adatainak összefoglaló ismertetése a 2015. év végi állapothoz viszonyítva

A 2016. július 1. napjával bezárólag a Debreceni Törvényszék félévi ügyforgalmi adatait elemezve (VI. sz. Melléklet IV.1. pontja) megállapítható, hogy a 2015. év végi adatokhoz viszonyítottan a **folyamatban lévő járásbíróági polgári peres ügyek** száma több, mint **10 %-al** (2729-ről 2436-ra) **csökkent**, miközben az arányos érkezés éppen ennyivel nőtt.

A **folyamatban lévő járásbíróági gazdasági peres ügyek** száma a tavalyihoz hasonló érkezés mellett a nagyszámú befejezésnek köszönhetően **34 %-al** (230-ről 151-re) drasztikusan **csökkent**.

Hasonlóan látványos a **folyamatban lévő járásbíróági büntető ügyek** számának alakulása. A statisztika szerint **45 %-al** (2221-ről 1200-ra) **csökkent** az ügyszám a tavalyihoz hasonló érkezés szám mellett.

A **járásbíróági polgári nem peres ügyek** adatait elemezve **17 %-os** (356-ról 420-ra) **növekedést** láthatunk a folyamatban lévő ügyek tekintetében, mely többletet az érkezés szám nem indokol.

A **folyamatban lévő büntető nemperes ügyeknél** látványos a csökkenés, hiszen ezen a területen az arányos érkezés is 20 %-ot meghaladóan csökkent, ám a befejezés ennél nagyobb mértékben nőtt, így a folyamatban maradt ügyek jelenleg **37 %** (414-ről 260-ra) **csökkenést** mutatnak.

A Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság féléves eredményeit elemezve a **folyamatban maradt közigazgatási peres ügyek** száma jelentősen (231-ről 163-ra) **29 %-al csökkent** a tavalyival azonos érkezés mellett, míg a **munkaügyi peres ügyek** száma ugyan csaknem fele akkora arányos érkezés ellenére is **15 %-al nőtt**. Ennek oka, hogy jelentősen, több, mint 400 %-al nőtt a **munkaügyi nemperes ügyek** félévi arányos érkezése, mely szinte naprakész elintézészt nyert. Ennek ellenére szükséges gyors intézkedést tenni a munkaügyi peres ügyek tekintetében, hogy év végére normalizálódjon a helyzet.

A törvényszéki adatokat elemezve a **folyamatban lévő törvényszéki elsőfokú polgári peres ügyek** száma drasztikusan nőtt, miután az érkezés is nőtt. A félévi érkezés (465) 71 %-a a tavalyi egész éves érkezési számnak (654). A nagy számú érkezés miatt a folyamatban lévő ügyek száma **123 %-al nőtt**. Az időszerűség elérése érdekében a törvényszék elnöke és polgári és gazdasági kollégiumvezetője meghozták a szükséges intézkedéseket a másodfokon

tárgyaló bírák bevonásával, így várhatóan év végére már javuló tendencia lesz mérhető.

Biztató viszont, hogy **a folyamatban lévő törvényszéki elsőfokú gazdasági és büntető peres ügyek** száma is **csökkent**. A gazdasági ügyeké a tavalyival azonos érkezés mellett (101-ről 95-re) **6 %-al**, a büntető ügyek száma 20 %-os érkezés csökkenés mellett (64-ről 49-re) **23 %-al**. Ez utóbbi adat azért kedvező, mert az alacsony ügyszám időszerűséget is mutat és a média is elsősorban a törvényszéki elsőfokú büntető ügyekről tudósít, így pozitív színben tűnik fel a bíróság, ha a kiemelt ügyek tárgyalása és befejezése időszerű.

Törvényszéki elsőfokú polgári és gazdasági nemperes folyamatban maradt ügy nincsen, büntető ügyszakban is elenyésző számú a rövid időtartamok miatt.

Törvényszéki másodfokú polgári peres ügyszakban a folyamatban lévő ügyek száma tavalyihoz mérten azonos érkezés mellett is (120-ról 90-re) **25 %-al csökkent**.

A **törvényszéki másodfokú munkaügyi peres ügyek** érkezésének 20 %-os arányos csökkenés mellett (32-ből 7-re) **78 %-al kevesebb** a folyamatban lévő ügyek száma. Hasonlóan a közigazgatási peres ügyek számához, amely szintén elenyésző, mindössze 2 db ügy.

