



Овој проект е финансиран од Европската Унија

КОАЛИЦИЈА
КОАЛИЦИЈА
СИТЕ ЗА ПРАВИЧНО СУДЕЊЕ
TE GJITHË PER GJYKIME TE DREJTA
SARINE BASO NIJAMALO KRISIPE

АНАЛИЗА НА СОСТОЈБАТА СО ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ ВО СУДОВИТЕ И ЈАВНИТЕ ОБВИНИТЕЛСТВА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА



СКОПЈЕ 2024

**АНАЛИЗА НА СОСТОЈБАТА СО
ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ ВО СУДОВИТЕ И
ЈАВНИТЕ ОБВИНИТЕЛСТВА ВО
РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА**

Скопје, 2024

Издавач: Коалиција на здруженија на граѓани
“Сите за правично судење”
ул. Македонија 11/2-10, 1000 Скопје
Тел/факс: +389 2 6139874
E-mail: contact@caft.org.mk
Web: www.caft.org.mk

За издавачот: Дарко Аврамовски,
извршен директор

Уредник: Дарко Аврамовски

Автор: Лејла Тутиќ

Дизајн и техничко

уредување: Даниел Митковски

Тираж: Достапно само во електронско издание

Оваа анализа е изработена со финансиска поддршка од Европската Унија. Содржината на документот е целосна одговорност на Коалиција „Сите за правично судење“ и не ги одразува ставовите на Европската Унија.



Проектот е
финансиран од
Европската Унија



СОДРЖИНА

Вовед	1
Методолошки пристап.....	2
1. Состојба со судии и јавни обвинители.....	5
1.1 Состојба со судии	5
1.2 Состојба со предмети во судови	9
1.3 Состојба со јавни обвинители	12
1.4 Состојба со предмети во јавни обвинителства	15
2. Судска и јавнообвинителска служба.....	19
2.1 Состојба со судска служба.....	19
2.2. Состојба со јавнообвинителска служба.....	26
2.3 Квалитет и услови за работа	30
2.3.1 Можности за стручно усовршување	30
2.3.2 Оценување на работата на судските и јавнообвинителските службеници.....	33
2.3.3 Прашања поврзани со платата и финансиската мотивираност на судската и јавнообвинителската служба	36
2.3.4 Прашања поврзани со работните обврски на судската и јавнообвинителската служба	37
3. Заклучоци и препораки	39

ВОВЕД

Правосудниот систем во нашата држава изминативе години во континуитет претставува болна точка на нашиот пат кон евроинтеграциите. Според последниот извештај на Европската комисија за Северна Македонија за 2023 година,¹ подготвеноста на правосудниот систем во државата е оценета помеѓу одредено и умерено ниво на напредок, а во текот на извештајниот период не е постигнат напредок во однос на судството.

Генерално гледано, правосудниот сектор е постојано мета на критики, како од домашната стручна јавност, така и од страна на меѓународната заедница. Меѓутоа, ваквите критики порано многу повеќе се однесуваа на независноста и непристрасноста на судиите и јавните обвинители, за сега веќе во последниве неколку години фокусот на вниманието да се насочи, меѓудругото и кон вклучување на алармот за проблемот со недостигот на човечки ресурси во судовите и јавните обвинителства, кој пак во најголема мера го детерминира прашањето на ефикасноста во постапувањето на овие надлежни органи. Во оваа насока и во рамки на горенаведениот извештај на Европската комисија, констатирано е дека врз ефикасноста во правосудниот систем влијаел и недостигот на мерки за справување со влијанието на планираните пензионирања, како и одлагањето на повеќето унапредувања за повисоките судови.

Проблемот со ефикасноста во работата на правосудството е многу поширок и не се ограничува само на недостатокот на судии и јавни обвинители, туку и недостатокот на друг кадар во правосудните институции, без кој неминовно се доаѓа до застој во работата.

Во вакви услови, сметаме за потребно да се направи проценка во однос на две клучни прашања. Прво, дали правосудниот систем навистина има проблем со недостиг на судии, јавни обвинители и соодветните служби во институциите и истиот сам по себе е причина за неефикасноста на правосудството од апсолутен карактер? Доколку пак тоа не е случај, како второ прашање кое што се наметнува само по себе, е токму тоа дали можеби проблемот треба да се лоцира во несоодветното менаџирање на човечките ресурси во судството и обвинителството?

Имено, иако во 2020 година по препорака на Европската комисија се донесени две стратегии, и тоа една за судството² и една за обвинителството,³ од страна на Судскиот совет и Советот на јавни обвинители, за жал, истите не се спроведуваат доследно во праксата, а како резултат на тоа состојбата со човечки ресурси во судовите и јавните обвинителства е доведена пред колапс.

Кога зборуваме за проблематичните аспекти во ефикасноста на правосудниот систем, сметаме за потребно да се направи анализа токму на состојбата со кадар, и тоа како што е и претходно наведено, не само на судии и јавни обвинители, туку и судски и јавнообвинителски службеници кои соработуваат со нив, доведено во корелација со бројот на предмети, за да се утврди дали проблемот е од само квантитативна или можеби и од квалитативна природа.

Имајќи го предвид сето претходно наведено, во продолжение на овој документ подетално ќе биде изнесена состојбата со судии и јавни обвинители, вработените во судската и јавнообвинителската служба, како и состојбата со предмети по судовите и јавните обвинителства, преку која ќе може да се утврди со каков успех правосудниот систем се справува со предизвикот на квалитетно и навремено извршување на својата работа.

¹ Извештај за Северна Македонија за 2023 година, достапен на: <https://shorturl.at/ksjeN>

² Стратегија за управување со човечки ресурси во судската мрежа, 2020

³ Стратегија за управување со човечки ресурси во јавнообвинителската мрежа, 2020

МЕТОДОЛОШКИ ПРИСТАП

За потребите на ова истражување, беше користена посебна методологија, со чија што примена беа прибрани сите потребни податоци и информации, кои што сметавме дека се неопходни за сеопфатна и темелна анализа на самиот предмет на ова истражување.

Најнапред, од страна на Коалицијата „Сите за правично судење“ во првите 6 месеци од годината, односно во временски период јануари-јуни 2024 година, беа организирани серија индивидуални и заеднички состаноци, на кои што беа поканети и присуствуваа судии и јавни обвинители. Дополнително, оваа година за прв пат, на ден 23.05.2024 година организиравме и еден заеднички состанок на кој што беа присутни судски и јавнообвинителски службеници, односно вработени лица во судската и јавно обвинителската служба при Вишиот управен суд, Основниот кривичен суд, Основното јавно обвинителство за гонење организиран криминал и корупција (ОЈОГОКК), Апелациониот суд Скопје, Основното јавно обвинителство Скопје, како и Основниот граѓански суд. Во овој дел, треба да се има предвид самото ограничување на методологијата, од аспект на тоа што состанокот беше организиран и на истиот присуствуваа само вработените во службите на судовите и јавните обвинителства со седиште во Скопје. За време на претходно наведените состаноци, односно како на индивидуалните, така и за време на заедничките, дискутирани беа сите проблеми и предизвици со кои што се соочуваат не само судиите и јавните обвинители, туку и вработените во судската и јавнообвинителската служба, во текот на нивното секојдневно работење. Покрај ова, дискутирани беа секако и можностите кои што ни стојат на располагање за унапредување на овие состојби, преку преземање на конкретни чекори во таа насока.

Дополнително, предмет на анализа беа и сите јавно достапни документи, кои што се објавени од страна на домашни и меѓународни релевантните институции, било да се работи за извештаи, стратегии, акциски планови и сл. Паралелно со овој процес и начин на прибирање на податоците, анализирани беа секако и релевантните позитивни прописи, поточно законските и подзаконските акти, кои што ги регулираат прашањата од значење за работата на судиите, јавните обвинители, судската и јавнообвинителската служба.

За крај, податоците кои што не беа јавно достапни, беа обезбедени со примена на можноста за поднесување на барања до релевантни институции, во согласност со Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер. Во оваа насока, таргетирани беа сите судови и јавни обвинителства во земјава, и до истите беа испратени барања со цел да се добијат информации за:

- Вкупен број на јавни обвинители, како и вкупен број на предмети во работа во јавното обвинителство на 01.03.2020, 01.03.2021, 01.03.2022, 01.03.2023 и 01.03.2024 година;
- Вкупен број на судии, како и вкупен број на предмети во работа во судот на 01.03.2020, 01.03.2021, 01.03.2022, 01.03.2023 и 01.03.2024 година;
- Вкупен број на вработени во судот по категорија, односно звања;
- Вкупен број на вработени во јавното обвинителство по категорија, односно звања.

Со горенаведените барања имавме за цел да се приберат податоци за состојбата со бројот на судии и јавни обвинители, како и бројот на предмети во судовите и јавните обвинителства на конкретен (случајно избран) датум, и да се направи пресек, со цел да видиме дали и какви промени се случувале низ годините, во временски период од 5 години. Дополнително, покрај податоците за судиите и јавните обвинители, а видно од горенаведените прашања беа побарани и информации во однос на состојбата со судската и јавнообвинителската служба.

Во овој дел, а со оглед дека податоците кои што ќе бидат презентирани во продолжение на овој документ, во најголема мера беа прибрани токму на овој начин, уште на самиот почеток, сметаме за потребно да бидат истакнати три клучни моменти:

1. Треба да се има предвид дека самиот процес на прибавување на потребните податоци, во исклучително голем број на случаи, изискуваше постојана комуникација со надлежните во судовите и јавните обвинителства, како и корекција на претходно доставени одговори од нивна страна, како резултат на претумбација на бројки, погрешно наведен временски период на кој се однесуваат доставените податоци и слично. Токму поради ова, не сме сигурни колку добиените податоци се навистина точни и реално ја

отсликуваат состојбата во однос на прашањата на кои што истите се однесуваат. Меѓутоа, имајќи предвид дека се работи за официјален одговор од страна на судовите и јавните обвинителства, сите наоди во продолжение на овој документ, ќе бидат засновани токму на нив.

2. Второ, Јавното обвинителство на Република Северна Македонија (ЈОРСМ) е единствено обвинителство кое што во однос на прашањето за вкупен број на јавни обвинители, барањето за одговор го има препратено до Советот на јавни обвинители, а во однос на делот за вкупен број на предмети во работа, податоците кои што ни беа дадени не само што се прикажани вкупно на ниво на година, туку и податоците за 2023 и 2024 година воопшто не ни беа доставени.⁴ Токму поради овие причини, податоците кои што се однесуваат на ова Јавно обвинителство, ќе бидат земени предвид само делумно, што значи дека податоците во поглед на вкупниот број на предмети во работа нема да бидат понатаму обработени и анализирани. Во поглед на анализата ќе се задржиме на податоците кои што се однесуваат на бројот на јавни обвинители и бројот на вработени во јавнообвинителската служба при ова обвинителство.
3. Последно, во поглед на податоците кои што се однесуваат за вкупен број на јавни обвинители во Основното јавно обвинителство Крива Паланка, видно од содржината на добиениот одговор⁵ треба да се има предвид дека во предметното обвинителство за периодот на истражување нема јавни обвинители, односно дека во обвинителството постапуваат јавните обвинители од Основното јавно обвинителство Куманово. Дополнително, треба да се има предвид исто така и тоа што видно од одговорот добиен од страна на Основното јавно обвинителство Ресен,⁶ во 2024 година во ова обвинителство исто така нема јавен обвинител, поради што во предметите од надлежност на обвинителството постапувал јавен обвинител од Основно јавно обвинителство Прилеп.

⁴ Решение А.бр.03-230/5 од ден 02.04.2024 година на Јавно обвинителство на Република Северна Македонија

⁵ Одговор преку е-пошта доставен на ден 25.03.2024 година

⁶ Одговот преку е-пошта доставен на ден 19.03.2024 година

1. СОСТОЈБА СО СУДИИ И ЈАВНИ ОБВИНИТЕЛИ

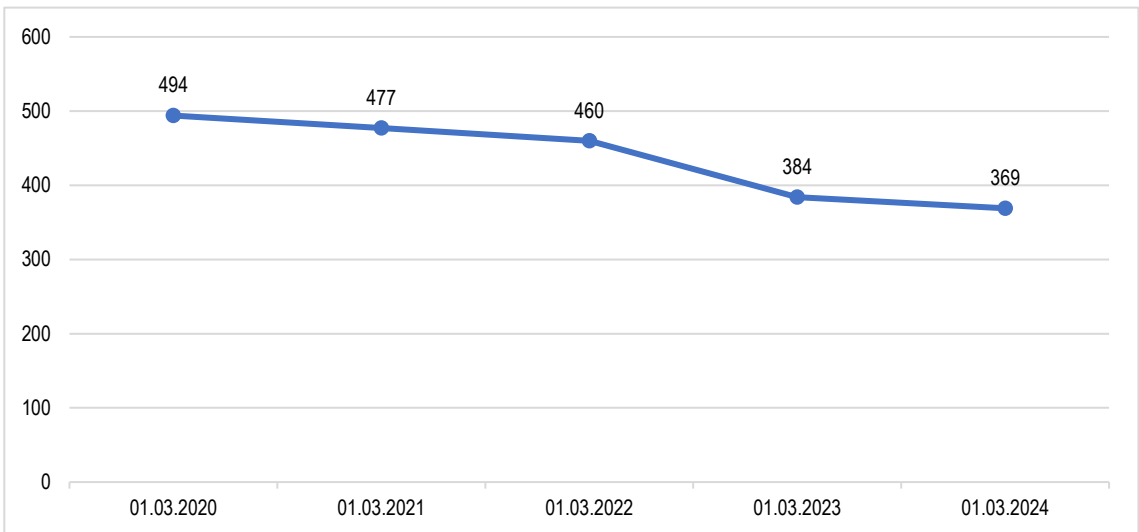
Тема која што е речиси секогаш актуелна во дискусијата на стручната јавност е секако недостигот на судии и јавни обвинители во земјава. Со години наназад во јавниот дискурс имаме прилика да слушнеме како во судовите и јавните обвинителства постои т.н хроничен недостаток на судии и јавни обвинители, како ваквата состојба никогаш не била навремено и на соодветен начин третирана, при што одговорноста за тоа се префрла од една во друга институција, и крајно, но не помалку важно како недостигот на судски и јавнообвинителски кадар претставува една од клучните причини поради кои што судовите и јавните обвинителства имаат проблеми ефикасно да постапуваат во предметите од нивна надлежност.

Токму затоа, најпрво ќе започнеме со анализа на податоците што се однесуваат на состојбата во судовите и јавните обвинителства со судски и јавнообвинителски кадар, во последните 5 години, поконкретно во временски период 2020-2024 година.

1.1 Состојба со судии

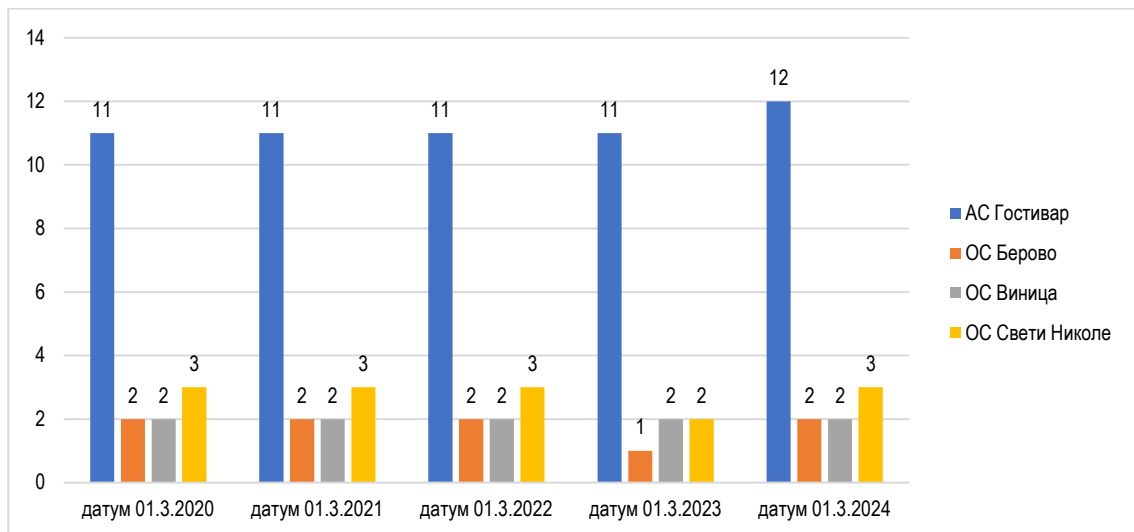
Доколку подетално ги анализираме податоците кои што се однесуваат на ова прашање, и притоа направиме споредба на податоците од 2020 година со податоците од 2024 година, можеме да видиме дека проблемот со одлив на судии е својствен за мнозинството судови во земјава, било да се работи за основни судови со проширена или пак со основна надлежност, како и за повисоките судски инстанции, односно апелационите судови и Врховниот суд на РСМ. Во прилог на оваа констатација говори фактот што од вкупно 34 анализирани судови, во 30 од нив е евидентирано намалување на бројот на судии, додека пак во останатите, односно во 3 судови состојбата останува непроменета, а во 1 суд имаме евидентирано зголемување на бројот на судии.

Во оваа насока, нешто што особено загрижува е фактот што за временски период од само 5 години, вкупниот број на активни судии се намалил за вкупно 125 судии, било да е тоа резултат на исполнување услови за старосна пензија од страна на судијата, донесена одлука од Судскиот совет за разрешување од вршење судиска функција или пак тоа е по барање на самиот судија. При поинаков приказ на податоците, тоа би значело дека во март 2024 година, имаме 1/4 помалку судии споредено со бројот на судии во март 2020 година.



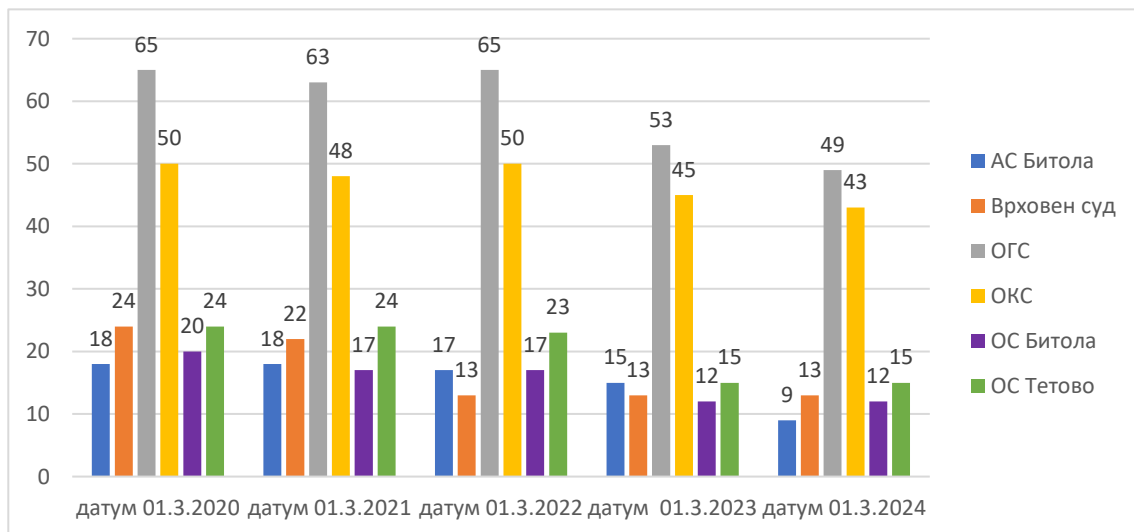
Вкупен број на судии во РСМ

Исклучок од горенаведената констатација, која што се однесува на евидентираното намалување на бројот на судии, се само неколку судови, поточно Основен суд Берово, Основен суд Веница и Основен суд Свети Николе, кај кои состојбата во текот на овие 5 години останува практично непроменета, како и Апелационен суд Гостивар кој е единствен суд на ниво на цела држава, во кој што иако незначително, сепак е евидентирано зголемување во бројот на судии, на начин што овој суд имаме 1 судија повеќе.



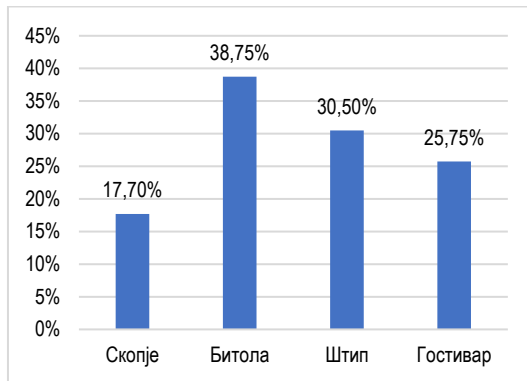
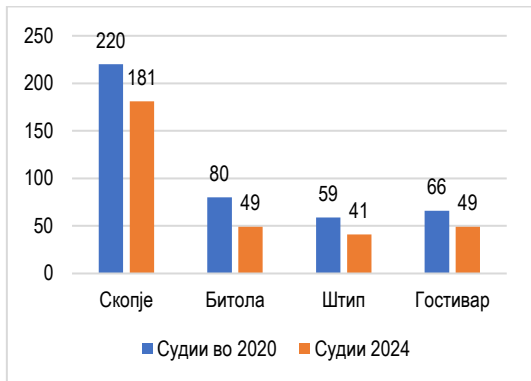
Судови во кои не е евидентирано намалување

Во оваа насока, сметаме дека е потребно да ги истакнеме судовите во кои што е евидентирано рекордното намалување на бројот на судии, споредено со останатите, што видно од податоците изнесени во графикот подолу е случај со Основниот граѓански суд (со евидентирани 16 судии помалку), Врховниот суд на РСМ (со евидентирани 11 судии помалку), Апелациониот суд Битола (со евидентирани 9 судии помалку), Основниот суд Тетово (со евидентирани 9 судии помалку), Основниот суд Битола (со евидентирани 8 судии помалку), како и Основниот кривичен суд (со евидентирани 7 судии помалку).



Судови со рекордно намалување на број на судии

Оттука, без притоа да навлегуваме поединечно за секој суд, доколку овие податоци ги групираме и истите ги прикажеме на ниво на апелациони подрачја, видно од графичкиот приказ изнесен подолу, јасно произлегува дека најголем одлив на судии за посочениот временски период (2020г-2024г) имаме во апелационо подрачје Скопје (каде што се евидентирани вкупно 39 судии помалку), како и во апелационо подрачје Битола (со евидентирани 31 судија помалку), по што следат апелационото подрачје Штип (со евидентирани 18 судии помалку) и апелационото подрачје Гостивар (со евидентирани 17 судии помалку). Поинаку кажано, најмал одлив на судии во текот на последните 5 години, имаме во судовите на ниво на апелационо подрачје Гостивар.