Törvényszéki másodfokú gazdasági peres folyamatban lévő ügyek száma 10 %-os érkezés növekedés mellett **csökkent** (20-ról 17-re) **15 %-al**, míg a **másodfokon folyamatban lévő büntető ügyek** száma szinte (391-394) **változatlan** 9 % érkezés növekedés mellett is.

Törvényszéki másodfokú nemperes ügyek közül a polgári ügyszakot emelném még ki, ahol a folyamatban lévő ügyek száma szintén nem változott (37-37), miközben az érkezés 37 %-os növekedést mutat. Emellett a büntető nemperes ügyszak munkája is időszerű.

A **szabálysértési ügyek** tekintetében megállapítható, hogy az idei érkezés szám jelentősen, 27%-al nőtt a félévi adathoz arányosítva, míg a befejezés szám ezzel párhuzamosan nőtt. Árulkodó adat a kiváló hatékonyságra, hogy a tavalyi év végén alacsonyabb érkezés mellett 2466 folyamatban lévő ügy maradt a központi szabálysértési bíróságon, addig július 1-én növekvő érkezés mellett is mindössze 961, amely kb. 2 heti érkezésnek megfelelő ügymenyiség.

A Cégbíróság ügyforgalma nőtt a tavalyi évhez képest. A **cégbejegyzési/változásbejegyzési eljárások** arányos érkezése 8,5% növekedést mutat, míg a befejezések száma 10%-al nőtt.

A **törvényességi felügyeleti eljárások** kezdeményezése terén 30%-os arányos növekedés tapasztalható, s a befejezések száma is csaknem 5%-al nőtt. A **kényszertörlési eljárások** száma 19%-al, a befejezés 43%-al növekedett az előző évi állapothoz képest.

**VI.2. A Debreceni Törvényszék 2016. fél évi ügyforgalmi adatainak részletes ismertetése
a 2015. év végi állapothoz viszonyítva**

Ügyforgalmi adatok – Járásbíróságok – Peres ügyek

Bíróság/ügycsoport	2015. év				2016. I. félév		
	előző idő- szakról foly. maradt	érkezés	befejezés	hátralék	érkezés	befejezés	hátralék
Járásbíróságok – Polgári peres ügyek							
Debreceni Járásbíróság	1819	4224	4363	1680	2330	2374	1636
Berettyóújfalui Járásbíróság	266	764	741	289	413	418	284
Hajdúbosszörményi Járásbíróság	295	611	643	263	362	348	277
Hajdúszoboszlói Járásbíróság	193	471	516	148	228	247	129
Püspökladányi Járásbíróság	156	415	465	106	265	261	110
Összesen:	2729	6485	6728	2486	3598	3648	2436
Járásbíróságok – Gazdasági peres ügyek							
Debreceni Járásbíróság	187	307	357	137	165	182	120
Berettyóújfalui Járásbíróság	6	33	26	13	11	13	11
Hajdúbosszörményi Járásbíróság	14	43	45	12	14	18	8
Hajdúszoboszlói Járásbíróság	19	18	26	11	13	14	10
Püspökladányi Járásbíróság	4	12	11	5	1	4	2
Összesen:	230	413	465	178	204	231	151
Járásbíróságok – Büntető peres ügyek							
Debreceni Járásbíróság	1105	1798	2113	790	881	1037	634
Berettyóújfalui Járásbíróság	514	324	466	372	156	217	311
Hajdúbosszörményi Járásbíróság	357	282	428	211	150	260	101
Hajdúszoboszlói Járásbíróság	132	157	204	85	85	106	64
Püspökladányi Járásbíróság	113	159	154	118	67	95	90
Összesen:	2221	2720	3365	1575	1339	1715	1200

A cégbíróság ügyforgalma

	2015. év		2016. I. félév	
	Érkezés	Befejezés	Érkezés	Befejezés
Cégbejegyzési/változás-bejegyzési eljárás	14448	14422	7841	7953
Törvényességi felügyeleti eljárás	977	1231	572	644
Kénysztörölési eljárás	492	423	293	302

Debreceni Járásbíróság – Szabálysértési statisztika

	2015.01.01 - 2015.12.31.	2016.01.01 - 2016.06.30.
Időszak előtt folyamatban maradt	4900	2466
Érkezett	20804	13206
Befejezett	23238	13956

	2015.01.01 - 2015.12.31.	2016.01.01 - 2016.06.30.
Érkezett	20804	13206
Befejezett	20802	12245
Ebből folyamatban maradt	2	961