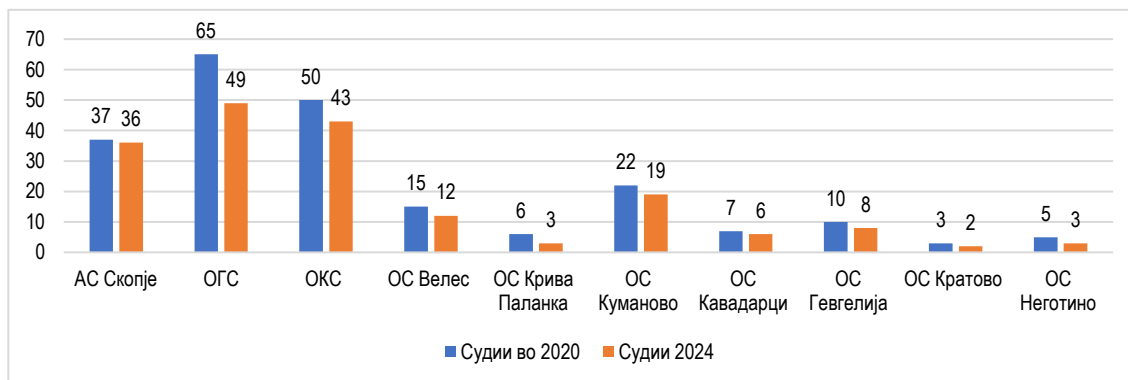


Состојба на ниво на апелациони подрачја

Меѓутоа, со цел да видиме кое апелационо подрачје е најзасегнато со ваквиот одлив на судии, доколку овие податоци ги споредиме со вкупниот број на судии на ниво на секое апелационо подрачје одделно и истите ги прикажеме во проценти, видно од графичкиот приказ, несомнено произлегува дека апелационото подрачје Битола е најпогодено со одливот на судии. Така, ова подрачје за само 5 години има 38,75% помалку судии, или поинаку кажано повеќе од 1/3 од судиите во ова апелационо подрачје повеќе не извршуваат судиска функција. Интересно во оваа насока е што 4 од вкупно 7 судови во ова апелационо подрачје (АС Битола, ОС Битола, ОС Охрид и ОС Крушево) имаат загубено повеќе од 40% од бројот на судиите.

Второрангирано е апелационото подрачје Штип, каде што за истиот временски период се евидентирани 30,50% помалку судии, каде како рекордер се јавува АС Штип со намалување на бројот на судии за 54,55% по што следат ОС Радовиш со 50% намалување и ОС Делчево со намалување од 33,33%. Веднаш потоа се наоѓаат судовите од апелационото подрачје Гостивар со вкупно 25,75% намалување и апелационото подрачје Скопје со 17,70% помалку судии. Оттука, интересно за анализа е токму тоа што апелационото подрачје Скопје, иако гледано во апсолутни бројки има најголем одлив на судии, сепак, имајќи го предвид вкупниот број на судии на ниво на целото апелационо подрачје, јасно произлегува дека се работи за апелационо подрачје кое што е најмалку погодено со ваквиот одлив на судии во изминатите 5 години.

Во оваа насока, а доколку дадеме фокус само на апелационо подрачје Скопје, видно од податоците изнесени подолу, произлегува дека 59% од вкупниот одлив на судии на ниво на ова подрачје се должи токму на одливот на судии во Основниот кривичен суд и Основниот граѓански суд, додека 41% од одливот на судии е забележан во останатите судови кои што спаѓаат во рамки на ова апелационо подрачје.

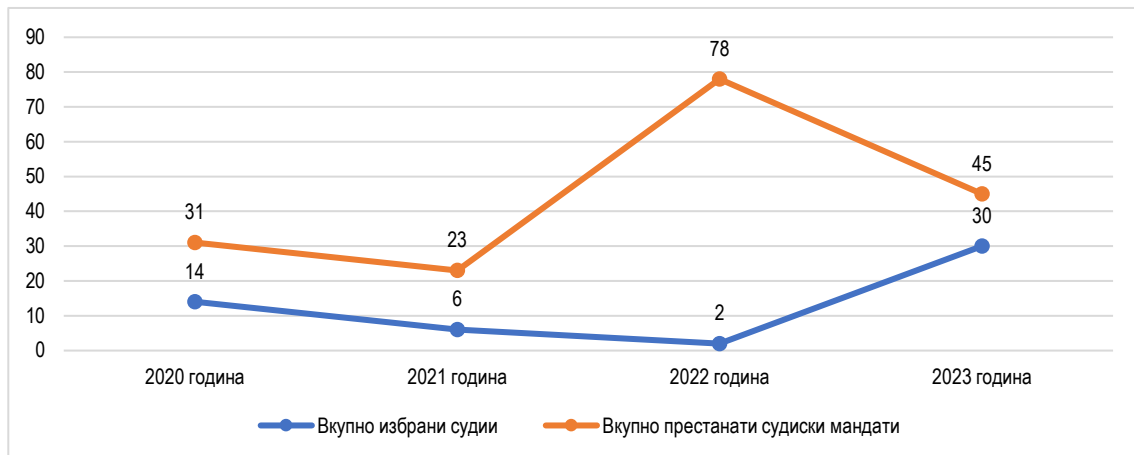


Состојба со број на судии во судовите на ниво на апелационо подрачје Скопје

Во овој дел, исто така, треба да се има предвид и ситуацијата во останатите судови, како што е Основниот суд Неготино (каде што евидентираното намалување од 2 судии, изразено во проценти претставува намалување од 40%), потоа Основниот суд Крива Паланка (намалувањето од 3 претставува намалување од 50%) како и во Основниот суд Кратово (намалувањето од 1 судија, претставува намалување од 33,33%). Оттука, јасно произлегува дека помалите судови се далеку погодени со ваквиот одлив на судии, за разлика од останатите

судови. Во поглед на ова прашање, состојбата е различна само во Основниот суд Кавадарци (каде што евидентираното намалување од 1 судија, претставува намалување од нешто помлаку од 14,29%).

Со цел да имаме појасна слика, овие податоци ги споредивме со податоците за избрани судии од редот на кандидати кои што успешно завршиле почетна обука при Академијата за судии и јавни обвинители. Во оваа насока, доколку подетално ги разгледаме податоците изнесени подолу, можеме да заклучиме дека во временски период 2020-2023 година, Судскиот совет донел одлука за избор на вкупно 52 судии,⁷ што поинаку кажано значи дека Советот во посочениот временски период успеал да надомести безмалку 1/3 од вкупниот одлив на судии.



Сооднос на прилив и одлив на судии

Дополнително, она што е интересно исто така е тоа што иако во јавноста постојано од страна на Судскиот совет се истакнува дека состојбата со судии во останатите судови е исклучително проблематична, сепак, со посочените одлуки, Советот од вкупниот број на избрани судии, 65% од нив ги има избрано за Основниот граѓански суд и Основниот кривичен суд, судови со седиште во Скопје. Поединечно по години, тоа би значело дека во 2020 година, од вкупно 14 судии, 6 од нив биле избрани во Скопје, потоа во 2021 година, исто така сите 6 судии биле избрани за Скопје, во 2022 година од вкупно 2 судии, 1 судија бил избран за Скопје, и во 2023 година од вкупно 30 судии, 21 судија бил избран за Скопје.

Во однос на ова прашање, треба да се има предвид дека само почетната обука при Академијата трае 24 месеци, од кои 9 месеци теоретска настава и 15 месеци практична настава.⁸ Кога на ова ќе се додаде и периодот потребен за спроведување на постапките по правни лекови и водењето на управни спорови, како и постапките за избор на судии и јавни обвинители од страна на Судскиот совет и Советот на јавните обвинители, јасно произлегува дека целокупната постапка за обезбедување на една генерација судии и јавни обвинители трае по неколку години.

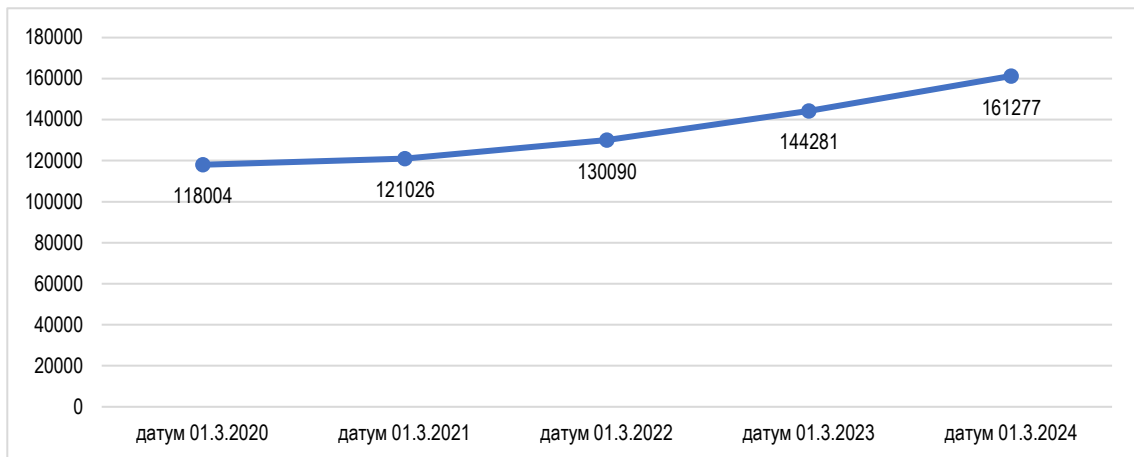
Дотолку повеќе, потребно е да се укаже дека уште при објавувањето на огласите за прием на нови слушатели во почетна обука во Академијата за судии и јавни обвинители не се прави профилирање на бројот на слободни судиски и јавнообвинителски места ниту по градови, ниту по апелациони подрачја, туку се објавува општ оглас за судии и јавни обвинители на територија на цела држава, и потоа кога почетната обука ќе заврши, секој од кандидатите кои ја завршиле обуката има право да конкурира во било кој суд или обвинителство, а факт е дека најголемите аспирации на кандидатите се да добијат функција во Скопје или во некој од поголемите градови низ државата, а помалите места остануваат во втор план. Со оглед на ваквата ситуација, од една страна стои правото на слободен избор, а од друга страна недостатокот на кадар во судовите и јавните обвинителства каде нема пријавени на огласите.

⁷ Податоци од годишни извештаи за работата на Судскиот совет за 2020, 2021, 2022, 2023 година, јавно објавени и достапни на: <https://rb.gv/f3q1ts>

⁸ Член 51 став 2 од Закон за Академија за судии и јавни обвинители, Службен весник на РМ број 129/23, 53/24

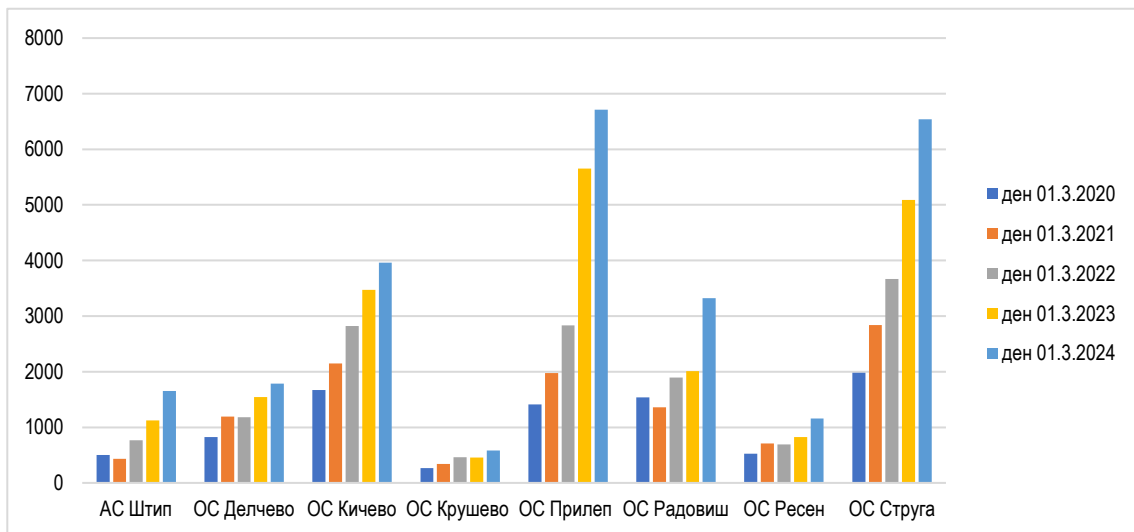
1.2 Состојба со предмети во судови

За да имаме целосен приказ на состојбата во судовите, сметаме дека е неопходно да се направи анализа на уште една дополнителна компонента, која се однесува на бројот на предмети во работа на судовите. Во оваа насока, а доколку ги разгледаме податоците изнесени подолу, произлегува дека вкупниот бројот на предмети во работа во судовите во РСМ се зголемил за речиси 40% за само 5 години.



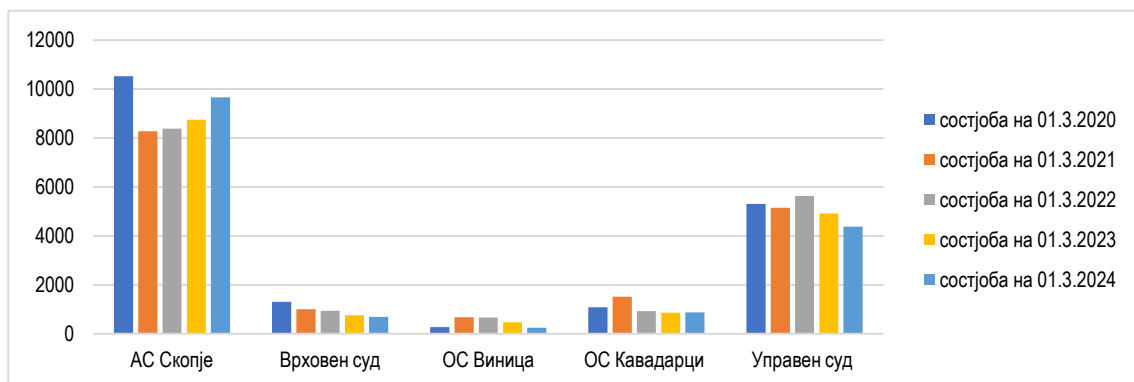
Вкупен број на предмети во работа во судовите во РСМ

Во однос на ова прашање, од анализата на прибраните податоци поединечно по судови, се забележува дека среќаваме две многу различни ситуации. Прво, нешто што остава особен впечаток е секако тоа што кај најголем дел од судовите, покрај тоа што имаме намалување на бројот на судии, се забележува и зголемување на бројот на предмети во работа. Ова зголемување варира од суд до суд, па така од една страна имаме судови во кои што зголемувањето е незначително, кај дел од нив дури и минорно, а од друга страна пак имаме судови во кои што ваквото зголемување на предмети во работа е навистина сериозно. Оттука, судовите во кои што е евидентирано зголемување од посериозни размери, поради што заслужува особено внимание се Основен суд Прилеп со неверојатни 375,89%, потоа, Апелациониот суд Штип со 227,52%, Основен суд Кичево со 137,02%, Основен суд Струга со 229,97% Основен суд Радовиш со 116,05%, Основен суд Делчево со 115,86%, Основен суд Крушево со 119,62%, како и Основен суд Ресен со 121,18% повеќе предмети во работа. Иако не толку сериозно, сепак зголемување е евидентирано и во Основниот граѓански суд со 58,57%, Основен суд Крива Паланка со 60,25 %, Основен суд Куманово со 53,62%, како и во Основен суд Кратово со 54,14%.



Судови со исклучително зголемување на обемот на работа

Токму во вакви ситуации кога има екстремно намалување на бројот на судии што влијае со зголемување на бројот на нерешени предмети, доколку не може да се изврши избор на судија од редот на кандидати од Академијата, примена треба да најдат времените упатувања на судии од страна на Судскиот совет. Во оваа насока, временото упатување на судија треба да биде направено со цел расчистување на акумулираните предмети, кои што се јавиле како резултат на сериозното намалување на бројот на судии во определен суд, при што претходно од страна на Советот ќе се направи соодветна проценка за судот од кој што би можело да биде направено упатувањето, временскиот период на кој што ќе се однесува, како и профилот на судијата кој што треба да биде упатен, во насока на постигнување на целта поради која што се прави самото упатување, но и на причините за зголемување на бројот на предмети во работа. Ова особено од причина што последните одлуки за времено упатување⁹ беа проблематични, поради тоа што делегирани беа судии од последната генерација на Академијата за судии и јавни обвинители кои немаа доволен судиски стаж за да постапуваат по секаков вид на предмети, туку имаа овластувања да постапуваат во предмети со ограничувања во поглед на вредноста на спорот во граѓански предмети и висината на запретената казна во кривичните предмети, па за останатите предмети мораат да се изземаат од постапување, што јасно укажува дека нивното времено упатување не е ефективно во целост.



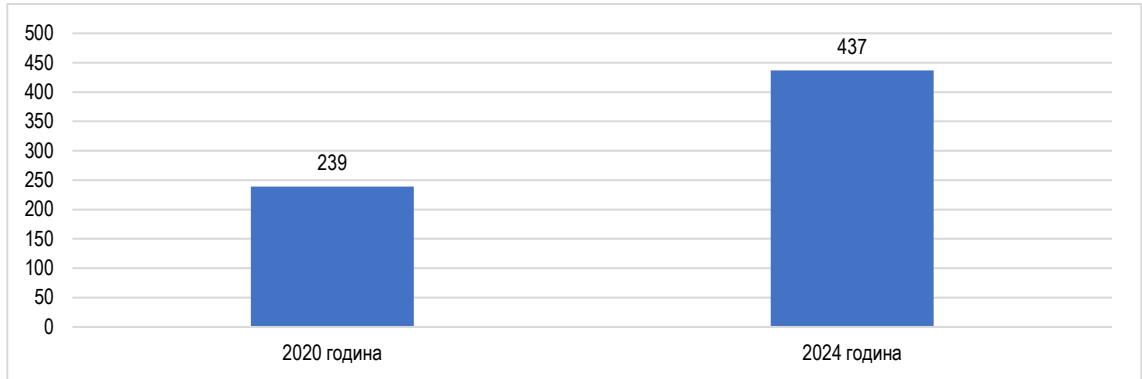
Судови со евидентирано значително намалување на број на предмети во работа

Второ, иако се само седум на број, сепак, имаме судови во кои што пропорционално со намалувањето на бројот на судии, се намалува и бројот на предмети во работа. Оттука, најголемо намалување е евидентирано во Врховниот суд, каде што можеме да забележиме дека во 2024 година, споредено со 2020 година, имаме 47% помалку предмети во работа. Иако не толку сериозно, сепак значително намалување од 18% на бројот на предмети во работа е евидентирано во Управниот суд, како и намалување од 19% евидентирано во Основниот суд Кавадарци. Кај останатите судови во овој дел, ваквото намалување на бројот на предмети во работа е 10,8% кај ОС Винаца, потоа 8,22% кај АС Скопје, 4,9% кај ОС Струмица и 1,55% кај Вишиот управен суд. Ова е исклучително важен момент со оглед на тоа што произлегува дека не секое намалување на број на судии по автоматизам значи и недостиг на судии во определен суд, имајќи предвид дека таквото намалување на број на судии може да биде проследено и со намалување на број на предмети во работа на судот, кое нешто е највпечатливо во примерот на Врховниот суд на РСМ. Токму затоа, многу е важно кога се носат одлуки од страна на Судскиот совет во поглед на ова прашање, паралелно со податоците за број на судии, предмет на анализа да бидат и податоците во однос на вкупниот обем на предмети во работа на судот. Воедно, битно е да се истакне дека долгорочен тренд на намалување на бројот на предмети во работа се забележува кај Врховниот суд и Управниот суд, додека кај останатите судови постојат поголеми варијации. Така на пример, намалувањето на предметите во работа кај Апелациониот суд Скопје се должи на големото намалување на предмети во работа во 2021 година во однос на 2020, но од 2021 година се забележува тренд на зголемување на бројот на предмети во работа.

Дополнително, нешто што остава впечаток, а видно од податоците изнесени подолу, е секако и тоа што во 2020 година состојбата била таква да судијата имал во работа по 239 предмети, за разлика од 2024 година кога имаме 437 предмети во работа по судија. Поинаку кажано, евидентирано е зголемување од цели 83,26% во

⁹ Одлуки за времено упатување на судии донесени од страна на Судскиот совет во 2023 година и 2024 година

бројот на предмети во работа кои што ги има судијата во 2024 година, за разлика од бројот на предмети кои што ги имал во работа пред само 5 години.



Просечен број на предмети по судија

Во корелација со бројот на предмети, интересно за анализа е доколку се разгледаат и годишните извештаи за вкупен број на предмети во работа на судовите.¹⁰ Имено, во рамки на овие извештаи, предметите се поделени по области, видови и подвидови на предмети, и даваат релативно јасен приказ во однос на вкупниот број на предмети кои што ги имал судот во работа во текот на предметната година, како и колку од предметите биле решени, односно колку предмети останале нерешени и ќе бидат префлени во наредната година. Меѓутоа, она што отсутува во извештаите е тоа што не постои некое особено разграничување на предметите на спорни и неспорни, како и предмети од чиста административна природа. Ваквото разграничување на предметите отсутува дури и во годишните извештаи за работата на судовите во РСМ, кои што ги разгледува, оценува а воедно и јавно објавува Судскиот совет.¹¹ Во оваа насока, предметите кои што за потребите на ова истражување, можеме да ги сметаме за неспорни се предмети од судска управа, замолници, извршување на санкции, регистрација на политички партии и други субјекти, заверки, издавања дозволи, постапување по барања за информации од јавен карактер и сл.

Оттука, имајќи ги предвид расположливите официјални и јавно достапни податоци на судовите и Судскиот совет, не можеме да имаме детален приказ за тоа каква е навистина состојбата со судските предмети во судовите, особено од аспект на тоа колку од вкупниот број на предмети во работа кои што ги имале судовите во определена година, се т.н спорни предмети за чие што решавање е неопходно повеќе време, труд, енергија и посветеност, а колку од нив се неспорни предмети, кои што се решаваат на многу поедноставен и побрз начин. Во однос на ова прашање, треба да се има предвид дека од страна на Судскиот совет е донесена Методологија со индикатори за утврдување на сложеност на предмети¹² која што има за цел, меѓудругото преку примена на сет квантитативни и квалитативни индикатори да се утврди сложеноста на секој поединечен судски предмет во граѓанска, кривична и управна област во сите степени на судска надлежност. За жал, по речиси 3 години од донесувањето на оваа Методологија, се уште постојат сомнежи во однос на начинот на кој што истата се применува во практиката, имајќи предвид дека неретко се случува да одлуките кои што ги носи Судскиот совет бидат идентични, како во случај кога од страна на членовите изрично е наведено дека ја примениле Методологијата, така и во спротивното.

Дополнително, доколку направиме обид да вкупниот број на предмети во работа на определен суд го намалиме за бројот на предметите кои што објективно гледано можеме да сметаме дека се неспорни (во ситуација кога вакво разграничување официјално од страна на судовите и Судскиот совет нема), доаѓаме до интересен резултат согласно кој што вкупниот број на предмети во работа се намалува за најмалку 20%, а во определени судови и повеќе од тоа.

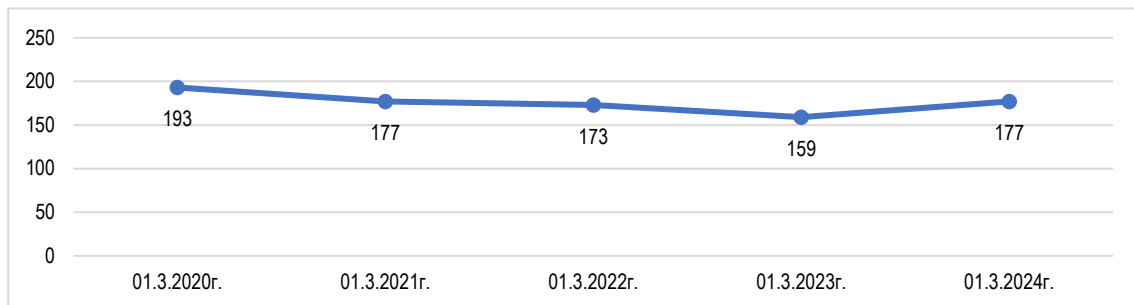
¹⁰ Јавно објавени и достапни на официјалните веб страни на судовите

¹¹ Член 36 став 1 алинеја 14 од Закон за Судскиот совет на РСМ, Службен весник на РСМ број 102/19, 53/23

¹² Донесена на седница на Судскиот совет на ден 06.09.2021 година, достапна на: <https://rb.gy/o9to9t>

1.3 Состојба со јавни обвинители

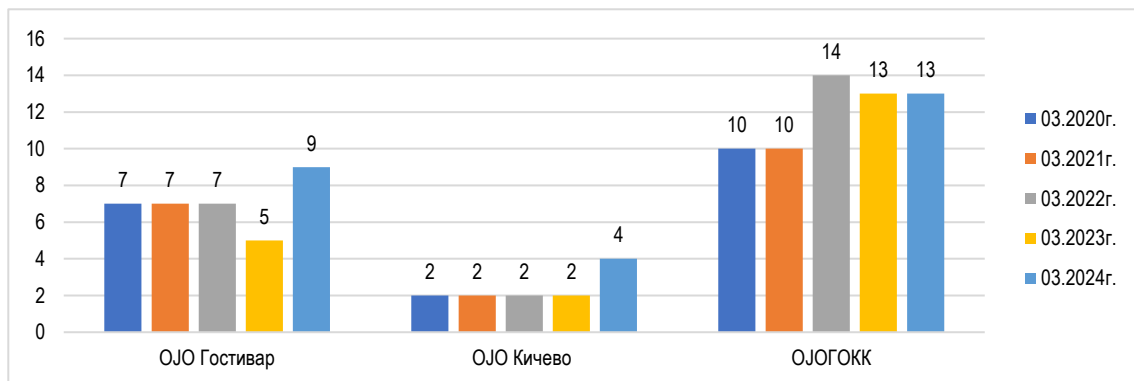
Користејќи го истиот пристап, при анализа на податоците изнесени подолу, јасно произлегува дека состојбата со јавни обвинители е далеку поразлична од онаа состојба која што претходно ја констатиравме кај судиите. Најнапред, во поглед на вкупното намалување на бројот на јавни обвинители, мора да се забележи дека за период од 5 години има само 16 јавни обвинители помалку. Оттука, евидентно е дека состојбата кај јавните обвинители е многу подобра, споредено со состојбата со судиите. Ова од причина што намалувањето на бројот на јавни обвинители е 8%, за разлика од претходно евидентираните 25% кои што беа својствени за судиите.



Вкупен број на јавни обвинители во РСМ

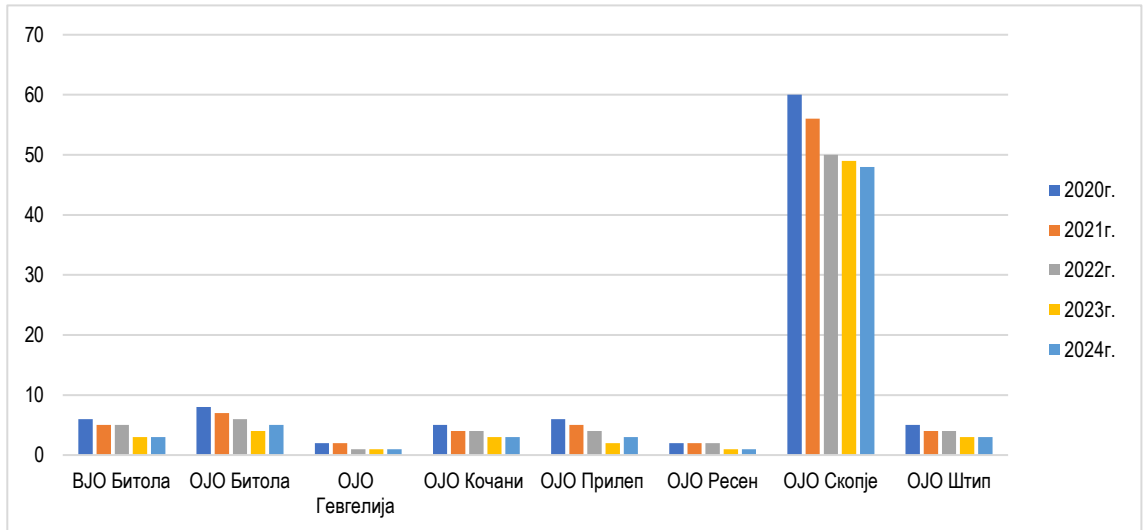
Дополнително, доколку и во овој дел направиме споредба на податоците од 2020 година со податоците од 2024 година, можеме да видиме дека проблемот со одлив на јавни обвинители не е својствен за сите или барем за мнозинството од нив, па така од вкупно 28 во овој дел анализирани јавни обвинителства (Јавното обвинителство на Република Северна Македонија, Вишите јавни обвинителства, Основното јавно обвинителство за гонење на организиран криминал и корупција (ОЈОГОКК), како и основните јавни обвинителства со основна и проширена надлежност), во само 10 евидентирано е намалување на бројот на јавни обвинители. Во останатите јавни обвинителства состојбата е таква што или бројот на јавни обвинители останува ист, нешто што е евидентирано во вкупно 9 јавни обвинителства, или пак имаме зголемување на бројот на јавни обвинители, кое нешто исто така е евидентирано во 9 јавни обвинителства.

Во оваа насока, ќе дадеме осврт само на јавните обвинителства во кои што е евидентирано посериозно зголемување, односно намалување на бројот на јавни обвинители. Оттука, најголемото зголемување во бројот на јавни обвинители се однесува на Основно јавно обвинителство Гостивар и Основно јавно обвинителство Кичево каде што имаме зголемување за 2 јавни обвинители, како и Основно јавно обвинителство за гонење на организиран криминал и корупција (ОЈОГОКК) каде што се евидентирани 3 јавни обвинители повеќе. Во однос на зголемувањата, особено специфична е состојбата во Основното јавно обвинителство Кичево, со оглед дека евидентираното зголемување во ова обвинителство, изразено во проценти изнесува цели 100%, кое воедно е и најголемото зголемување во јавните обвинителства на ниво на цела држава.



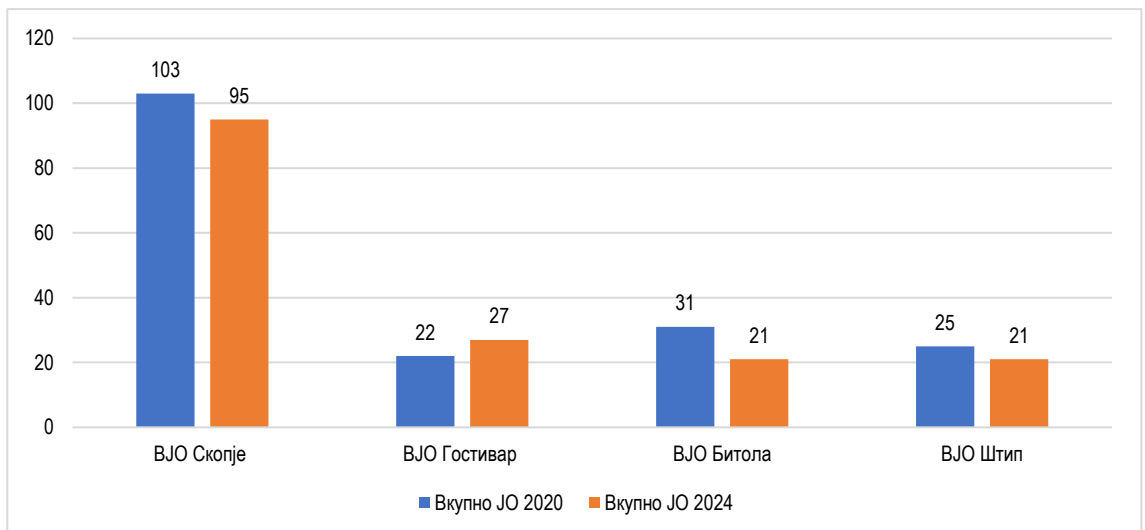
Обвинителства со највпечатливо зголемување на јавни обвинители

Од друга страна пак, ако ги погледнеме податоците кои што укажуваат на намалување, произлегува дека Основно јавно обвинителство Скопје изразено во апсолутни бројки, има најголемо намалување во бројот на јавни обвинители, па така евидентирано е дека ова јавно обвинителство во 2024 година има 12 јавни обвинители помалку. Меѓутоа, доколку овие податоци ги изразиме во проценти, произлегува дека бројот на јавни обвинители во ова обвинителство е намален за 20% споредено со состојбата во 2020 година. Покрај ова, позначително намалување во бројот на јавни обвинители се забележува и во дел од останатите обвинителства, така што намалување од 50% е евидентирано во Вишото јавно обвинителство Битола, Основното јавно обвинителство Прилеп, Основното јавно обвинителство Гевгелија, како и Основното јавно обвинителство Ресен. Покрај ова, намалување од 40% во бројот на јавни обвинители е евидентирано во Основното јавно обвинителство Кочани и Основното јавно обвинителство Штип, како и намалување од 38% кое што е евидентирано во Основното јавно обвинителство Битола.



Обвинителства со најголемо намалување на бројот на јавни обвинители

Дополнително, исто како и претходно, интересно за анализа е доколку се направи приказ на овие податоци на ниво на вишо јавно обвинителство, со цел да се види состојбата со јавни обвинители во рамки на сите 4 виши јавни обвинителства во временски период 2020г-2024г. Повторно и тука, податоците ќе ги прикажеме најнапред во апсолутни бројки, а потоа и како процент од вкупен број на јавни обвинители.

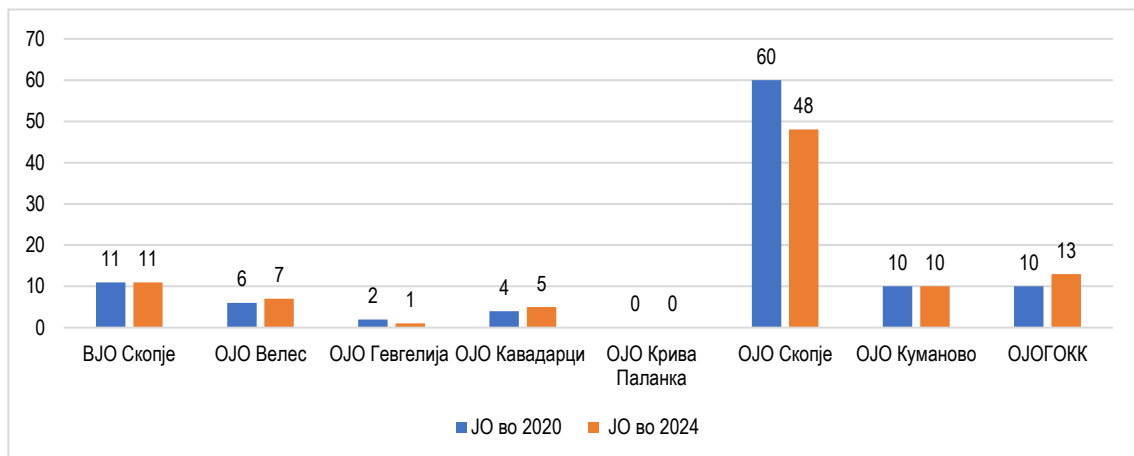


Состојба со јавни обвинители по подрачја

Оттука, во период од посочените 5 години, најголем одлив на јавни обвинители е евидентиран на подрачјето на Вишо јавно обвинителство Битола (со евидентирани вкупно 10 јавни обвинители помалку), потоа следува Вишо јавно обвинителство Скопје (каде што се евидентирани вкупно 8 јавни обвинители помалку) и Вишо јавно обвинителство Штип (со евидентирани вкупно 4 јавни обвинители помалку). Интересно во овој дел е тоа што повторно на подрачјето на Вишо јавно обвинителство Гостивар не е евидентирано намалување во бројот на јавни обвинители, напротив евидентирано е зголемување (вкупно на ниво на цело подрачје од 5 јавни обвинители), и тоа во добар дел од јавните обвинителства кои што спаѓаат во рамки на ова подрачје, потточно во Основно јавно обвинителство Гостивар и Основното јавно обвинителство Кичево (со евидентирани 2 јавни обвинители повеќе), како и Основно јавно обвинителство Тетово (со евидентиран 1 јавен обвинител повеќе). Во Основното јавно обвинителство Дебар, состојбата останува непроменета.

Доколку овие податоци ги прикажеме во проценти, со цел да видиме какво е влијанието на ваквиот одлив на јавни обвинители на ниво на вишите јавни обвинителства за разлика од судовите, не добиваме многу поразлична ситуација. Така, со ваквиот одлив на јавни обвинители најпогодено е повторно Вишото јавно обвинителство Битола од причина што за период од само 5 години, ова подрачје се соочува со 32,26% помалку јавни обвинители, или при поинаков приказ тоа би значело дека речиси 1/3 јавни обвинители повеќе не извршуваат јавнообвинителска функција. Во оваа насока, нешто слична е и состојбата со Вишо јавно обвинителство Штип каде што се евидентирани 16% помалку јавни обвинители, како и Вишо јавно обвинителство Скопје каде што се евидентирани 7,77% помалку јавни обвинители. Во корелација со горе изнесените податоци, одливот на јавни обвинители не е својствен проблем за јавните обвинителства кои што спаѓаат во рамки на Вишото јавно обвинителство Гостивар, и практично тоа е единственото подрачје кое што не се соочува со одлив на јавни обвинители, туку со зголемување од речиси 23%.

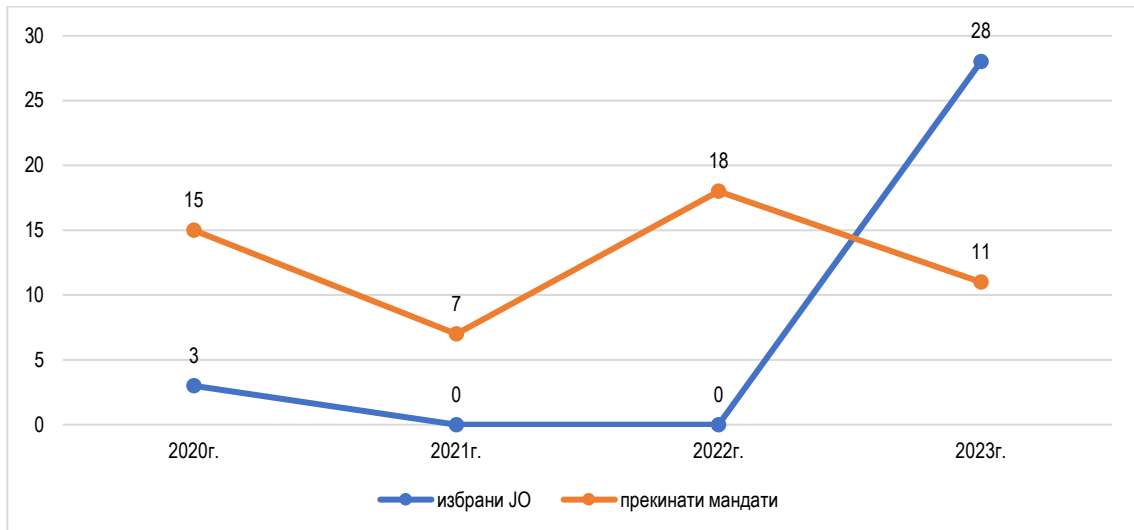
Дополнително, доколку и во овој дел, пристапиме кон детална анализа на одливот на јавни обвинители на ниво на Вишото јавно обвинителство Скопје, видно од податоците изнесени подолу, јасно произлегува дека 92% од вкупниот одлив се однесува на Основно јавно обвинителство Скопје, додека пак остатокот од 8% се однесува на Основното јавно обвинителство Гевгелија.



Состојба со јавни обвинители на подрачје на ВЈО Скопје

Во оваа насока, потребно е да се разгледаат активностите кои што се преземени од страна на Советот на јавните обвинители во поглед на извршен избор на јавни обвинители во посочениот временски период. Оттука, согласно официјалните податоци, а видно од податоците изнесени подолу, Советот на јавни обвинители донел одлука за избор на вкупно 31 јавен обвинител,¹³ од редот на кандидати кои што успешно завршиле почетна обука при Академија за судии и јавни обвинители.

¹³ Податоци од годишни извештаи за работата на Советот на јавните обвинители за 2020, 2021, 2022 и 2023 година, јавно објавени и достапни на: <https://shorturl.at/2kzGC>

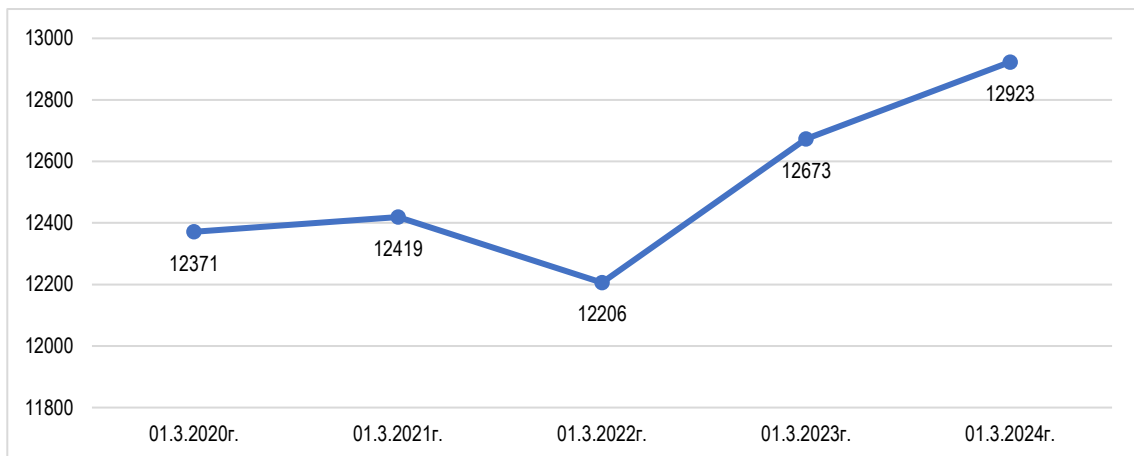


Прилив и одлив на јавни обвинители во изминатите 5 години

Имајќи го ова предвид, јасно произлегува дека динамиката со која што Советот на јавни обвинители постапува при изборот на јавни обвинители е подобра во споредба со динамиката на Судскиот совет, па така Советот на јавни обвинители успеал да надомести нешто повеќе од 2/3 од вкупниот одлив на јавни обвинители. Во оваа насока, одлуките на Советот на јавните обвинители, поради истата причина изнесена претходно за Судскиот совет, се исто така интересни, па така во 2023 година од вкупно 28 јавни обвинители, 6 од нив биле избрани за Основното јавно обвинителство Скопје, како и во 2020 година сите 3 јавни обвинители биле избрани исто така за ова обвинителство.

1.4 Состојба со предмети во јавни обвинителства

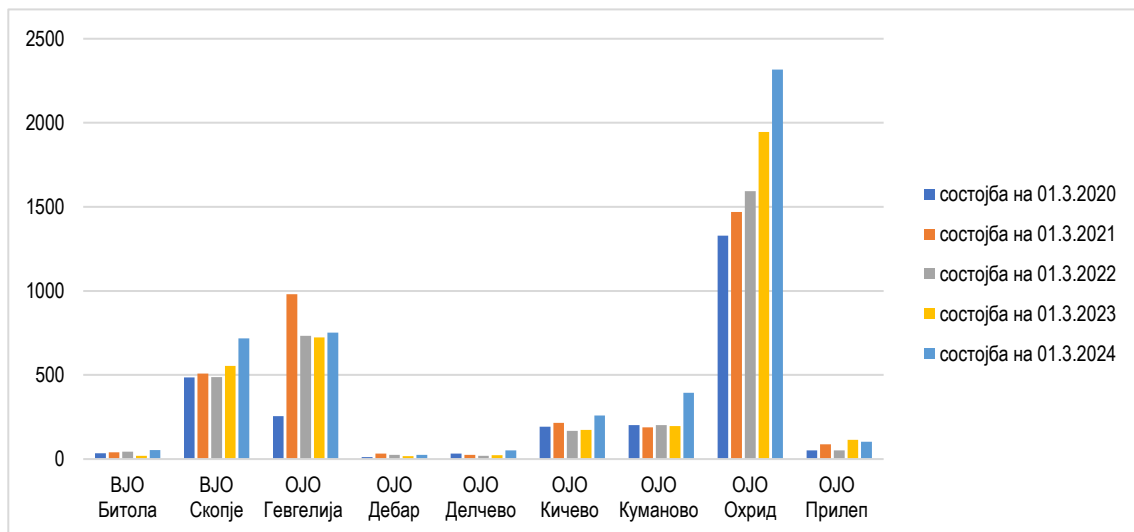
Во корелација со претходно изнесените податоци во однос на состојбата со јавни обвинители, а за да имаме што е можно покомплетен приказ, исто како и во претходниот дел, потребно е да ги анализираме и податоците кои што се однесуваат на вкупниот број на предмети во работа во обвинителствата. Во оваа насока, може да се забележи дека слично како кај судовите постои зголемување на обемот на работа на јавните обвинителства, но таквото зголемување не е толку драстично и не е во постојан пораст.