Pf., Mf., Kf., Gf. tanácsok befejezései – 2015. év

Tanácsok	Tárgyaláson befejezve					Tárgyaláson összesen
	h.h.	részben	egészben	hat.kív.	egyéb	
Pf., Mf., Kf. összesen	284	87	38	17	20	446
%	63,68	19,51	8,52	3,81	4,48	100
Gf. összesen	46	13	2	1	1	63
%	73,02	20,63	3,17	1,59	1,59	100
Tanácsok	Tárgyaláson kívül befejezve (ítélet elleni)					Tk. összesen
	h.h.	részben	egészben	hat.kív.	egyéb	
Pf., Mf., Kf. összesen	45	11	8	4	37	105
%	42,86	10,48	7,62	3,81	35,24	100
Gf. összesen	8	3	5	0	4	20
%	40	15	25	0	20	100
Tanácsok	Tárgyaláson kívül befejezve (végzés elleni)					Tk. összesen
	h.h.	részben	egészben	hat.kív.	egyéb	
Pf., Mf., Kf. összesen	217	16	38	33	20	324
%	66,98	4,94	11,73	10,19	6,17	100
Gf. összesen	9	5	5	0	5	24
%	37,5	20,83	20,83	0	20,83	100

Pf., Mf., Kf., Gf. tanácsok befejezései – 2016. I. félév

Tanácsok	Tárgyaláson befejezve					Tárgyaláson összesen
	h.h.	részben	egészben	hat.kív.	egyéb	
Pf., Mf., Kf. összesen	113	53	12	13	19	210
%	53,81	25,24	5,71	6,19	9,05	100
Gf. összesen	17	9	2	0	3	31
%	54,84	29,03	6,45	0	9,68	100

Tanácsok	Tárgyaláson kívül befejezve (ítélet elleni)					Tk. összesen
	h.h.	részben	egészben	hat.kív.	egyéb	
Pf., Mf., Kf. összesen	19	4	8	0	13	44
%	43,18	9,09	18,18	0	29,55	100
Gf. összesen	3	1	2	0	5	11
%	27,27	9,09	18,18	0	45,45	100
Tanácsok	Tárgyaláson kívül befejezve (végzés elleni)					Tk. összesen
	h.h.	részben	egészben	hat.kív.	egyéb	
Pf., Mf., Kf. összesen	140	21	19	21	25	226
%	61,95	9,29	8,41	9,29	11,06	100
Gf. összesen	9	0	5	1	3	18
%	50	0	27,78	5,56	16,67	100

Bf. határozatok vádlottankénti kimutatása 2015. évben

Határozatok megnevezése	Debreceni Törvényszék	
	vádltak száma	%
Járulékos kérdésekben vált.	77	9,1
Helybenhagyás	294	34,9
Min. változás	98	11,6
Büntetés súlyosítása	93	11
Büntetés enyhítése	211	25
Hatályon kívül helyezés	59	7
Felmentés, megszüntetés	10	1,2
Megrovás	1	0,1
Felmentésből elítélés	0	0
Összesen	843	100
Minősítés változtatás büntetés intézkedésre változtatással	86	10,2
Tényállás kiegészítése	0	0

Bf. határozatok vádlottankénti kimutatása 2016. I. félév

Határozatok megnevezése	Debreceni Törvényszék	
	vádlottak száma	%
Járolékos kérdésekben vált.	52	10,4
Helybenhagyás	191	38,3
Min. változás	49	9,8
Büntetés súlyosítása	40	8
Büntetés enyhítése	129	25,9
Hatályon kívül helyezés	31	6,2
Felmentés, megszüntetés	7	1,4
Megrovás	0	0
Felmentésből elítélés	0	0
Összesen	499	100
Minősítés változtatás büntetés intézkedésre változtatással	39	7,8
Tényállás kiegészítése	0	0

VI.3. A Debreceni Törvényszék engedélyezett létszámáról szóló 298/2016. (VI.13.) OBHE számú határozat a Debreceni Törvényszék bírói és igazságügyi alkalmazotti létszámát 2016. június 15. napjától az alábbiak szerint határozta meg:

A törvényszéki bírói létszám 46 fő, járásbírói bírói 75 fő, közigazgatási és munkaügyi bírósági bírói 9 fő, így a **bírói létszám összesen 130 fő.**

Bírósági titkári létszám 41 fő, bírósági fogalmazó 10 fő, bírósági ügyintéző: 25 fő, bírósági közép- és felsőfokú végzettségű tisztviselő 205 fő, írnok 50 fő, fizikai dolgozó 49 fő. Az **igazságügyi alkalmazotti létszám összesen 380 fő.**

A Debreceni Törvényszék engedélyezett létszáma 510 fő.