Вкупен број на предмети во работа

Оттука, во најголем дел од јавните обвинителства евидентирано е зголемување во бројот на предмети во 2024 година, споредено со состојбата која што била својствена во 2020 година. Меѓутоа, она што остава особен впечаток е тоа што во неколку обвинителства, ваквото зголемување е евидентирано со над 30%. Во оваа

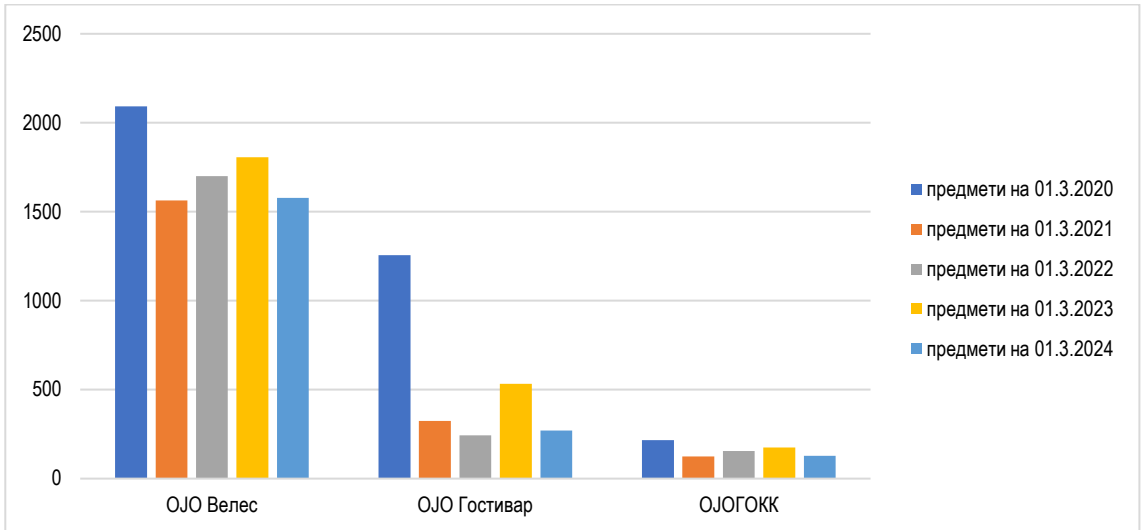
насока, а доколку ги наведеме поединечно, во Вишото јавно обвинителство Битола евидентирано е зголемување од 58,82%, во Вишото јавно обвинителство Скопје евидентирано е зголемување од 47,53%, во Основно јавно обвинителство Гевгелија евидентирано е зголемување од цели е 193,75%, понатаму во Основно јавно обвинителство Дебар 127,27%, Основно јавно обвинителство Делчево 59,38%, Основно јавно обвинителство Кичево 35,42%, Основно јавно обвинителство Куманово 94,09%, Основно јавно обвинителство Охрид 74,34%, и Основно јавно обвинителство Прилеп 103,92%.



Обвинителства со најголем пораст на предмети во работа

Имаме два специфични моменти кои што се својствени за овие обвинителства во кои што е евидентирано рекордно зголемување. Имено, или бројот на јавни обвинители во обвинителството останува ист, како што е тоа случај со ОЈО Дебар, ОЈО Делчево, ОЈО Куманово и ВЈО Скопје, или пак бројот на јавни обвинители се намалил, нешто што е забележано во случајот со ВЈО Битола (3 ЈО помалку), ОЈО Гевгелија (1 ЈО помалку), ОЈО Охрид (1 ЈО помалку) и ОЈО Прилеп (3 ЈО помалку). Исклучок од ваквата констатација е само состојбата во Основното јавно обвинителство Кичево, во кое што обвинителството зголемувањето на бројот на предмети во работа е пропратено и со зголемување на број на јавни обвинители од цели 100%. Она што е интересно со ОЈО Кичево е тоа што новозбраните обвинители не можат да постапуваат во предмети во редовна постапка, па така и покрај тоа што се избрани дополнителни јавни обвинители во ова обвинителство, истите не можат да придонесат за намалување на заостатокот на предмети кои мора да бидат водени во редовни наместо во скратени постапки. Ова укажува повторно на неоптимално менаџирање на расположливиот број на јавни обвинители во пракса, поради што се јавуваат и вакви ситуации каде изборот на нови обвинители не придонесува за зголемување на ефикасноста на обвинителството заради отсуство на соодветна анализа на потребите.

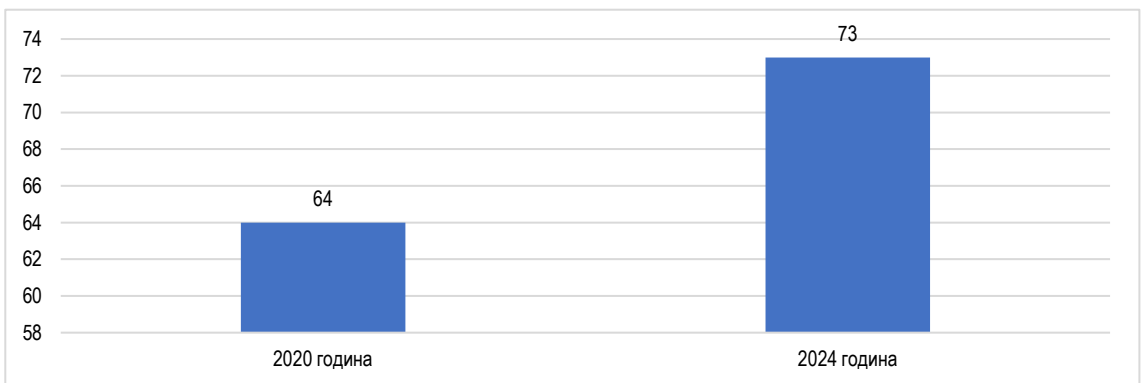
Од друга страна пак, специфична е секако и ситуацијата со обвинителствата во кои што имаме евидентирано намалување. Оттука, интересна за анализа е токму состојбата во Основното јавно обвинителство Гостивар во кое обвинителство, намалувањето од 78,42% на предметите во работа е пропратено и со зголемување на бројот на јавни обвинители (2 јавни обвинители повеќе, односно зголемување од 29%). Слична ситуација е евидентирана и во Основното јавно обвинителство за гонење организиран криминал и корупција (ОЈОГОКК), во кое обвинителство покрај тоа што бројот на предмети во работа се намалил за 40,55%, тоа било случај во ситуација кога ова обвинителство располагало со 3 јавни обвинители повеќе, што изразено во проценти претставува зголемување од 30%. Иако не толку сериозно, сепак и во Основното јавно обвинителство Велес, намалувањето на предмети во работа од 24,57% е во ситуација кога ова обвинителство има 1 јавен обвинител повеќе. Во останатите обвинителства, намалувањето е помало, поради што истите нема да бидат предмет на подетална анализа.



Обвинителства со најголемо намалување на бројот на предмети во работа

Во оваа насока, имаме и обвинителства во кои што е евидентирано значително намалување на бројот на предмети во работа, меѓутоа паралелно со тоа се намалил и бројот на јавни обвинители. Таков случај е Основното јавно обвинителство Штип каде што намалувањето на бројот на предмети од 47,80% е пропратено со 40% јавни обвинители помалку како и Основно јавно обвинителство Ресен каде што исто така намалувањето од 84,66% е пропратено со 1 јавен обвинител помалку, што е намалување за 50%.

Исто така, доколку и во овој дел направиме споредба, а видно од податоците изнесени подолу, произлегува дека во 2020 година сме имале по 64 предмети во работа од јавен обвинител, за разлика од 2024 година кога оваа бројка е поголема, така што сега имаме по 73 предмети во работа од јавен обвинител. Поинаку кажано, состојбата во јавните обвинителства и во поглед на ова прашање е далеку подобра, имајќи предвид дека бројот на предмети во работа по јавен обвинител е зголемен за само 14,28%, за разлика од претходно евидентираното зголемување од 83,26% кај судиите.



Просечен број на предмети во работа по јавен обвинител во даден момент

Дополнително, во овој дел, нешто што исто така заслужува внимание се секако и годишните извештаи за работата на јавните обвинителства, кои што ги изготвува Јавното обвинителство на Република Северна Македонија.¹⁴ Имено, видно од содржината на овие извештаи,¹⁵ а имајќи предвид дека Јавното обвинителство изготвува единствен извештај кој што се однесува на работата на сите јавни обвинителства, главната забелешка во овој дел се однесува токму на тоа што ваквиот извештај не може во целост да ја отслика

¹⁴ Член 54 став 4 од Закон за јавното обвинителство, Службен весник на РСМ број 42/20

¹⁵ Јавно објавени на официјалната веб страна на ЈО РСМ, достапни на: <https://rb.gv/7475wt>

состојбата со обемот на работа во обвинителствата, поради две причини. Прво, податоците во однос на бројот на предмети во рамки на извештајот се групирани и презентирани на ниво на вишо јавно обвинителство, што значи дека од извештајот не може да се добие информација за тоа колку предмети во работа имало одредено основно јавно обвинителство во текот на една година. Чисто колку за споредба, во рамки на овие извештаи, податоците пак кои што се однесуваат на состојбата со јавни обвинители, се прикажани одделно за секое јавно обвинителство, што значи дека нема причина поради која што тоа не би било направено и за овие исклучително важни податоци. Второ, не помалку важно, податоците наместо да бидат изразени на ниво на предмети, тие се прикажани по број на лица, односно број на сторители на кривични дела кои што биле опфатени во рамки на постапките водени од страна на обвинителствата. Ваквото евидентирање на податоците е проблематично поради тоа што оневозможува вкрстување на податоците и соодветна компарација, особено затоа што и податоците кои ги прибира Советот на Европа за работата на судовите и јавните обвинителства се прикажани на ниво на предмети, а не по лица. Дотолку повеќе, ако направиме паралела со судовите, можеме да видиме дека, иако во рамки на судските постапки се опфатени и по повеќе лица, сепак статистичките податоци во поглед на евиденцијата од страна на судовите се водат на ниво на предмети.

Во овој дел, особено треба да се има предвид и насоката дадена во рамки на Патоказот за владеење на правото,¹⁶ во кој што документ меѓудругото се наведува и дека е потребно да бидат усвоени нови Методологии за прибирање и обработка на статистички податоци за работата не само на јавните обвинителства, туку и за судовите. Крајно, уште нешто што не се однесува директно на горенаведениот извештај, а сепак вреди да се истакне во овој дел е секако и тоа што за разлика од судиите, кај јавните обвинители нема никаква методологија со индикатори или некој друг вид на акт преку чија што примена би можело да се направи оценка на сложеноста на предметите кои што ги имаат обвинителствата во работа. Отсуството на ваквата методологија резултира со можност да се направи само квантитативна, но не и квалитативна анализа на севкупната работа на јавните обвинителства во земјава, кое нешто пак сосема очекувано може да доведе до изведување на погрешни заклучоци, кои потоа ќе послужат како основа за креирање на политики и донесување на одлуки.

Иако претходно кажавме дека податоците кои што се однесуваат на Јавното обвинителство на Република Северна Македонија во поглед на бројот на предмети во работа, нема да бидат предмет на обработка и анализа, сепак не може, а да остане незабележано тоа што во 2020 година ова обвинителство од вкупно 1198 предмети кои што ги имало во работа, 669 предмети се однесувале на замошници за меѓународна правна помош или барања за преземање на кривично гонење, како и предмети оформени по претставки, поплаки, барања за изземање, барања за решавање судир на надлежности и други поднесоци. Поинаку кажано, над 50% од вкупниот број на предмети кои што Јавното обвинителство на Република Северна Македонија ги имало во работа во текот на предметната година, од аспект на потребните дејствија кои што треба да бидат преземени, се однесувале на административни прашања кои изискуваат различен ангажман отколку преземање на истражни и други дејствија. Идентична ситуација во однос на ова Јавно обвинителство имаме и во наредните две години, па така во 2021 година од вкупно 1491 предмети во работа, 904 предмети се однесуваат на условно кажано административни прашања, како и во 2022 година од вкупно 1240 предмети во работа, 780 предмети биле од ваков карактер.

¹⁶ Комисија за европски прашања, Национален совет за евроинтеграции, декември 2023 година, јавно објавен на официјалната веб страна на Секретаријатот за европски прашања, достапно на: <https://rb.gy/q59s2c>

2. СУДСКА И ЈАВНООБВИНИТЕЛСКА СЛУЖБА

Настрана од судите и јавните обвинители, исклучително важна улога од аспект на ефикасно водење на постапките, им припаѓа секако и на останатите вработени во судот и јавните обвинителства, кои што се дел од судската и јавнообвинителската служба. Меѓутоа, и покрај нивното значење, досегашното искуство покажува дека недоволно внимание се посветува на оваа категорија на вработени во судовите и јавните обвинителства, поради што истите се постојано оставени под радарот на битните реформски процеси во правосудниот сектор, и нивните ставови и препораки воопшто и да не се земаат предвид при донесување на одлуки од страна на релевантните чинители.

Во прилог на оваа констатација, одат и приоритетите предвидени во рамки на Развојната секторска стратегија за правосудството,¹⁷ како и активностите наведени во акцискиот план за спроведување на истата,¹⁸ од чија што содржина може да се види дека недоволно внимание се посветува на оваа категорија на вработени во судовите и јавните обвинителства. Недоволното внимание воглавном се должи на тоа што вработените во судската и јавнообвинителската служба не се вклучени во ниту една фаза од процесот, почнувајќи од креирањето, па се до имплементацијата, мониторингот и евалуацијата на овие исклучително важни документи за правосудниот сектор. Дотолку повеќе, не се предвидени ниту пак доволно активности кои што се однесуваат директно на нив, со оглед дека истите се спомнуваат на само неколку места во рамки на предметните документи.

Дополнително, Судскиот совет во февруари 2024 година, има подготвено две анализи¹⁹ кои имале за цел да се утврди не само потребниот број на судии во судовите во РСМ, туку и потребниот број на судски службеници, кое нешто видно од содржината на овие анализи е целосно изоставено. За разлика од нив пак, во однос на јавнообвинителските службеници јасно произлегува дека не се превземени апсолутно никакви активности во поглед на ова исклучително важно прашање.

Во оваа насока, а имајќи го предвид претходно изнесеното, сама по себе се наметнува потребата да се направи анализа и на состојбата со судската и јавнообвинителската служба. Дотолку повеќе, посебен фокус при анализата да биде ставен токму на јавнообвинителските и судските службеници, и тоа не само од аспект на бројчаната состојба со овој кадар, туку и од аспект на условите за работа кои што им ги нудат судовите и јавните обвинителства.

2.1 Состојба со судска служба

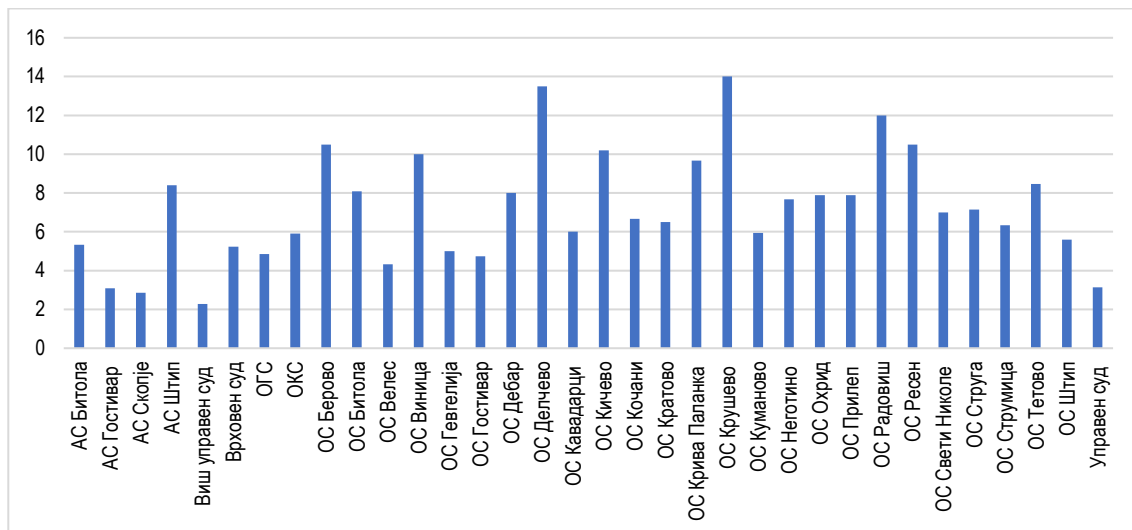
Системот на судската служба во судовите, го сочинуваат судските службеници, лицата вработени во судовите кои што вршат технички и помошни работи како и судската полиција.²⁰ Имајќи го ова предвид, ќе започнеме со анализа на прибраните податоци кои што се однесуваат на судската служба, со цел да видиме каква е состојбата со несудскиот кадар во судовите. Посебно внимание како што е и претходно наведено, меѓудругото, во овој дел ќе биде посветено и на податоците што се однесуваат на стручната судска служба. Имајќи го предвид членот 7 од Законот за судската служба, работните места на судските службеници се групирани во 4 посебни категории, односно категорија А-судски администратор, категорија Б-раководни судски службеници, категорија В-стручни судски службеници и категорија Г-помошно стручни судски службеници. Раководејќи се од ова, податоците кои што се однесуваат исклучиво на судските службеници, во продолжение ќе бидат прикажани на ист начин.

¹⁷ Развојна секторска стратегија за правосудство (2024-2028), декември 2023 година, достапна на: <https://shorturl.at/MIGB9>

¹⁸ Акциски план за спроведување на секторска стратегија за правосудството (2024-2028), достапен на: <https://rb.gy/u13m0>

¹⁹ Анализа за потребни судски места во Управен суд и основни судови на апелационо подрачје Скопје, апелационото подрачје Гостивар, апелационо подрачје Битола и апелационо подрачје Штип, достапна на: <https://rb.gy/p6bxx2> и Анализа за потребни судски места во Врховен суд на РСМ, Виш управен суд, АС Скопје, АС Гостивар, АС Битола и АС Штип, достапна на: <https://rb.gy/juv6aw>

²⁰ Член 2 од Закон за судска служба, Службен весник на РСМ број 43/14, 156/2014; 33/2015; 98/2015; 6/2016; 10/2017; 73/2017; 198/2018; 248/2018; 215/2021; 235/2022



Просечен број на вработени по судија

Најнапред, нешто што остава особен впечаток, е тоа што доколку направиме споредба само на вкупниот број на вработени во судската служба, со бројот на судии, произлегува дека имаме исклучително нерамноерна распределба на останатиот несудски кадар во судовите. Во оваа насока, најнапред треба да имаме предвид дека просекот во земјава изнесува 5,59 вработени во судска служба по судија. Во прилог на претходно изнесената констатација за нерамноерна распределба, говори фактот што од една страна имаме судови во кои што имаме по 2,28 вработени по судија, како што е тоа случај да речеме со Вишиот управен суд, или пак 2,86 вработени од судија, што е евидентирано во случајот со Апелациониот суд Скопје. Од друга страна пак имаме и судови во кои што имаме дури по 14 вработени од судија, нешто што е евидентирано во случајот со Основниот суд Крушево, односно 13,5 вработени од судија, како што е состојбата во Основниот суд Делчево.

Во оваа насока, интересна за анализа е и состојбата во неколку од судовите, во кои што евидентно дека имаме ист број на судии, а сепак различен број на останат кадар. Имено, колку за појаснување, таква е состојбата во Основниот суд Битола каде што на вкупно 12 судии имаме 97 вработени како останат кадар, додека пак во Основниот суд Велес со ист број на судии имаме 52 вработени во судската служба, или поинаку кажано речиси двојно помалку. Иста паралела може да се направи и со Основниот суд Гостивар во кој што на 15 судии, имаме 71 вработен во судска служба, за разлика од Основен суд Тетово пак во кој што на ист број на судии, имаме 127 лица вработени како несудски кадар. Во овој дел треба да се има предвид дека сите судови кои што беа земени за пример, се основни судови со проширена надлежност, односно судови кои што се исти од аспект на степен и надлежност.

Меѓутоа, нешто што исто така треба да се има предвид во врска со оваа забелешка е секако и тоа што се работи за судови со седиште во градовите кои што имаат различен број на вкупно население,²¹ па така согласно податоците од последно спроведениот попис од 2021 година, вкупното резидентно население во Битола изнесува 85.164, во Велес 48.463, во Гостивар 59.770 и во Тетово 84.770. Дотолку повеќе, а доколку ги земеме предвид претходно изнесените податоци релевантни за овие судови, можеме да заклучиме и дека се работи и за судови кои што имаат и различен вкупен број на предмети во работа, односно дека Основниот суд Битола на ниво на суд има повеќе предмети во работа од Основниот суд Велес, како и дека Основниот суд Тетово исто така има повеќе предмети во работа од Основниот суд Гостивар.

Дополнително, уште нешто остава впечаток, и истото е особено евидентно од примерот со состојбата во случајот со Основниот суд Гостивар и Основниот суд Тетово. Имено, Основниот суд Тетово располага со поголем број на вработени, со оглед дека градот Тетово има поголем број на население, за разлика од Основниот суд Гостивар кој што има помал број на вработени, што е и во ред, со оглед дека градот Гостивар

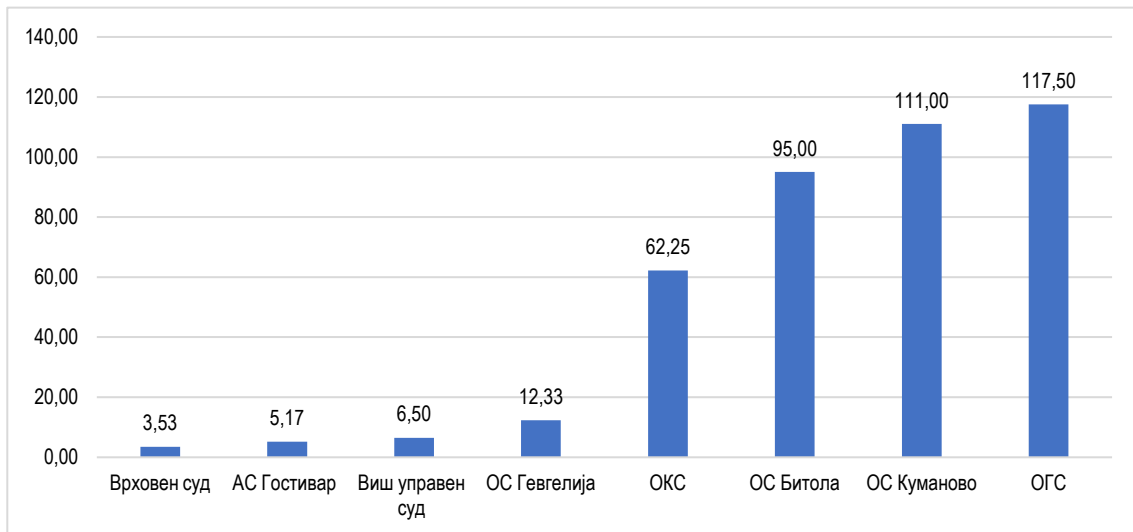
²¹ Официјални податоци од спроведен попис во 2021 година, достапни на: <https://rb.gy/bm1t1p>

има помал број на население. Меѓутоа, во прашање се доведува пропорцијата помеѓу вкупниот број на население од една страна и бројот на останат несудски кадар од друга, која што пропорција повеќе од очигледно видно од овој пример е невоедначена, како резултат на што ваквиот сооднос е различен во предметните судови.

Имајќи го предвид сето претходно наведено, во прашање се доведуваат и самите акти за систематизација на работните места во судовите, од аспект на тоа дали и во колкава мера постоечките акти навистина ја одразуваат реалната потреба за човечки ресурси во судовите. Во оваа насока, логично се поставуваат неколку прашања:

- На кој начин е утврден бројот на потребни судии и останат кадар за овие судови?
- Дали основните судови во Битола и Тетово имаат помалку судии од основните судови во Велес и Гостивар, каде можеби има вишок на судии?
- Или пак основните судови во Велес и Гостивар имаат недостаток на останат „несудски“ кадар?

Дополнително, нешто што исто така може да се забележи е тоа што изразено во апсолутни бројки, хиерархиски највисоките работни позиции, односно раководните судски службеници се најзастапени во Врховниот суд на Република Северна Македонија, додека пак во останатите судови или нема вработени на овие работни позиции или пак нивниот број споредено со останатите е незначителен. Во оваа насока, нешто што остава особен впечаток е секако и состојбата во судовите во кои што имаме вработени раководни судски службеници, со оглед на евидентните разлики кои што постојат помеѓу судовите во поглед на ова прашање. Оттука, а без да ја елаборираме состојбата одделно за секој суд, ќе се осврнеме само на судовите во кои што се евидентирани позитивните и негативните екстрими. Оттука, од една страна имаме судови како што е тоа случај да речеме со Врховниот суд на РСМ (каде што е евидентирано дека имаме по 1 раководен службеник на 3,5 вработени), потоа Апелациониот суд Гостивар (1 раководен службеник на 5 вработени), Вишиот управен суд (1 раководен службеник на 6,5 вработени), како и Основниот суд Гевгелија (1 раководен службеник на 12,3 вработени).



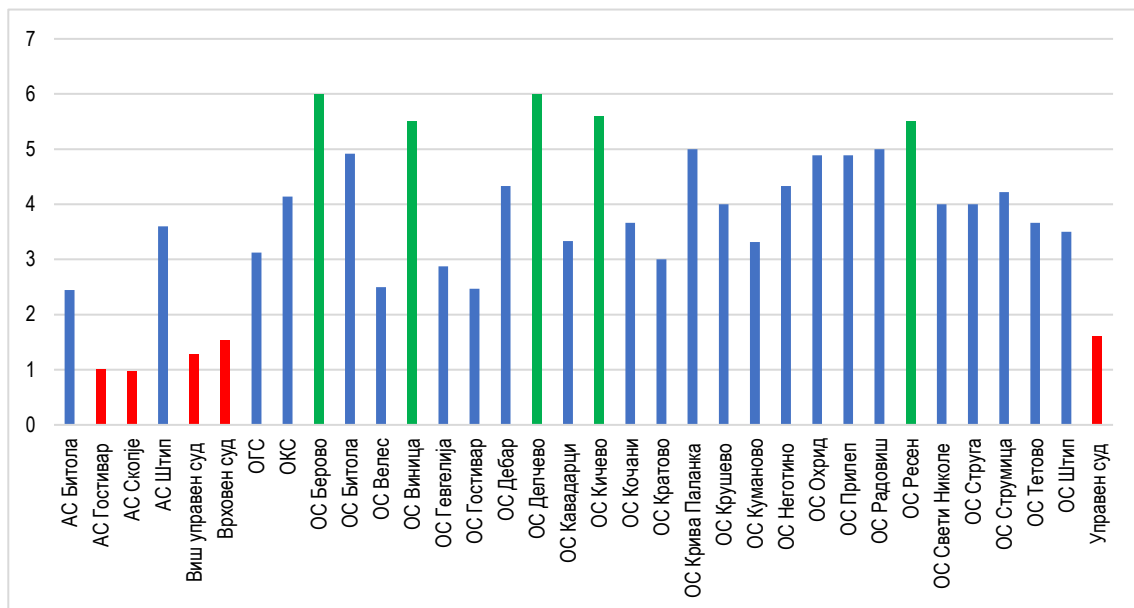
Позитивен и негативен екстрем на вработени по раководител

Од друга страна пак имаме и судови каде што состојбата е далеку поразлична, па така тоа е случај со Основниот граѓански суд (каде што е евидентирано дека имаме по 1 раководен службеник на 117,5 вработени), потоа Основниот суд Куманово (1 раководен службеник на 111 вработени), Основниот суд Битола (1 раководен службеник на 95 вработени), како и Основниот кривичен суд (1 раководен службеник на 62,25 вработени).

Имајќи го ова предвид, логично се поставува прашањето за тоа колку успешно може да биде спроведен процесот на координирање на вработените од страна на раководните службеници во судовите во кои што оваа обврска опфаќа исклучително голем број на вработени лица, но не само тоа, туку во прашање се доведува и

самиот процес на оценување на судските службеници, во поглед на начинот на кој што се спроведува ваквиот процес, како и од аспект на квалитетот со кој истиот е спроведен.

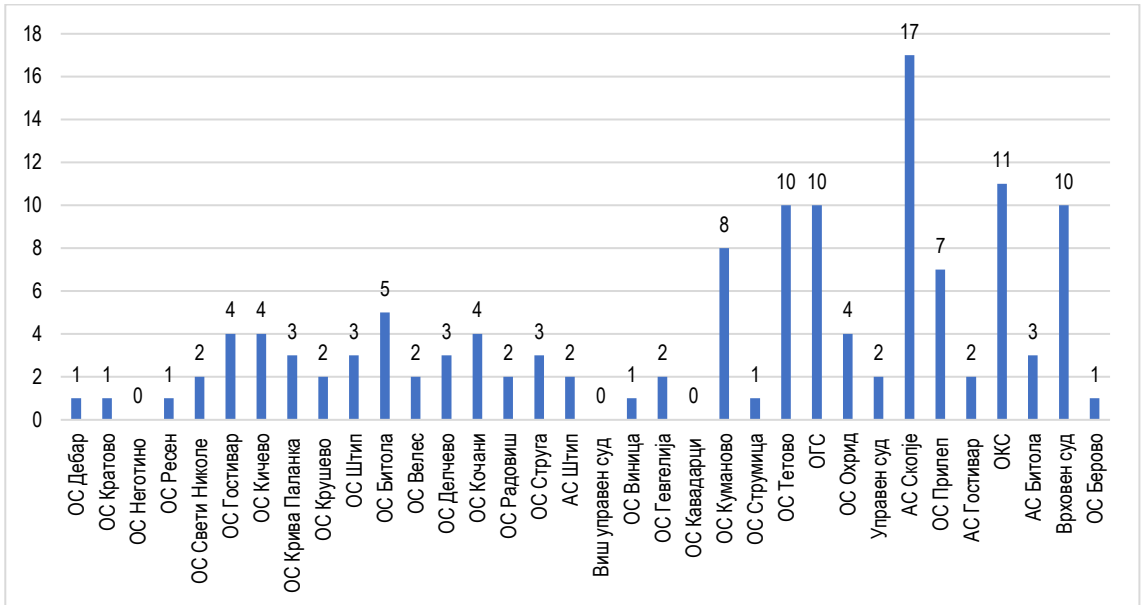
Исто така, евидентно е дека во мнозинството судови бројот на вработени како стручни службеници е помал за разлика од бројот на вработените како помошно стручни службеници. И ваквиот сооднос е во ред, имајќи предвид дека истиот е на линија со очекувањата за тоа како по логика на нештата би требало судовите да бидат екипирани. Исклучок од оваа констатација се Апелациониот суд Гостивар и Апелциониот суд Скопје, кои што се единствените два случаи на судови во кои што стручната судска служба е побројна од помошно стручната, што значи дека истите имаат недостиг на вработени во судовите кои што се помошно стручни службеници.



Просечен број на помошно стручни соработници по судија

Оттука, и во поглед на екипираноста на судовите со помошно стручни службеници, се забележуваат евидентни разлики. Во оваа насока, доколку земеме дека во просек судовите располагаат со 3 помошно стручни службеници од судија, позитивниот екстрем е евидентиран во Основниот суд Берово и Основниот суд Делчево, судови кои што располагаат со 6 помошно стручни службеници од судија. Нешто подобра состојба имаме и во Основниот суд Кичево (5,6 помошно стручни службеници од судија) како и во Основниот суд Ресен (5,5 помошно стручни службеници од судија). Од друга страна, негативниот екстрем во однос на ова прашање е евидентиран во Апелациониот суд Скопје, каде што имаме 0,97 помошно стручни службеници од судија. Изразито лоша состојба со помошно стручни службеници е евидентирана и во Апелациониот суд Гостивар (1 помошно стручен службеник на судија), Вишиот управен суд (1,28 помошно стручни службеници на судија), Врховниот суд на РСМ (1,53 помошно стручен службеник од судија) како и Управниот суд (1,6 помошно стручен службеник на судија).

Во поширок контекст гледано, интересни се и податоците кои што се однесуваат на судската полиција како и на останатите вработени во судот кои што не се судски службеници. Оттука, Основниот суд Кичево и Апелациониот суд Гостивар, се единствените судови во земјата кои што немаат вработени како судска полиција, па сосема оправдано се поставува прашањето на кој начин се врши обезбедувањето на објектот, имотот и лицата во предметните судови, како и кој врши одржување на редот во судовите имајќи предвид дека овие обврски спаѓаат во исклучива надлежност на судската полиција?



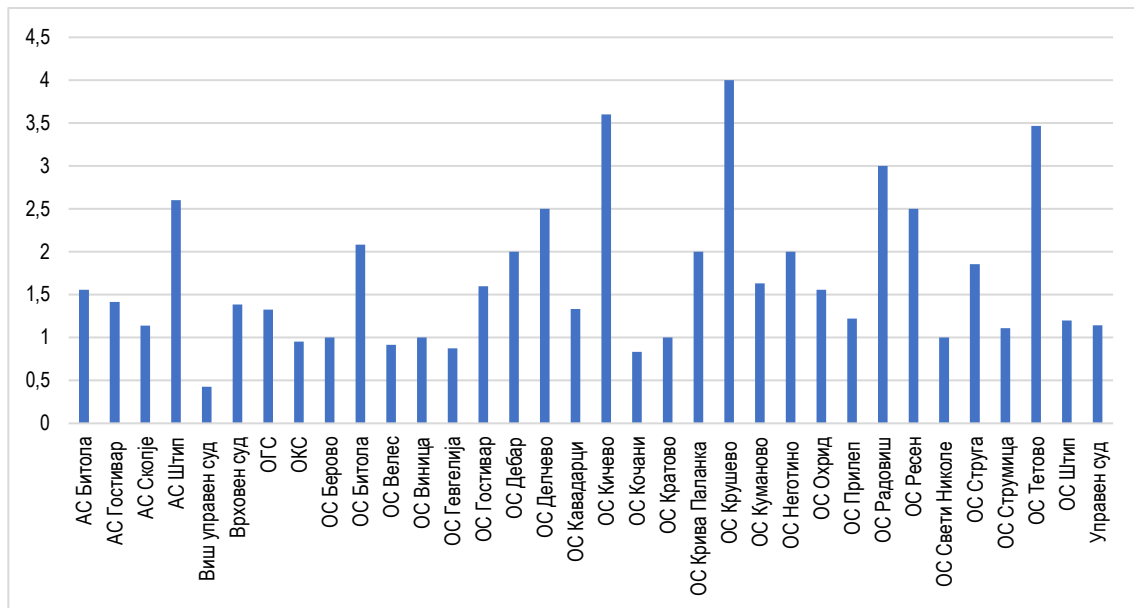
Број на други вработени лица во судот кои вршат технички и помошни работи

Дополнително, имаме неколку судови, односно вкупно 5, во кои што бројот на вработените кои се задолжени за вршење технички и помошни работи, споредено со бројот на стручни и помошно стручни судски службеници е значително голем. Видно од податоците изнесени претходно, еклатантен пример за судови во кои што изразено во апсолутни бројки е евидентиран релативно голем број на вработени за извршување на помошно технички работи е Апелациониот суд Скопје, Врховниот суд на РСМ, Основниот суд Тетово, Основниот граѓански суд, како и Основниот кривичен суд. Од друга страна пак, доколку податоците ги анализираме од аспект на сооднос помеѓу бројот на вработени кои што вршат технички и помошни работи, и вкупниот број на сите вработени во судовите, добиваме малку поинаква ситуација. Така, ваквиот сооднос останува изразит во Врховниот суд на РСМ каде што вработените кои што вршат помошно технички работи се застапени со 14,7% од вкупниот број на вработени, како и во Апелациониот суд Скопје каде што застапеноста на овие вработени е 16,5%, за разлика од останатите судови каде што состојбата се менува, како што е тоа случај со Основниот суд Тетово каде што произлегува дека овие вработени се застапени со 7,87% Основниот граѓански суд со застапеност од 4,2% и Основниот кривичен суд со застапеност од 4,3%. Од друга страна пак, иако во апсолутни бројки тоа не се забележува, сепак ваквиот сооднос е изразит и во дел од останатите помали судови, како што е тоа случај со Основниот суд Свети Николе каде што оваа категорија на вработени е застапена со 9,5% од вкупниот број на вработени во судот, потоа Основниот суд Прилеп со застапеност од 9,8%, Основниот суд Кочани со застапеност од 10% како и Основниот суд Крушево со застапеност од дури 14,3%.

Имајќи предвид дека во групата на вработени кои што вршат технички и помошни работи во судовите спаѓаат оператор на телефонска централа, хаус мајстор, ложач на парен котел, хигеничар, возач, вработена во бифе, и сл.,²² сосема оправдано се поставува прашањето во однос на реалната потреба во предметните судови да имаме ваква застапеност на оваа категорија на вработени. Дотолку повеќе, а доколку го анализираме и делокругот на работните обврски кои што спаѓаат во рамките на овие работни позиции, само по себе се отвара и прашањето за користење на можностите за outsourcing за сите или пак за барем дел од овие работни позиции. Ова особено имајќи ја предвид економската исплатливост за судовите која што несомнено ќе произлезе доколку редовните класични вработувања за овие работни позиции бидат заменети со outsourcing услуги, врз основа на претходно склучен договор со фирма која што ќе ги испорачува услугите на судот во обем, динамика и начин согласно реалната потреба за тоа.

²² Правилник за внатрешна организација и систематизација на работните места во Основен суд Прилеп, од 16.03.2015 година, јавно достапен на: <https://shorturl.at/wOISn>

За крај, доколку посебно ги издвоиме само стручните судски службеници, и нивниот број го споредиме со бројот на судии во судовите, а видно од податоците изнесени подолу доаѓаме до многу интересни забелешки.

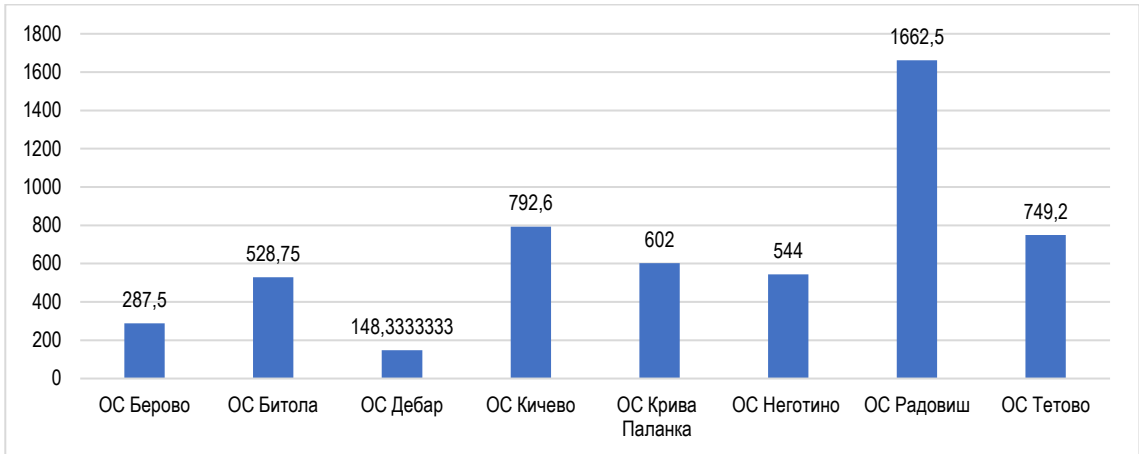


Просечен број на стручни службеници по судија

Имено, првиот и генерален впечаток во овој дел е тоа што споредено со европскиот просек според податоците на СЕРЕЈ за 2020 година,²³ согласно кои е предвиден број од 2,05 службеници кои му помагаат на судијата, јасно произлегува дека состојбата со судовите во земјава е поразлична од тоа. Имено, согласно горенаведените податоци, евидентно е дека просекот во однос на бројот на стручни судски службеници по судија во земјава изнесува 1,44. Во овој дел, нешто што треба да се има предвид е секако тоа што согласно Методологијата која што ја користи СЕРЕЈ, во пресметката за европскиот просек се земени предвид податоците за вкупниот број на несудиски кадар во судовите, што значи дека од страна на СЕРЕЈ не се прави разлика помеѓу стручната и помошно стручната судска служба. Спротивно на ова, домашниот просек утврден во рамките на ова истражување се однесува исклучиво само на податоците кои што се однесуваат на стручните судски службеници.

Во оваа насока, од вкупно 34 анализирани судови, произлегува дека 7 судови се опремени со стручна судска служба над утврдениот европски просек, 4 судови се движат во рамки на просекот, додека пак опременоста во поглед на ова прашање во 23 судови е под европскиот просек. Следствено на ова, Основниот суд Радовиш (каде што е евидентирано дека на 2 судии имаме 6 стручни судски службеници), Основниот суд Крушево (каде што е евидентирано дека на 1 судија имаме 4 стручни судски службеници) Основниот суд Тетово (каде што е евидентирано дека на 15 судии имаме 52 стручни судски службеници), Основниот суд Кичево (каде што е евидентирано дека на 5 судии имаме 18 стручни судски службеници), Основниот суд Ресен (каде што е евидентирано дека на 2 судии имаме 5 стручни судски службеници), Основниот суд Делчево (каде што е евидентирано дека на 2 судии имаме 5 стручни судски службеници), како и Апелациониот суд Штип (каде што е евидентирано дека на 5 судии имаме 13 стручни судски службеници), се судови кои што се екипирани со стручна судска служба дури и над европскиот просек. Сепак, во однос на овој дел, треба да се има предвид и фактот што, со исклучок на Основен суд Тетово, воглавном се работи за помали судови, со помал број на вработени и мал број на судии, што неминовно влијае врз ваквата статистика.

²³ Јавно објавени и достапни на: [Quantitative Data EN | Tableau Public](#)



Број на предмети во работа по судија во судови со споредбено сличен сооднос на стручни соработници по судија

Дотолку повеќе, доколку ова прашање земеме да го анализираме и од аспект на вкупниот број на предмети во работа, произлегува дека на релативно ист начин со стручна судска служба се екипирани судови кои што имаат евидентни разлики во поглед на вкупниот обем на работа. Во прилог на оваа констатација се податоците изнесени подолу, согласно кои што најпечатлива е состојбата во Основниот суд Радовиш каде што имаме 3 стручни судски службеници по судија, а 1662,5 предмети во работа по судија, во Основниот суд Тетово каде што имаме 3,47 стручни судски службеници по судија, а 749,2 предмети во работа по судија, како и во Основниот суд Кичево каде што имаме 3,6 стручни судски службеници по судија, а просечно 792,6 предмети во работа кај секој судија. Нешто подобра е и состојбата во Основниот суд Дебар, Основниот суд Неготино, Основниот суд Крива Паланка и Основниот суд Битола, кои што судови во поглед на екипираност со стручна судска служба се наоѓаат во рамки на европскиот просек. И во поглед на овие судови, исто како и претходно, релевантна е забелешката дека станува збор за судови кои што се на ист начин екипирани со стручна судска служба, и покрај тоа што меѓусебно се разликуваат од аспект на вкупниот број на предмети во работа по судија. Така, по 2 стручни судски службеници од судија имаме во сите овие судови, иако во Основниот суд Дебар имаме по 148,33 предмети во работа од судија, додека во Основниот суд Неготино имаме по 544 предмети, во Основниот суд Крива Паланка по 602 предмети и во Основниот суд Битола по 528,75 предмети во работа од судија.

Во оваа насока, а имајќи ја предвид ваквата поставеност во однос на вкупниот обем на работа кој што го имаат судите во предметните судови, сосема оправдано во прашање се доведува, не само ефикасноста при водењето на судските постапки, туку и квалитетот на испорачаната правда во рамки на истите. Ова особено, имајќи предвид дека обемот на потребна помош од страна на стручниот судски службеник, зависи и е директно условена, меѓудругото и од вкупниот обем на работа на судијата. Ваквата состојба во пракса, само уште еднаш ги доведува во прашање постоечките акти за систематизација на работни места во судовите, и го акцентира значењето да овие акти одговараат и ја задоволат реалната потреба за човечки ресурси во судовите.

Нешто што заслужува особено внимание е состојбата во судовите кои што се екипирани со стручна судска служба под европскиот просек, имајќи предвид дека се работи за навистина голем број на судови, со оглед дека ваквата состојба е својствена за над 2/3 од вкупниот број судови во земјата. Во оваа насока, најалармантна е состојбата во Вишиот управен суд каде што имаме евидентирани 0,42 стручни службеници по судија. Во оваа насока, не може а да остане незабележано тоа што, евидентно согласно анализата на сите овие податоци претходно, произлегува дека Вишиот управен суд е најпогоден со недостиг на човечки ресурси, како на име стручни судски службеници, така и во поглед на помошно стручни службеници, а секако и општо земено во поглед на севкупниот број на вработени во судската служба на судот.

Во однос на прашањето за стручни судски службеници исклучително сериозна е состојбата и во дел од останатите судови, односно Основниот кривичен суд (каде што е евидентирано дека имаме по 0,95 стручни службеници по судија), Основниот суд Гевгелија (со евидентирани 0,87 стручни службеници по судија),

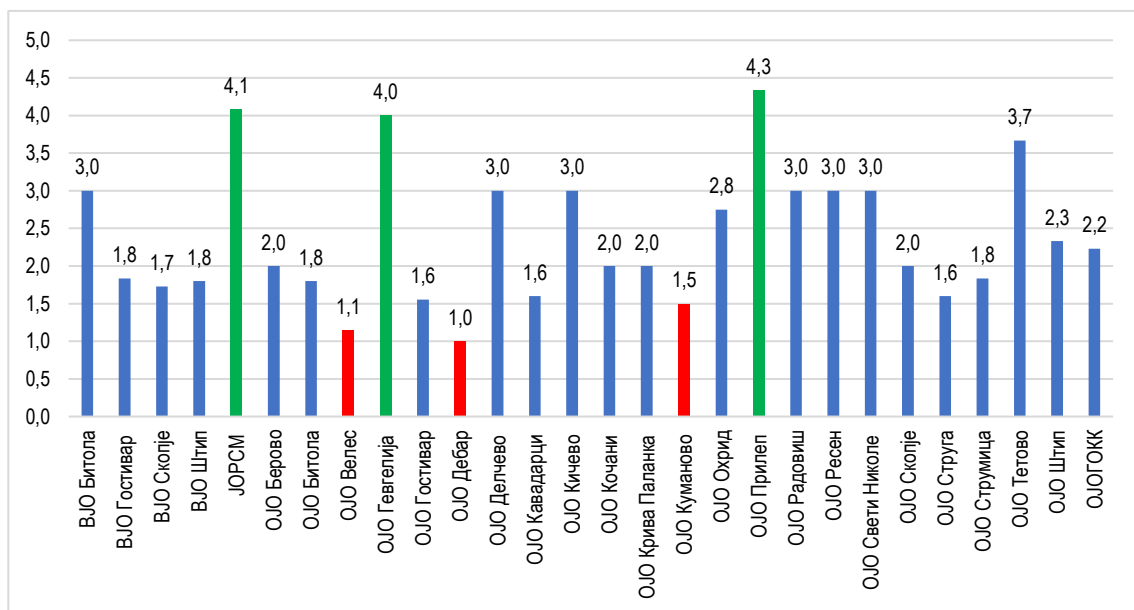
Основен суд Кочани (со евидентирани 0,83 стручни службеници по судија) како и Основниот суд Велес (со евидентирани 0,91 стручни службеници по судија). Поинаку кажано, се работи за судови во кои што бројот на судии е поголем од бројот на стручни судски службеници кои што ги имаат судовите на располагање, поради што не е остварлива ниту потребата од 1 стручен судски службеник на судија.

За крај, а доколку овие податоци ги анализираме и во корелација со утврдениот домашен просек, добиваме малку поинаква ситуација, па така произлегува дека имаме вкупно 15 судови кои што се опремени со стручна судска служба над утврдениот просек од 1,44 стручни службеници по судија, додека пак во 19 судови состојбата со стручна судска служба е под вака утврдениот просек.

2.2. Состојба со јавнообвинителска служба

За разлика од судската служба, јавнообвинителската служба ја сочинуваат јавнообвинителските службеници како и лицата вработени во јавните обвинителства кои што вршат технички и помошни работи.²⁴ Во оваа насока, и во овој дел ќе дадеме осврт на состојбата во јавните обвинителства, со вработените кои што се дел од јавнообвинителска служба, со посебен фокус и врз стручната јавнообвинителска служба. Повторно, податоците кои што се однесуваат на јавнообвинителските службеници, ќе бидат презентирани согласно законски предвидената категоризацијата на работни места за овие вработени во јавните обвинителства,²⁵ па така истите ќе бидат групирани на категорија А- секретари, категорија Б- раководни јавнообвинителски службеници, категорија В-стручни јавнообвинителски службеници и категорија Г- помошно стручни јавнообвинителски службеници.

Видно од податоците изнесени подолу, состојбата во јавните обвинителства, во поглед на прашањето за останатиот кадар од јавнообвинителската служба споредено со бројот на јавни обвинители е исто така нерамномерно воспоставена. Во прилог на оваа констатација, говори тоа што во просек во јавните обвинителства во земјава имаме по 2,19 вработени на јавен обвинител, при што позитивниот екстрем изнесува 4,33 вработени по јавен обвинител, кое нешто е евидентирано во Основното јавно обвинителство Прилеп, и негативниот екстрем кој изнесува 1 вработен по јавен обвинител, што е евидентирано во Основното јавно обвинителство Дебар.



Просечен број на вработени по ЈО

²⁴ Член 2 став 1 од Закон за јавнообвинителска служба, Службен весник на РСМ број 62/15, 231/15; 11/16; 21/18; 235/22

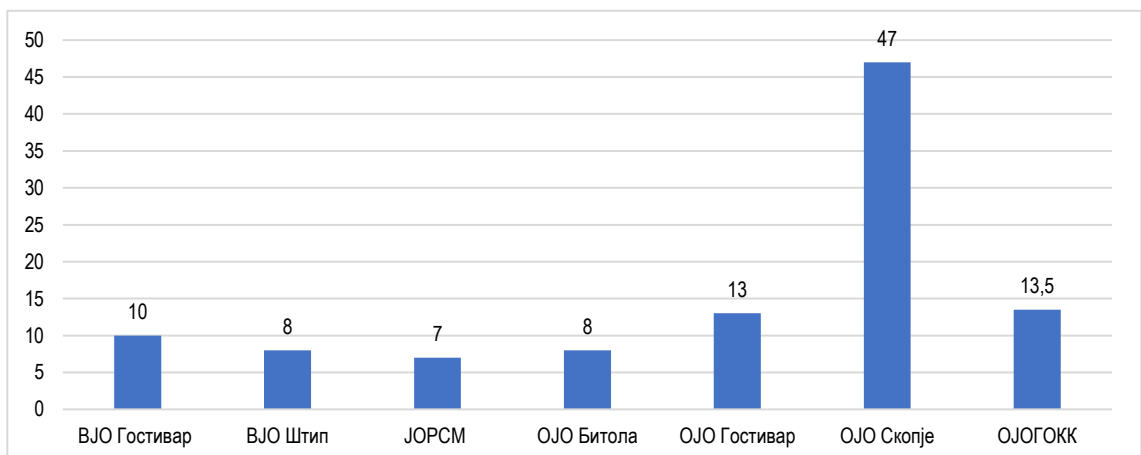
²⁵ Член 7, *ibid*

Дополнително, во поглед на ова прашање, нешто посебно специфично за анализа е состојбата во Основното јавно обвинителство Струмица и Основното јавно обвинителство Тетово, па така на ист број на јавни обвинители (6 јавни обвинители), во ОЈО Тетово имаме двојно повеќе останат кадар (евидентирани вкупно 22 вработени), за разлика од ОЈО Струмица (со евидентирани вкупно 11 вработени). Дотолку повеќе, во однос на ова прашање треба да ги земеме предвид и податоците во однос на обемот на работа во двете обвинителства, согласно кои што произлегува дека јавните обвинители во Основното јавно обвинителство Струмица (со евидентирани 108 предмети во работа од јавен обвинител) имаат поголем број на предмети во работа по јавен обвинител за разлика од јавните обвинители во Основното јавно обвинителство Тетово (со евидентирани 73,5 предмети во работа од јавен обвинител). Оттука, а доколку се земат предвид претходно наведените фактори, јасно произлегува дека имаме несразмерна застапеност на човечки ресурси во предметните јавни обвинителства, што се должи на фактот што ОЈО Струмица и ОЈО Тетово се разликуваат во поглед на бројот на предмети во работа по јавен обвинител и бројот на останат кадар. Така, повторно се поставуваат прашањата:

- Како е утврден бројот на јавни обвинители и бројот на останат кадар кој треба да работи во овие обвинителства чиј обем на работа се разликува?
- Дали можеби ОЈО Струмица нема доволно јавни обвинители и останат кадар?
- Дали можеби ОЈО Тетово има вишок на јавни обвинители, а со тоа и останат кадар?

Ова се исклучително важни прашања, со оглед дека овие фактори несомнено влијаат и во прашање ја доведуваат ефикасноста во постапувањето, како и квалитетот со кој се извршува јавнообвинителската функција, имајќи предвид дека вкупниот обем на работа кој што во просек го има јавниот обвинител во ОЈО Струмица значително се разликува од обемот на работа на јавниот обвинител во ОЈО Тетово.

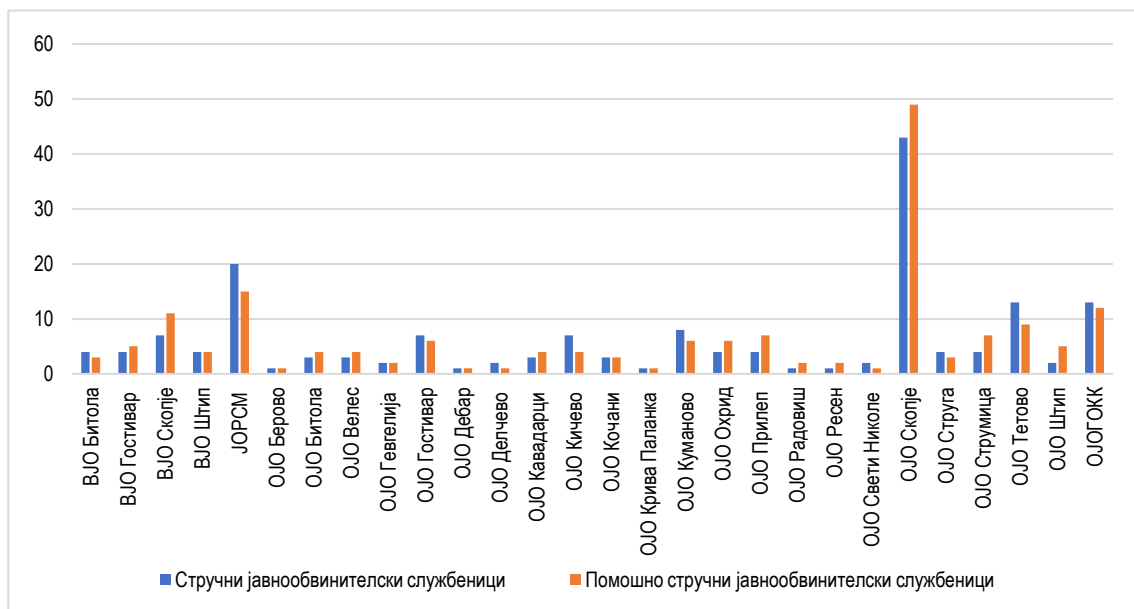
Споредено со судската служба, нешто што е заедничко и својствено е тоа што и кај јавнообвинителската служба, гледано во апсолутни бројки имаме изразита концентрација на раководни јавнообвинителски службеници во хиерархиски највисокото јавно обвинителство, односно во Јавното обвинителство на Република Северна Македонија. Дополнително, нешто што остава впечаток исто така е тоа што во јавните обвинителства, вработени на раководна позиција речиси и да нема, имајќи предвид дека раководни службеници се застапени во само 1/4 од вкупниот број на јавни обвинителства во земјата. Во оваа насока, интересни за анализа се податоците кои што се однесуваат на обвинителствата во рамки на кои што се евидентирани вработени на раководни позиции, а со оглед на евидентниот несразмерен сооднос помеѓу вкупниот број на вработени и бројот на раководни службеници. Имено состојбата во обвинителствата е различна, па така од една страна постојат обвинителства во кои што имаме раководител на 10 вработени како што е тоа случај во ВЈО Гостивар, потоа 8 вработени по раководител како што е тоа случај во ВЈО Штип и ОЈО Битола, како и 7 вработени по раководител, нешто што е евидентирано во ЈОРСМ. Од друга страна имаме обвинителства во кои што по 13 вработени од раководител, како што е тоа случај во ОЈО Гостивар, односно по 13,5 вработени од раководител, кое нешто е евидентирано во ОЈОГОКК, па дури и 47 вработени од раководител што е состојба која што е евидентирана во ОЈО Скопје.



Просечен број на вработени по раководител во обвинителствата каде има вработено раководители

Имајќи го предвид сето претходно изнесено, исто како и кај судовите, така и кај јавните обвинителства во прашање се доведуваат процесите на координирање на вработените и оценувањето на јавнообвинителските службеници.

Дополнително, во 43% од јавните обвинителства, бројот на помошно стручниот персонал, е поголем од бројот на стручните јавнообвинителски службеници. Обратна ситуација се забележува во 10 од вкупно 28 обвинителства, што повторно изразено во проценти е 36%, па така тоа е случај во ЈОРСМ, ВЈО Битола, ОЈО Делчево, ОЈО Гостивар, ОЈО Кичево, ОЈО Куманово, ОЈО Свети Николе, ОЈО Струга, ОЈО Тетово и ОЈОГОКК. Во останатите 6 обвинителства, бројот на помошно стручниот персонал е ист со бројот на стручните јавнообвинителски службеници, или изразено во проценти тоа е случај во 21% од вкупниот број на јавни обвинителства во земјава. Меѓутоа, она што заслужува внимание во овој дел е секако и тоа што за разлика од судовите, јавните обвинителства имаат многу посериозни проблеми со недостаток на помошно стручниот персонал, доколку за релевантен го земеме бројот на овие вработени споредено со бројот на јавни обвинители во обвинителствата. Сепак, во оваа насока, треба да се има предвид дека работата на судовите се разликува од работата на јавните обвинителства, имајќи предвид дека судовите се во секојдневна комуникација со граѓаните, поради што е потребно да има доволно кадар кој што ќе работи во приемните одделенија, писарниците, архивата, доставната служба и сл. во рамки на судовите. Оттука, сосема оправдано произлегува дека јавните обвинителства не треба на ист начин да бидат екипирани со помошно стручен персонал како судовите. Меѓутоа, и покрај тоа што истото треба да претставува оправдана причина на која што се должат евидентните разлики во екипирањето со оваа категорија на вработени помеѓу судовите и јавните обвинителства, сепак мора да се има предвид дека недостатокот на помошно стручен персонал во јавните обвинителства, влијае не само врз ефикасноста во постапувањето, туку и врз квалитетот на извршувањето на јавнообвинителската функција. Ова од причина што, во ситуација кога јавните обвинителства се соочуваат со недостиг на ваквиот кадар, јавните обвинители се приморани, покрај обврските од јавнообвинителската функција, да превземаат и работни обврски кои што спаѓаат во делокругот на работни обврски на помошно стручните јавнообвинителски службеници. Колку за појаснување, паралелно додека трае испитувањето на сведокот, односно обвинетиот во текот на претходната постапка по определен предмет јавниот обвинител сам води и записник,²⁶ па така не само што треба да внимава на прашањата кои што ги поставува за време на испитувањето, туку треба да води сметка и за начинот на кој што истите се евидентираат, односно за начинот на кој што исказите се внесуваат во записникот, а со цел да нешто не биде погрешно внесено или пак испуштено.



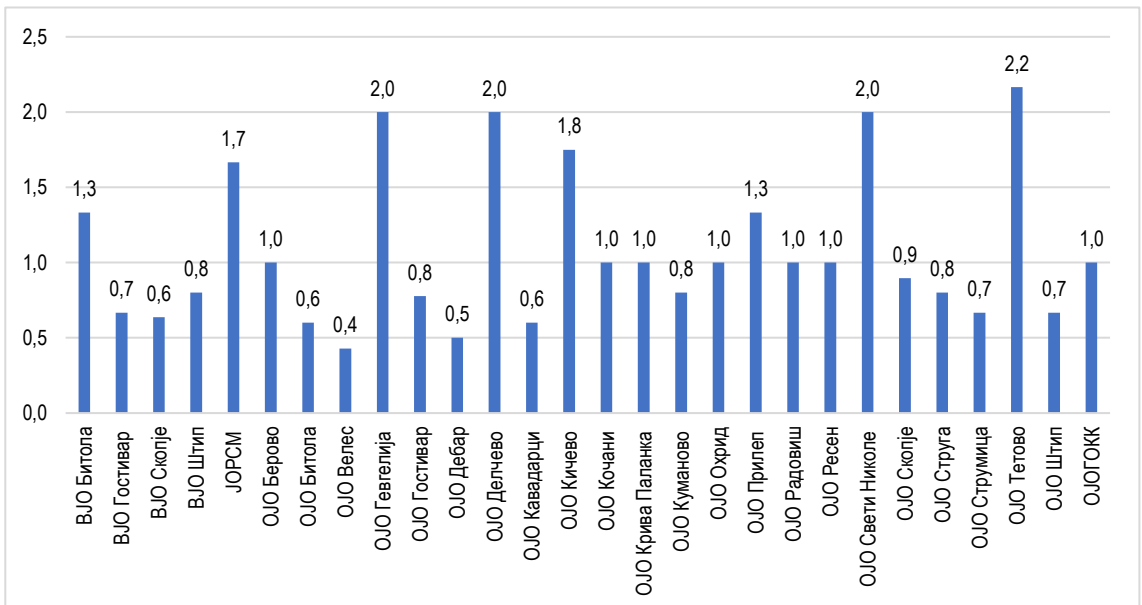
Број на стручни и помошно стручни јавнообвинителски службеници

²⁶ Информација обезбедена од одржани работни состаноци со јавни обвинители

Во оваа насока, а во поглед на ова прашање, треба да се има предвид дека состојбата во јавните обвинителства во земјава е таква да во просек имаме по 1 помошно стручен службеник на јавен обвинител, при што истата е најалармантна во ОЈО Дебар (каде што е евидентирано 0,5 помошно стручен службеник на јавен обвинител), потоа во ОЈО Велес (каде што е евидентирано 0,57 помошно стручен службеник на јавен обвинител), како и ОЈО Гостивар, ОЈО Куманово и ОЈО Струга (каде што е евидентирано дека имаме по 0,6 помошно стручен службеник на јавен обвинител). За разлика од нив пак, најдобра состојба имаме во ОЈО Прилеп (каде што е евидентирано 2,3 помошно стручен службеник на јавен обвинител), а потоа и во ОЈО Радовиш, ОЈО Ресен и ОЈО Гевгелија (со евидентирани 2 помошно стручен службеник на јавен обвинител).

За крај, сметаме за потребно да се даде посебно внимание токму на стручните јавнообвинителски службеници, споредено со бројот на јавни обвинители. Исто како и кај судиите, така и кај јавните обвинители, европскиот просек според податоците на СЕРЕЈ за 2020 година,²⁷ е предвиден на број од 1,44 службеници на секој 1 јавен обвинител. Во овој дел, треба да се има предвид дека европскиот просек кога се работи за јавните обвинителства и не е најсоодветниот пример за анализа и споредба, од причина што мнозинството европски држави имаат инквизиторен модел на постапка, за разлика од земјава која што од инквизиторен премина во акузаторен модел на постапка. Ова од причина што, за разлика од другиот, во акузаторниот модел на постапка, јавниот обвинител има сосема поинаква улога, со оглед дека истиот раководи со постапката, ги превзема сите потребни процесни дејствија и сл., поради што сосема очекувана е потребата од поголем број на останат нејавнообвинителски кадар. Во оваа насока, иако се работи за просек кој што може да послужи за ориентација, сепак сметаме дека најсоодветно е да се направи анализа на состојбите во национални рамки врз основа на утврдениот домашен просек, како што и ќе биде направено во продолжение на овој дел.

Во оваа насока, видно од податоците изнесени подолу, јасно произлегува дека во однос на ова прашање, состојбата во мнозинството јавни обвинителства во сите три степени, е далеку под европскиот просек. Во прилог на оваа констатација, говори фактот што од вкупно 28 анализирани јавни обвинителства во земјава, само 6 од нив се екипирани со стручни јавнообвинителски службеници над утврдениот европски просек, за разлика од останатите 22 јавни обвинителства чие што екипирање е евидентно под европскиот просек.



Просечен број на стручни службеници по ЈО

Оттука, доколку пристапиме кон анализа на овие податоци, произлегува дека над 2/3 од вкупниот број на обвинителства во земјава не се екипирани со стручна јавнообвинителска служба согласно предвидениот европски просек. Од друга страна пак, иако се работи за мал број, сепак имаме и обвинителства во кои што

²⁷ Јавно објавени и достапни на: [Quantitative Data EN | Tableau Public](#)

екипирањето со стручен јавнообвинителски кадар е нешто над европскиот просек, па така тоа е случај со Јавното обвинителство на РСМ, Основното јавно обвинителство Гевгелија, Основното јавно обвинителство Делчево, Основното јавно обвинителство Кичево, Основното јавно обвинителство Свети Николе, како и Основното јавно обвинителство Тетово.

Во оваа насока, треба да се има предвид и домашниот просек, кој што согласно претходно изнесените податоци изнесува 0,96 стручни јавнообвинителски службеници на јавен обвинител. Дополнително, доколку пристапиме кон подетална анализа на овие податоци, и поставиме скала, произлегува дека 46% од обвинителствата имаат до 1 стручен јавнообвинителски службеник на јавен обвинител. Ова значи дека во предметните јавни обвинителства не може да се задоволи ниту минимално поставениот стандард, согласно кој што се очекува да секој јавен обвинител, има на располагање барем по 1 стручен јавнообвинителски службеник. Поинаку кажано, ова значи дека во овие обвинителства, стручните јавнообвинителски службеници работат со повеќе од 1 јавен обвинител. Јавни обвинителства кои што имаат на располагање 1 или повеќе стручни јавнообвинителски службеници на јавен обвинител во земјава се застапени со 40%, додека пак обвинителства кои што располагаат со по 2 или повеќе стручни јавнообвинителски службеници по јавен обвинител се застапени со само 14% од вкупниот број на јавни обвинителства во земјава. Сепак, во однос на обвинителствата кои што се најдобро екипирани со стручни јавнообвинителски службеници, треба да се има предвид тоа што ваквата ситуација е случај во ОЈО Гевгелија, ОЈО Делчево, ОЈО Свети Николе, односно обвинителства во кои што имаме по 1 јавен обвинител на ниво на целото јавно обвинителство, нешто што неминовно влијае врз ваквата статистика. Исклучок од оваа констатација е ОЈО Тетово каде што за разлика од претходно наведените, во ова јавно обвинителство имаме поголем број на јавни обвинители, односно вкупно 6 јавни обвинители, кои што имаат на располагање 13 стручни јавнообвинителски службеници.

2.3 Квалитет и услови за работа

Откако претходно ја утврдивме состојбата со бројот на вработени во судската и јавнообвинителската служба, потребно е да пристапиме кон разгледување на уште неколку битни прашања, кои што се директно поврзани и се однесуваат на нивната работа во судовите и јавните обвинителства, како што се прашањата во поглед на процесот за оценување на нивната работа, можностите кои што им стојат на располагање со цел стручно усовршување и кариерно унапредување, платата и другите надоместоци, како и обемот и предвидливоста на работните задачи што спаѓаат во делокругот на нивната работа.

2.3.1 Можности за стручно усовршување

Најнапред, нешто што остава особен впечаток е тоа што двата основни закони што ги уредуваат прашањата од значење за судската и јавнообвинителската служба, поточно Законот за судската служба и Законот за јавнообвинителската служба, во поглед на својата содржина се во голема мера исти, со некои минимални, дури и незабележителни разлики.

Во оваа насока, во членот 56 од Законот за јавнообвинителската служба, како и во членот 55 од Законот за судската служба, се предвидува дека стручното оспособување и усовршување покрај тоа што претставува право, тоа е и обврска за судските и јавнообвинителските службеници. Ваквата континуирана обука има за цел, судските и јавнообвинителските службеници да се стекнат со теоретски и практични знаења и вештини, како и да ги унапредат веќе постоечките, што ќе резултира со тоа да извршувањето на работните задачи биде спроведено на што е можно поквалитетен, построучен и поефикасен начин.

Оттука, во рамки на горенаведените закони низ неколку посебни членови е подетално објаснета постапката за начинот на кој што се врши стручното оспособување и усовршување на судските и јавнообвинителските службеници.²⁸ Во оваа насока, предвидено е дека постојат два вида на обуки, односно специјализирани и генерички обуки. Клучната разлика помеѓу овие обуки е тоа што, со генеричките обуки се врши стручно усовршување на судскиот, односно јавнообвинителскиот службеник за општите работни компетенции,²⁹ додека

²⁸ Член 79-81 од Закон за судска служба и член 82-84 од Закон за јавнообвинителска служба

²⁹ Утврдени согласно Правилникот за рамка на општи работни компетенции за административните службеници, Службен весник на РМ број 142/14, достапен на: <https://rb.gy/bj26sj>

пак специјализираните обуки имаат за цел стручно усовршување на службениците во поглед на посебните работни компетенции, неопходни за извршување на работни задачи предвидени за секое работно место одделно, во рамки на Актот за систематизација на работните места во судот, односно во јавното обвинителство.

Ваквите обуки предвидено е да бидат организирани од страна на судовите, односно јавните обвинителства, Академијата за судии и јавни обвинители и други институции. Откако ќе биде спроведена обуката, судскиот, односно јавнообвинителскиот службеник кој посетил генеричка, или специјализирана обука, се стекнува со потврда за успешно реализирана обука.

Во претходно наведените закони, се предвидува исто така дека спроведувањето на овие обуки се врши врз основа на изготвен годишен план за обуки на јавнообвинителски, односно судски службеници, кој што план се однесува на сите службеници во судот, односно во јавното обвинителство. Изготвувањето на годишниот план за обуки го врши судскиот администратор, односно претседателот на судот во судовите во кои што не е избран судски администратор (годишен план кој што се однесува на судските службеници), како и генералниот секретар/секретарот односно јавниот обвинител во јавните обвинителства во кои што не е избран генерален секретар односно секретар (годишен план за јавнообвинителските службеници). Изготвувањето на овој годишен план за обуки се прави врз основа на претходно изготвените индивидуални планови за стручно усовршување, врз основа на реалните и индивидуалните потреби кои што ги имаат јавнообвинителските и судските службеници.

Во овој дел, потребно е да се истакне и тоа што, прашањата кои што се однесуваат на стручното оспособување и усовршување на судските и јавнообвинителските службеници, иако се релативно добро законски уредени, сепак постојат проблеми со нивната примена во пракса.

Најнапред, во членот 80 став 6 од Законот за судската служба, како и во членот 83 став 6 од Законот за јавнообвинителската служба, се предвидува дека, начинот на организирање и спроведување на овие обуки ги пропишува министерот за правда. Во однос на овој дел, донесен е подзаконски акт со кој што се уредува само содржината и формата на годишниот план за обука за судски и јавнообвинителски службеници.³⁰ Ова значи дека не е донесен друг подзаконски акт со кој што во детали ќе се уредат сите останати важни прашања кои што се однесуваат на постапката за организирање и спроведување на овие обуки.

Во оваа насока, иако законите го предвидуваат тоа, сепак обуките не се предмет на организирање и спроведување од страна на судовите и јавните обвинителства.³¹ Поинаку кажано, обуките за стручно усовршување на јавнообвинителски и судски службеници се организираат само од страна на Академијата за судии и јавни обвинители, како една од институциите надлежна да организира и спроведува обука за стручни служби во судовите и јавните обвинителства.³²

Оттука, останува нејасно поради која причина судовите и јавните обвинителства не организираат вакви обуки, односно дали можеби тоа се должи исклучиво на формалности во смисла на тоа дека нема подзаконски акт во кој што нивното организирање и спроведување е детално уредено, или пак тоа е резултат и на други причини кои што меѓудругото се поврзани и со отсуство на посветеност и неводење грижа за ваквите исклучително важни прашања, недостигот на кадровски, просторни и финансиски ресурси во судовите и јавните обвинителства за нивно организирање и спроведување и сл.

Дополнително, кога станува збор пак за обуките што ги организира Академијата за судии и јавни обвинители, проблем претставува и тоа што судските и јавнообвинителските службеници не се информираат за нивното одржување на соодветен начин,³³ во смисла на тоа дека од страна на Академијата се доставуваат официјални дописи со известување до судовите и јавните обвинителства, кои што дописи потоа е потребно преку

³⁰ Правилник за содржината и формата на годишниот план за обука на судските службеници, Службен весник на РМ број 275/20, како и Правилник за содржината и формата на годишниот план за обука на јавнообвинителските службеници, Службен весник на РМ број 63/20

³¹ Информацијата е добиена од работниот состанок одржан на 23.05.2024 година

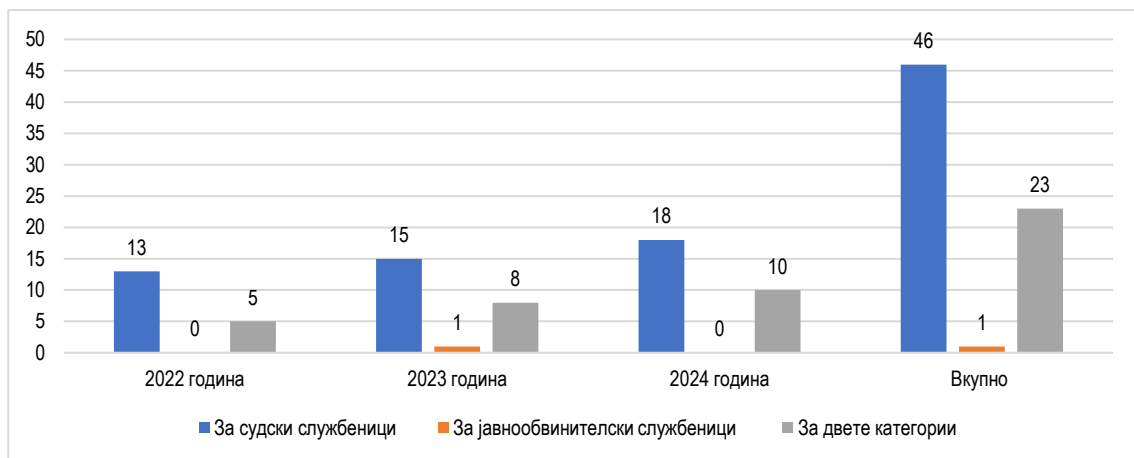
³² Член 2, став 3, алинеја 3 од Закон за академија за судии и јавни обвинители, Службен весник на РМ број 129/23, 53/24

³³ Информацијата е добиена од работниот состанок одржан на 23.05.2024 година

надлежните лица во судовите и јавните обвинителства, да бидат доставени до сите судски, односно јавнообвинителски службеници, кои што врз основа на темата на предметната обука би требало да земат учество. Со оглед дека вработените во судовите и јавните обвинителства кои што се контакт лица за комуникација со Академијата, не ја пренесуваат понатаму оваа информација до нивните колеги, на начин како што тоа би требало да биде направено, судските и јавнообвинителските службеници се приморани доколку сакаат да учествуваат, самостојно да се информираат за организирањето на овие обуки, преку континуирано следење на известувањата кои што се објавуваат од страна на Академијата, на нивната официјална веб страна.

Дотолку повеќе, доколку направиме пак анализа на обуките кои што за судските и јавнообвинителските службеници ги организира Академијата за судии и јавни обвинители, и за таа цел ги разгледаме јавно достапните каталози³⁴ за континуирана задолжителна обука, за 2022, 2023 и 2024 година, можеме да забележиме неколку битни моменти.

Прво, од аспект на целна група, видно од самите каталози, обуките се организираат и се наменети, меѓудругото како за судските, така и за јавнообвинителските службеници. Сепак, бројот на обуки кои што се наменети за судските службеници, како и категориите на судски службеници кои што се опфатени со овие обуки е значително поголем од оние за јавнообвинителските службеници.



Број на организирани обуки за судска и јавнообвинителска служба од страна на АСЈО

Во прилог на оваа констатација, говорат и податоците изнесени во графикот претходно, согласно кои што податоци произлегува дека во временски период 2022-2024 година, од вкупно планирани 70 обуки, 46 од нив се наменети само за судските службеници, 1 обука наменета само за јавнообвинителските службеници и 23 обуки кои се наменети за двете категории на службеници. Во однос на овој дел, треба да се има предвид секако и бројот на вработените во судската служба (вкупно 2063 судски службеници), кој што е далеку поголем од бројот на вработени во јавнообвинителската служба (вкупно 388 јавнообвинителски службеници), што можеби и претставува една од клучните причини на кои што се должи ваква состојбата.

Второ, нешто што остава впечаток исто така е тоа што главно темите за обуки од година во година се исти, што упатува на заклучок дека недоволно внимание се посветува на прашањето во однос на изборот на теми на кои што треба да се спроведат овие обуки. Крајно, не помалку важно, исто така е тоа што дури и темите кои што избираат, се премногу општи и основни, поради што оправдано се поставува прашањето дали и колку ваквите обуки можат во вистинска смисла на зборот да овозможат стручно усовршување на овие категории на вработени, кое стручно усовршување на крајот ќе резултира со исполнување на целта поради која што истите се предвидени, односно ќе се овозможи поквалитетно и поефикасно извршување на работните задачи. Во оваа насока, „Архивирање на предмети (изготвување на план и листи и лачење)“, „Примена на АКМИС системот и судскиот деловник (заведување на предмети и внесување податоци)“, „Примена на судскиот деловник“,

³⁴ Јавно објавени на официјалната веб страна на Академијата за судии и јавни обвинители, достапни на: <https://rb.gv/mjggxw>

„Етиката во работењето на судските и јавнообвинителските службеници“ се само дел од темите кои што се предвидени да бидат спроведени, а се опфатени во рамки на предметните каталози за обуки. Секако, во овој дел треба да се има предвид дека, во самите каталози меѓудругото е наведено дека покрај овие обуки, ќе бидат организирани и други, но и покрај тоа, и со анализа само на овие податоци можеме да добиеме прилично јасен приказ за обуките кои што се организираат од страна на Академијата.

За крај, судската полиција иако е составен дел од судската служба, која што има исклучително важна улога, имајќи ја предвид надлежноста на судската полиција, како и фактот дека граѓаните првиот контакт во судот го имаат токму со припадниците на судската полиција, е речиси целосно изоставена од какви било обуки за стручно усовршување. Во однос на овој дел, согласно член 123 став 1 од Законот за судската служба, министерот за правда има донесено Програма за едукација и тренинг на припадниците на судската полиција,³⁵ во чии рамки, меѓудругото се наведени и програмските содржини кои што се неопходни за спроведување на ваквиот тренинг и едукација. Дополнително, во самата Програма се предвидува дека програмските содржини треба да бидат реализирани преку организирање на разни видови едукативни активности, во вид на семинари, тренинзи, работилници, курсеви и сл., и тоа да биде спроведено во соработка со Министерството за внатрешни работи и Министерството за одбрана. Во оваа насока, во ставот 2 од истиот член се предвидува дека оваа програма се доставува до сите судови во Република Северна Македонија, како и во ставот 3 од овој член дека претседателите на судовите најдоцна до декември претходната година доставуваат планови за реализација на Програмата. Во овој дел, важно е да се истакне дека во практика, обуки наменети исклучиво за судска полиција не се организираат, односно спроведуваат,³⁶ па оттука се поставува прашањето дали судовите изготвуваат вакви планови за реализација на Програмата, или не, и доколку ги изготвуваат дали воопшто се врши надзор врз имплементацијата на активностите наведени во рамки на овие планови? Ова особено имајќи ја предвид одредбата од член 126 став 3 од Законот за судската служба, согласно која е предвидено надзорот врз спроведувањето на овие обуки и тренинзи да биде во надлежност на повеќе субјекти, што во пракса неретко резултира со тоа да никој од надлежните не ја исполни својата законски предвидена обврска. За крај, видно од анализата на горенаведените каталози, од страна на Академијата за судии и јавни обвинители,³⁷ за припадниците на судската полиција е организирана само една обука и тоа во 2022 година, додека пак во останатите години воопшто не се организирани обуки за оваа целна група.

Сосема на крај, треба да се има предвид и акцентирањето на ова прашање од страна на Европската Унија, со кое што уште повеќе се посочува на неговата исклучителна важност, со оглед дека и во насоките дадени во рамки на Патоказот за владеење на правото, во областа за реформа на правосудниот систем, поточно во делот кој што се однесува на унапредувањето на квалитетот на правдата, меѓудругото се наведува дека покрај судиите и јавните обвинители, и останатиот т.н помошен персонал треба да добие обука која што е неопходна за извршување на нивните задачи на годишно ниво.³⁸ Поинаку кажано, судските и јавнообвинителските службеници никако не смеат да бидат изоставени од спроведувањето на континуираните обуки, без разлика кој ги организира истите.

2.3.2 Оценување на работата на судските и јавнообвинителските службеници

Законот за судската служба³⁹ како и Законот за јавнообвинителската служба⁴⁰ низ неколку членови многу детално ги уредуваат прашањата во однос на постапката за оценување на работата на судските и јавнообвинителските службеници.

Во оваа насока, важно е да се знае дека во судовите и јавните обвинителства воспоставен е т.н систем за управување со ефектот на судските, односно јавнообвинителските службеници. Ваквиот систем го сочинуваат неколку компоненти, односно утврдување на работните цели и задачи, утврдување на индивидуален план за стручно усовршување и постапка за оценување на ефектот на судскиот, односно јавнообвинителскиот

³⁵ Програма за едукација и тренинг на припадниците на судската полиција, Службен весник на РМ број 34/20

³⁶ Информацијата е добиена од работниот состанок одржан на 23.05.2024 година

³⁷ Јавно објавени на официјалната веб страна на Академијата за судии и јавни обвинители, достапни на: <https://shorturl.at/gA2S3>

³⁸ Јавно објавено на официјалната веб страна на Секретаријатот за европски прашања, достапно на: <https://rb.gv/g59s2c>

³⁹ Член 83-90 од Закон за судска служба

⁴⁰ Член 86-93 од Закон за јавнообвинителска служба

службеник. Секоја од наведените компоненти претставува посебна фаза од целокупниот процес кој што го сочинува системот за управување со ефектот на судските и јавнообвинителските службеници.

Најнапред, потребно е да се пристапи кон утврдување на работните цели и задачи врз основ на годишната програма за работа на судовите, односно годишната програма за работа на Јавното обвинителство на РСМ. Овој процес е потребно да биде комплетиран најдоцна во декември и се однесува на годишната програма за работа за следната календарска година. Работните цели и задачи кои што ќе бидат утврдени, предвидено е дека треба да бидат јасни, прецизни, мерливи и со утврдена временска рамка за нивно извршување. Оваа фаза од постапката ја врши непосредно претпоставениот судски/јавнообвинителски службеник во соработка со судскиот, односно јавнообвинителскиот службеник чие што работење ќе биде предмет на понатамошно следење и оценување.

Откако ќе бидат поставени целите и работните задачи, втората фаза од постапката е утврдување на индивидуален план за стручно усовршување, согласно индивидуалните потреби на секој судски, односно јавнообвинителски службеник. И оваа фаза од постапката повторно се спроведува од страна на непосредно претпоставениот судски/јавнообвинителски службеник, во соработка со судскиот односно јавнообвинителскиот службеник на кој што се однесува индивидуалниот план за стручно усовршување.

Крајната фаза од овој процес е секако постапката за оценување на работењето на судскиот, односно јавнообвинителскиот службеник.

Оттука, во текот на целата година, од страна на претпоставениот службеник, судските и јавнообвинителските службеници, односно нивната работа треба да биде предмет на континуирано следење. Овој процес на континуирано следење опфаќа и спроведување на полугодишно интервју, по што се изготвува извештај во писмена форма. Во рамки на овој извештај, се утврдува дали судскиот односно јавнообвинителскиот службеник кој што бил предмет на следење, ги исполнил поставени цели, како и на кој начин и со каков квалитет ги извршувал работните задачи. Доколку за време на ова полугодишно интервју се утврди дека од страна на судскиот односно јавнообвинителскиот службеник не биле постигнати поставените цели, дека резултатите од работењето се на незадоволително ниво постигнати, дека работните задачи не биле извршени навремено, службеникот имал значителни грешки во работата, не покажувал потребна стручност и компетентност при извршување на задачите и сл., предвидено е да се започне со постапката за подобрување на ефектот. Во рамки на постапката за подобрување на ефектот, од страна на претпоставениот судски односно јавнообвинителски службеник, можат да бидат предложени дополнителни обуки или менторство, што има за цел надминување на потешкотиите со кои што се соочува предметниот службеник за време на неговото работење. Покрај тоа, потребно е да се изрече и писмена опомена со која што судскиот односно јавнообвинителскиот службеник би бил предупреден и на можноста да биде оценет со негативна оцена, доколку и покрај сите укажувања и предложени мерки, до крајот на годината во која што се врши оценувањето, не го подобри својот ефект.

Иако се релативно добро законски поставени, сепак во практика овие иницијални фази од целокупниот процес за управување со ефектот, се спроведуваат само формално, без да се следи нивниот практичен ефект.⁴¹ Причината заради која што е тоа така, се должи токму на недостигот на човечки кадар во судовите и јавните обвинителства на раководните позиции (како и судски администратор, односно генерален секретар/секретар) поради што постоечкиот, а воедно и недоволен кадар го спроведува ваквиот исклучително важен процес без да посвети особено внимание на секоја фаза одделно, спроведувајќи ги истите или чисто формално или прескокнувајќи дел од нив.

За разлика од претходните, последната фаза, односно фазата на оценување на судските и јавнообвинителските службеници, со оглед дека истата е задолжителна, се спроведува во сите судови односно јавни обвинителства. Оценувањето се прави еднаш годишно, и тоа треба да биде направено најдоцна до 1 декември за тековната година. Исто како и во претходни фази, и во оваа фаза на оценување учествува непосредно претпоставениот судски, односно јавнообвинителски службеник.

⁴¹ Информацијата е добиена од работниот состанок одржан на 23.05.2024 година

Во оваа фаза се врши оцена на работата на судскиот, односно јавнообвинителскиот службеник во врска со неколку сегменти, потточнo квалитет, ефективност и ефикасност во работењето, почитувањето на роковите и нивото на исполнување на утврдените работни цели и задачи, нивото на вклученост и посветеност во работата, придонесот во реализацијата на програмата за работа на судот/јавното обвинителство, реализацијата на индивидуалниот план за стручно усовршување, како и однесувањето на службеникот кој што е предмет на оценувањето. Дополнително, предвид се земаат секако и наодите евидентирани во претходно изготвениот извештај од спроведеното полугодишно интервју. Оценувањето на овие сегменти се врши со оценки од 1 до 5, при што има неколку нивоа, односно „особено се истакнува“, „се истакнува“, „задоволува“, „делумно задоволува“ и „не задоволува“.

Во оваа насока, во Законот за судската служба⁴² како и во Законот за јавнообвинителската служба⁴³ предвидена е одредба согласно која што се наведува дека со оценка 5 („особено се истакнува“) можат да бидат оценети само 5% од вкупниот број на вработени службеници во судот, односно јавното обвинителство. Дотолку повеќе, дека за ваквото нешто оценувачите ќе бидат координирани од страна на судскиот администратор, односно претседателот на судот (за оценувањето кое што се спроведува за судските службеници) како и од страна на генералниот секретар/секретарот, односно јавниот обвинител (за оценувањето кое што се спроведува за јавнообвинителските службеници). Оттука, сосема оправдано се поставува прашањето за причината поради која што во предметните закони воопшто постои една ваква одредба. Во оваа насока, апсолутно е нејасно зошто максималниот праг за доделување на највисока оцена при оценувањето е утврден токму на 5% од вкупниот број на оценувани службеници? Исто така, ваквата одредба е навистина ограничувачка, со оглед дека со нејзината примена во пракса, се оневозможува да речеме во определен суд, односно јавно обвинителство, и покрај тоа што има вработени кои што треба да бидат оценети со највисока оцена, нивното оценување сепак да биде направено со некоја од пониските оценки. Крајно, не помалку важно, секако е и предвидената координација во поглед на ова прашање, кое нешто имајќи ги предвид субјектите кои што учествуваат во координацијата на оценувачите, претставува ризик сам по себе со највисока крајна оцена да бидат оценети токму вработените во судот, односно јавното обвинителство кои што имаат блиски релации со нив, за сметка на останатите.

Оттука, крајната годишна оцена на судскиот, односно јавнообвинителскиот службеник се формира на начин што со 65% во оцената учествува оцената на оценувачот, додека пак во останатите 35% од оцената учествуваат:

- просечната оцена од 4 други судски/јавнообвинителски службеници со кои службеникот кој што се оценува непосредно соработувал, и тоа 2 од нив да бидат на пониско и 2 на исто ниво со службеникот кој што е предмет на оценување;
- двајца оценувачи кои не се вработени во судот/јавното обвинителство, а со кои службеникот имал непосредна соработка.

Во однос на овој дел, ваквиот систем на оценување може да биде доведен во прашање, поради неколку причини. Прво, како несоодветен може да биде оценет самиот сооднос на учество во крајната оцена помеѓу од една страна учеството на оцената на оценувачот и од друга страна учеството на оцената на останатите оценувачи. Оттука, дискутабилна е потребата за да оцената на оценувачот има поголемо учество во дефинирањето на крајната оцена, за разлика од оцената на останатите. Второ, судиите односно јавните обвинители со кои што директно работат судските и јавнообвинителските службеници, воопшто не се вклучени во процесот на нивно оценување. Трето, оценувачите кои не се вработени во судот, односно јавното обвинителство, а со кои што службеникот кој е предмет на оценување имал непосредна соработка, е толку широко поставено да не само што не е исклучена можноста, туку тоа и во пракса се случува да пријатели односно познаници на службениците кои што се предмет на оценување, бидат вклучени во оценувањето, и на многу субјективен начин дадат свој придонес во ваквиот исклучително сериозен и важен процес.⁴⁴

⁴² Член 87 став 5 од Закон за судска служба

⁴³ Член 90 став 5 од Закон за јавнообвинителска служба

⁴⁴ Информацијата е добиена од работниот состанок одржан на 23.05.2024 година

Сосема на крај, а откако ќе биде спроведено оценувањето, во предметните закони предвиден е и систем на награди и санкции. Имено, судските, односно јавнообвинителските службеници кои ќе бидат оценети со највисоката оценка, предвидено е да бидат наградени со бонус во износ од една плата примена во последниот месец во годината на која што се однесува оценувањето. Покрај ова, предвидено е и на останатите службеници кои што ќе бидат послабо оценети, а со тоа и рангирани, да бидат санкционирани на начин што ќе им биде намалена платата во законски предвиден процент и времетраење, или пак доколку бидат оценети со најниската предвидена оценка дури и да им престане работниот однос.

Меѓутоа, покрај тоа што е релативно добро поставен, ваквиот систем на награди и санкции, за жал во пракса од страна на судовите и јавните обвинителства не наоѓа примена. Покрај горенаведените причини, останува нејасно дали можеби постојат и други причини, поради кои што истиот не се применува во пракса. Самото нефункционирање на овој систем, несомнено дека има исклучително сериозно и големо влијае врз мотивацијата на вработените судски и јавнообвинителски службеници, а поради тоа што истите се демотивирани да работат што е можно подобро и да остваруваат позитивни резултати во работањето, знаејќи дека ниту ќе бидат наградени доколу е тоа така, ниту во спротивно ќе бидат казнети за истото.

2.3.3 Прашања поврзани со платата и финансиската мотивираност на судската и јавнообвинителската служба

На крајот од овој документ, ќе дадеме осврт на уште две компоненти кои исто така сметаме дека се важни, а со оглед дека истите се директно поврзани со условите и квалитетот на работата на вработените во судската и јавнообвинителската служба, поради што несомнено заслужуваат внимание.

Првата компонента се однесува на отсуство на финансиска мотивираност кај службениците за извршување на нивната работа, што се должи на недоволниот финансиски износ предвиден за овие работни позиции. Дека ова е така, може да се види и од самите јавни огласи за вработување кои периодично се објавуваат на веб страниците на судовите. На пример, од огласите кои сè уште се достапни на веб страниците, во оглас на Основниот граѓански суд објавен во јануари 2022 година⁴⁵ се предвидува дека основната нето плата за судски соработник ќе биде 25.624,00 денари, за помлад судски соработник 24.232,00 денари, за преведувач 24.187,00 денари, а за записничар 15.955,00 денари. За споредба, просечната плата во државата во јануари месец истата година изнесувала 29.980,00 денари,⁴⁶ што значи дека дури и највисоката предвидена плата во огласот е под просечната исплатена плата во државата во временскиот период кога огласот е објавен, а најниската предвидена плата за судски службеник била само 1000 денари повиска од минималната плата. Во друг пример од оглас објавен на веб страницата на Основен суд Кичево во јануари 2024 година,⁴⁷ платата на дактилографот изнесува 24.196,00 денари, а на службеникот во писарница 22.625,00 денари. За споредба, просечната плата во државата во јануари истата година изнесувала 39.542,00 денари,⁴⁸ а минималната плата 22.567 денари, или само 58 денари помалку од најниската плата за судски службеник. Овие примери укажуваат дека платите предвидени за судските службеници се далеку под просекот и воопшто не се конкурентни и привлечни за регрутирање на нови кадри.

Од друга страна, ќе направиме анализа и на единствениот јавно достапен оглас објавен за вработување на јавнообвинителски службеници. Во оваа насока, можеме да забележиме дека состојбата со платите за јавнообвинителските службеници е подобра, па така според оглас објавен во јануари 2023 година⁴⁹ платите на вишите службеници во основните јавните обвинителства изнесуваат 37.690,00 денари, а на стручните јавнообвинителски соработници изнесуваат 36.526,00 денари, а просечната плата во државата во јануари 2023 година изнесувала 33.943,00 денари,⁵⁰ што значи дека предвидените плати за јавнообвинителските службеници се малку над просечната исплатена плата во државата за тој период.

⁴⁵ Јавен оглас за вработување објавен од страна на Основен граѓански суд, достапен на: <https://shorturl.at/jdh6e>

⁴⁶ Соопштение на Државен завод за статистика, достапно на: <https://rb.gy/tkz1vu>

⁴⁷ Јавен оглас за вработување објавен од страна на Основен суд Кичево, достапен на: <https://shorturl.at/XDqx2>

⁴⁸ Соопштение на Државен завод за статистика, достапно на: <https://shorturl.at/FBhyw>

⁴⁹ Јавен оглас за вработување објавен од страна на Јавно обвинителство на РСМ, достапен на <https://shorturl.at/M4qdi>

⁵⁰ Соопштение на Државен завод за статистика, достапно на: <https://shorturl.at/r0GD7>

Имајќи го предвид растот на животниот стандард и борбата за егзистенција од една страна, а напоредно со ова и висината на платата како примарен фактор од кој зависи интересот на кандидатите за работните места, произлегува дека огласите за вработувања на службеници во судството и обвинителството со понудени плати кои се или во рамки на просекот или под просекот се недоволно атрактивни за да го привлечат вниманието на новите кадри кои би ги доекипирале овие институции. Поради ова, а како резултат на тоа што не биле пријавени кандидати, голем дел од јавно објавените огласи од страна на судовите и јавните обвинителства за жал пропаѓаат.

Во оваа насока, несомнено дека се доведува во прашање и компетентноста на кандидатите кои што ќе решат да се пријават на овие огласи, како и нивните можности соодветно да одговорат на работниот ангажман кој што од нив се очекува, во согласност со позицијата за која што се пријавени. Дополнително, уште еден сегмент кој што може да се оцени како проблематичен е секако и недоволното искуство кое го имаат нововработените кадри, поради што сосема очекувано е потребен одреден временски период за тие да се адаптираат на новото работно место и работните задачи. Истото не би претставувало проблем доколку од страна на поискусните вработени би имало интерес за обучување на нововработените кадри. Ваквата состојба не се должи само на немање интерес, туку во голема мера е резултат секако и на неприменувањето во пракса на системот за менторство предвиден во Законот за судската служба,⁵¹ како и во Законот за јавнообвинителската служба.⁵² Сето ова, ја спречува и можноста поискусните службеници да напредуваат во кариерата, со оглед дека нема нов кадар кој би го пополнил нивното место, со цел да нема застој во работата.

2.3.4 Прашања поврзани со работните обврски на судската и јавнообвинителската служба

Втората, а воедно и последна компонента која што треба да се разгледа, се однесува на работните обврски на судските и јавнообвинителските службеници. Имено, имајќи предвид дека во поголемиот дел од судовите и јавните обвинителства бројот на активно вработени службеници е навистина мал, овие институции се соочуваат со проблематична ситуација дел од вработените да извршуваат работни задачи што не спаѓаат во делокругот на нивните работни обврски, согласно позицијата која што ја извршуваат.⁵³

Во оваа насока, во Законот за судска служба е предвидено дека судските службеници се должни да ги извршуваат работите и работните задачи опишани во Актот за систематизација на работните места на судот, а по исклучок врз основа на задолжение во писмена форма од непосредно претпоставениот судски службеник, судскиот администратор или од претседателот на судот, се должни да извршуваат и работи и работни задачи кои не се содржани во описот на нивното работно место, а кои се соодветни со нивните професионални квалификации и со работните компетенции.⁵⁴

На иста линија е и Законот за јавнообвинителска служба, во кој меѓудругото е предвидено дека јавнообвинителските службеници, по исклучок вршат задачи надвор од описот на работното место врз основа на задолжение во писмена форма од непосредно претпоставениот јавнообвинителски службеник, генералниот секретар, односно секретарот или од јавниот обвинител каде не е избран секретар.⁵⁵

И покрај вака јасно пропишаните одредби, сепак истите никогаш не заживеа во пракса, поради што судските и јавнообвинителските службеници постојано извршуваат работни задачи што не спаѓаат во нивниот делокруг на работа, а за тоа никогаш не им се издава писмено задолжение од претпоставениот како што е тоа впрочем предвидено во претходно наведените закони.⁵⁶

Од друга страна, постојат проблематични аспекти и во самите акти за внатрешна систематизација на работни места каде треба да се содржи и делокругот на работните задачи за секој вработен, предвидени во соодветните закони. Имено, во Законот за судска служба е предвидено дека актите за внатрешна организација и за

⁵¹ Член 82 од Закон за судска служба

⁵² Член 85 од Закон за јавнообвинителска служба

⁵³ Информацијата е добиена од работниот состанок одржан на 23.05.2024 година

⁵⁴ Член 60 од Закон за судска служба

⁵⁵ Член 61 од Закон за јавнообвинителска служба

⁵⁶ Информацијата е добиена од работниот состанок одржан на 23.05.2024 година

систематизација на работните места, ќе ги донесе претседателот на судот по претходна согласност на Советот⁵⁷, додека во Законот за јавнообвинителска служба е предвидено дека актот за внатрешна организација и актот за систематизација на работните места, ќе го донесе Јавниот обвинител на Република Северна Македонија.⁵⁸ Овие правилници за внатрешна организација и систематизација на работните места, откако биле донесени, не биле предмет на ревидирање, поради што истите се веќе застарени и не одговараат на променетите состојби.⁵⁹

Дотолку повеќе, дури и постоечките акти за систематизација не се применуваат во пракса на начин како што е тоа предвидено, поради што неретко се случува да се објавуваат огласи за едно работно место, а да се вработуваат лица кои што всушност ќе работат на друга работна позиција, што ќе значи дека ќе извршуваат работни задачи предвидени за работното место за кое што истите не само што не биле пријавени, туку не биле ни предмет на евалуација во поглед на исполнувањето на посебните услови предвидени во рамки на огласот.⁶⁰

За крај, позитивен пример во однос на ова прашање е Апелациониот суд Скопје, во кој суд не само што е донесен нов акт за систематизација на работни места во судот, туку и истиот се применува во пракса, на начин што новите вработувања и кариерните унпаредувања се одвиваат во согласност со одредбите предвидени во самиот акт.⁶¹

⁵⁷ Член 142 од Закон за судска служба

⁵⁸ Член 123 од Закон за јавнообвинителска служба

⁵⁹ Информацијата е добиена од работниот состанок одржан на 23.05.2024 година

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Информацијата е добиена од работниот состанок одржан на 23.05.2024 година

3. ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

ЗАКЛУЧОК

Недостигот на човечки ресурси во судовите и јавните обвинителства е често истакнуван како причина за огромен дел од проблемите со ефикасноста и ефективноста на судовите и јавните обвинителства. За жал, освен декларативно залагање за надминување на овој проблем, сведоци сме дека истиот не се третира со должното внимание. Оваа анализа покажува дека проблемот е многу посериозен отколку што можеби делува, бидејќи судовите загубиле една четвртина од судиите за само 5 години. Доколку ваквиот тренд продолжи, постои ризик за некоја деценија од сега, бројот на судии да е толку мал што системот нема да може да функционира во пракса. Дополнително, иако состојбата во јавните обвинителства не е толку сериозна, сепак и таму се забележува одлив кој државата за жал не може да го надомести. Особено проблематично во јавните обвинителства е состојбата со останатиот кадар, што сериозно влијае врз работата на јавните обвинители во акузаторниот модел на кривична постапка.

ПРЕПОРАКИ

- Имајќи го ова предвид, потребно е да се превземат итни мерки неопходни за зголемување на можностите на Академијата да може да продуцира поголем број на судии и јавни обвинители, преку обезбедување на потребните финансиски, просторни, кадровски и технички услови за тоа.
- Потребно е буџетот да биде обезбеден согласно законски предвидениот минимум, како би се обезбедиле средства и услови за зголемување на бројот на судии и јавни обвинители, особено доколку се има предвид дека сегашните буџети се трошат исклучиво за плати, надоместоци за плата и обезбедување на услови за работа, поради што согласно истите нема простор за зголемување на човечките ресурси.
- Потребно е да се направат долгорочни планови за мотивирање на младите да се занимаваат со правото, како и за мотивирање на најдобрите правници да се занимаваат со судска или обвинителска професија. За таа цел, неопходно е да се воспостави соработка помеѓу повеќе чинители, како што се граѓанските организации, правните факултети, средните училишта, Здружението на судии и Здружението на јавните обвинители, Судскиот совет, Советот на јавните обвинители, ЈОПСМ, Академијата за судии и јавни обвинители. Ваквата соработка би се однесувала на обезбедување на долгорочни планови за мобилизација на квалитетни кадри и нивно регрутирање во судството и во јавното обвинителство.
- Нужно е Судскиот совет и Советот на јавните обвинители да прават соодветни анализи и долгорочни проекции на потребите за регрутирање на нови кадри. Ваквите анализи и проекции би го земале предвид фактот дека постапката за избор на една нова генерација на судии и јавни обвинители трае повеќе од две години. На овој начин, со проекцијата ќе се даде потребниот број на судски и јавнообвинителски места во моментот на целосно завршување на постапката, за избор нова генерација на судии и јавни обвинители. Во спротивно, дадената проекција нема да биде апликативна на реалната потреба и ќе постои јаз кој што нема да може да биде надминат.
- Во оваа насока, потребни се и измени на Законот за Советот на јавните обвинители како и Законот за Академијата за судии и јавни обвинители, со цел утврдување на подолг временски рок на кој ќе однесува проекцијата за слободни судиски и јавнообвинителски места која се доставува од страна на Судскиот совет и Советот на јавните обвинители.

ЗАКЛУЧОК

Според наодите од оваа анализа, се доведува во прашање успешноста во менаџирањето и оптималното искористување на постоечкиот кадар и расположливите ресурси во судовите и јавните обвинителства. Ова е особено изразено со концентрацијата на човечки ресурси во судовите и јавните обвинителства во определени градови за сметка на останатите, различна ажурност на судови и јавни обвинителства со ист обем на работа по судија, односно обвинител, како и исклучително честото користење на привременото упатување како решение за надминување на трајниот недостиг на судии и јавни обвинители.

ПРЕПОРАКИ

- Имајќи го ова предвид, потребно е при одлуката за објавување на број на слободни места врз основа на анализата која ја прават Судскиот совет и Советот на јавни обвинители, во анализата да биде наведено точно колку судиски и обвинителски места се очекува да се упразнат во моментот на завршување на обуката во секој суд и јавно обвинителство, па идните академци да бидат запознаени со тоа и да бидат свесни за можноста дека нема да бидат избрани како судии или јавни обвинители во градот во кој живеат или во кој би конкурирале да бидат избрани, односно огласите да бидат соодветно прилагодени на слободните места низ судовите и обвинителствата во државата или во најмала рака да се врши прием на кадри според апелационото подрачје на кое припаѓаат. Само на овој начин ќе се осигура дека изборот на нови судии и јавни обвинители ќе биде направен во склад со реалната потреба за тоа.
- Надворзувајќи се на ова, потребно е да се направат соодветни законски измени, за да може Академијата за судии и јавни обвинители да објавува огласи за слушатели на почетна обука, посебно по градови и посебно за судии и јавни обвинители.
- Времено делегирање да се користи само како ад хок опција за привремено решавање на зголемениот прилив на предмети на ниво на определен суд/јавнообвинителство, како и да се води сметка за профилот на судијата, односно јавниот обвинител кој што со одлуката ќе биде упатен да одговара на потребите, за да може без никакви пречки да постапува по предметите.
- При разгледување на потребата за времено упатување, неопходно е од претходно да се изврши анализа на состојбата во предметниот суд, односно јавно обвинителство и да се провери на што се должи ажурноста, односно неажурноста во постапувањето. Ова особено од причина што, доколку во определен суд/јавно обвинителство имаме мал број на судии, односно јавни обвинители, фактот дека тие се ажурни во постапувањето, сам по себе не треба да значи ништо, поради што неопходно е да се изврши контрола врз нивното работење со цел да се види дали за сметка на квантитетот, можеби не се води грижа за квалитетот при постапувањето во предметите.
- Се покренува прашањето за потребата од ревидирање на судската и јавнообвинителската мрежа, со цел дел судови да бидат трансформирани во судски одделенија каде работата ќе се одвива под надлежност на судот во чии рамки ќе се формира соодветното одделение, односно предметите на подрачјето на јавното обвинителство со помал број на предмети да се решаваат во најблиското основно јавно обвинителство со поголем број на предмети.
- Неопходно е да се изврши ревидирање на Актите за систематизација на работни места во судовите и јавните обвинителства и во таа смисла потребно е Судскиот совет и Советот на јавните обвинители да пристапат кон подготовка на Методологија врз основа на која што потоа ќе бидат донесени новите акти. При подготовката на предметните методологии, потребно е да бидат земени предвид неколку клучни индикатори, односно, официјалните податоци од спроведениот попис во 2021 година во комбинација со приливот на предмети на ниво на суд односно јавно обвинителство, оценка на сложеноста на предметите и потребното време за нивно решавање, квалитетот на работа, разгледување на можности за outsourcing за одредени работни позиции за сметка на класични вработувања, како и други релевантни информации. Оттука, потребно е Советите да прибираат податоци од повеќе извори, како и да вклучуваат различни чинители во креирањето на ваквите анализи, кои би вклучувале и одржување на работни средби со судии и јавни обвинители.

ЗАКЛУЧОК

Покрај критичната состојба претходно евидентирана за судиите и јавните обвинители во земјава, очигледни се кризните состојби и во поглед на судската и јавнообвинителската служба. За жал, од спроведеното истажување, јасно произлегува дека не се посветува доволно внимание на оваа категорија на вработени и покрај нивното исклучително значење за соодветно функционирање на судовите и јавните обвинителства. Ова е изразено како во поглед на условите за работа, така и во однос на можностите кои им стојат на располагање за кариерно унапредување и континуирано стручно обучување и оспособување. Оттука, од страна на релевантните чинители, сметаме неопходно е да бидат превземени неколку чекори наведени во продолжение.

ПРЕПОРАКИ

- Потребно е во буџетот да се предвиди доволен фонд за нови вработувања, со цел да се изврши екипирање на судовите и јавните обвинителства во кои е забележан недостаток на судска и обвинителска служба.
- Кога ќе се предвидат соодветни средства за нови вработувања, потребно е да се отстранат постоечките административни бариери изразени преку недавање согласност од страна на Министерството за финансии.
- За да бидат атрактивни огласите за вработување на нов кадар и за да се мотивираат службениците да се пријавуваат на објавените огласи, потребно е да се зголеми финансискиот надоместок предвиден на име плата за овие работни позиции, а во иднина да се води сметка да се врши ревидирање на платите паралелно со порастот на животниот стандард со цел да се прават тековни прилагодувања во согласност со настанатите промени.
- Со донесувањето на новите Правилници за внатрешна организација и систематизација на работни места во судовите и јавните обвинителства, да се изврши ревидирање и на бројот на предвидени работни места, како и на делокругот на работните обврски (попис на работни задачи) за секоја категорија, односно звање одделно.
- Дополнително, при ревидирањето на делокругот на работните обврски на стручните и помошностручните судски службеници, да се земе предвид постапување во предметите од чиста административна природа од судиите да биде пренесено на службениците. Така на пример, изводите од казнена евиденција можат да бидат издавани од страна на службениците, без за тоа да е потребен ангажман на судијата.
- Согласно ова, да се воведат соодветен систем за кариерно напредување на јавнообвинителските и судските службеници, со промена на систематизацијата и описот на работните задачи. Со ова би се вовел систем на рангирање во работата (пр. службеници кои работат со судии и јавни обвинители во скратена постапка, потоа за посериозни кривични дела, во повисока инстанца, различни работни обврски кои би вклучувале анализа на судската практика, практиката на ЕСЧП, правото на ЕУ итн), кој би придонел за тоа, квалитетните службеници својата професија да не ја гледаат само како скапило до станувањето на судија или јавен обвинител. На овој начин, би се истакнала важноста на оваа професија, а воедно и би се подобрил квалитетот на работа на службите, што неминовно ќе влијае врз подобра ефикасност и ефективност на самите судови и јавни обвинителства.
- Имајќи го предвид одливот на службеници и проблемите со регрутирање на нови, потребно е да се применуваат соодветни стратегии за долгорочно унапредување на привлечноста на професијата, слично како со стратегиите потребни за судиите и јавните обвинители. Со ова би се зголемила и конкурентноста на самите огласи за вработување, што исто така ќе придонесе кон подобар квалитет на јавнообвинителските и судските службеници.
- Сите надлежни институции да ги спроведуваат обуките за стручно усовршување, истите да бидат спроведени на начин што ќе ги опфатат сите категории кои што согласно закон треба да бидат обучени, без било какви исклучоци, и секако темата на обука да биде соодветно избрана и да одговара согласно потребите на категоријата на службеници која што се обучува.
- Со цел да се изврши соодветен надзор и оцена врз работењето на судските и јавнообвинителските службеници, неопходно е постоечкиот систем за управување со ефектот на судски, односно јавнообвинителски службеник да биде доследно и со должно внимание спроведуван во пракса. Во таа насока, да се води евиденција за пропустите во работењето и сразмерно на наградувањето на квалитетот да се санкционираат сериозните пропусти во работата кои доведуваат до генерално нарушување на нормалниот работен процес.

Поради ограничените ресурси, при спроведувањето на ова истражување, за жал не можеше да бидат земени предвид сите фактори кои влијаат на оцената за тоа дали соодветно се менаџираат човечките ресурси во судовите и јавните обвинителства. Имајќи ја предвид важноста на ваквите анализи, неопходно е да се направат дополнителни истражувања, преку кои би се направила квалитативна оценка на работата на судовите и јавните обвинителства во земјава, а воедно би биле опфатени и сите други многубројни фактори кои имаат влијание за успешна оценка на оптималното искористување на расположливите ресурси. Ова особено од причина што, само преку детално познавање на состојбите можеме да избегнеме извлекување на погрешни заклучоци, и примена на мерки кои што само делуваат ефикасно и привлечно, но се неприменливи и не даваат ефекти во пракса.

