

PÁLYAMŰ

A Budapest Környéki Törvényszék elnökhelyettesi állására benyújtott pályázathoz

Készítette:

dr. Baranyai Krisztina
pályázó

2020. augusztus 15.

Tartalom

Bevezető gondolataim	2
1 Budapest Környéki Törvényszék ügyforgalmi adatai	3
1.1 Büntető ügyszak.....	3
1.2 Gazdasági ügyszak.....	4
1.3 Polgári, Közigazgatási- és Munkaügyi ügyszak	4
2 Az igazgatási tevékenység alapjai, BKT elnökhelyettesének feladat és hatásköre ...	5
3 Szakmai tevékenységem, vezetési elveim, módszereim és stílusom	7
3.1 Szakmai tevékenységem	7
3.2 Vezetési elveim és módszereim	9
3.3 Feladatmegoldó módszerem, vezetési stílusom	11
4 A Budapest Környéki Törvényszék működésével kapcsolatos tervek.....	14
4.1 Magas színvonalú és időszerűen ítélkezés	14
4.2 Erőforrások optimális elosztása, hasznosítása	18
4.2.1 Az emberi erőforrások optimális elosztása, hasznosítása	18
4.2.2 A tárgyi feltételek biztosítása, azok optimális elosztása és hasznosítása.....	19
4.3 A bírósági szervezet integritása, az ítélkezés és az igazgatási munka átláthatósága, kiszámíthatósága és ellenőrzöttsége	20
4.4 A képzési és szakmai támogatási rendszer megújítása	21
4.5 Országos programokban való részvétel	22
4.5.1 Gyermekközpontrú igazságszolgáltatás	22
4.5.2 „Nyitott Bíróságok”	23
5 Javasolataim tervezéshez	23
5.1 „Debreceni Modell”	24
5.2 Képzés.....	28
5.3 Otthondolgozás	32
Záró gondolataim	34
Mellékletek	35

Bevezető gondolataim

2020 augusztusa van. Az év első felében a koronavírus járvány elleni védekezés mindanyunk életébe változást hozott. A **változás** megjelent társadalmi, szervezeti és egyéni szinten egyaránt. Jelenleg nem tudjuk mit hoz az év következő része, mire számítsunk, újabb, más típusú változásra? Ami viszont biztos: a változás hozta tapasztalatokat meg kell éljük, fel kell dolgozni, mind társadalmi, mind szervezeti, mind egyéni szinten!

Számomra az elmúlt hónapok megtanították, hogy az eddig természetesnek tartott dolgokat meg kell becsüljem! Egészséges vagyok, van munkahelyem, dolgozhatok, be tudok menni dolgozni, bemehetek dolgozni. Letisztult a körülöttünk lévő világ, előtérbe került a szűkebb környezetünk: család, barátok, kollégák. Fontossá vált az odafigyelés és egymásra figyelés. A korábbi egyensúly megváltozott. Pályaművemben is szerettem volna a változást megjeleníteni, mint elkerülhetetlen, de egyben tanító, figyelem átfókuszáló folyamatot.

A korábbi pályaművek tartalmától kissé eltértem: pályaművemben hangsúlyt helyeztem személyes bemutatkozásomra, mivel fontosnak tartom, hogy azon kollégáim, akik személyesen nem ismernek, ezúton ismerhessenek meg.

Ezt meghaladóan az elvárt és végrehajtandó feladatokról fejtem ki álláspontom majd a javaslataim vonatkozásában részletesebb ismertetésre törekedtem.

Céлом a véleményformálás és véleménynyilvánítás elősegítése. Több pályázat benyújtása és megismerése esetén így válik lehetővé a pályázók céljainak, a végrehajtásukra tett gyakorlati elképzeléseiknek a megismerése, azok összehasonlítása. Szeretném ezzel **közös érdekünket** szolgálni! Emberként, bíróként, vezetőként is vallom, hogy **közös céljaink** szolgálatába kell állítani egyéni elképzeléseinket, képességeinket, tehetségünket!

Elfogadva és egyetértve Albert Schweitzerrel, szavaival zárom bevezetőmet:

„Nem tudom mi lesz a sorsod, de egy dolgot tudok: csak azok az igazán boldog emberek, akik keresték és megtalálták azt, hogyan szolgáljanak másokat.”

A Budapest Környéki Törvényszék (továbbiakban: BKT) elnökhelyettesi álláshelyének betöltésére kiírt pályázat alapján a jelentkezőnek a pályázathoz csatolnia szükséges pályaművét is, melynek tartalmaznia kell a törvényszék működésével kapcsolatos hosszú távú terveit.

A tervek elkészítésének alapja a jelen felmérése, annak alapján a jövő megtervezése. Így mindenképpen szükségesnek tartom a BKT ügyforgalmi helyzetének rövid bemutatását.

A statisztikai adatok alapjául a VIR, BIIR és a 2020.El.I.E.23/2 sz. BKT Elnöki tájékoztató mellékletei (1. számú melléklet)¹, valamint a 2020. I. félévi ügyforgalmi adatok szolgáltak (2. számú melléklet)². A statisztikai adatok még a BKKMB adatait tartalmazzák.

1 Budapest Környéki Törvényszék ügyforgalmi adatai

Pályaművem készítésekor megvizsgáltam a már rendelkezésre álló 2020. első félévi statisztikai adatokat. Megállapítható volt az előző évekhez képest, hogy csökkent az érkezőszám és a befejezőszám. Bár az elmúlt évek tendenciája a csökkenő érkezőszám volt, de az első félévi adatok más szerkezetet is mutattak. További összehasonlító adat elemzés alapján arra a következtetésre jutottam, hogy a koronavírus miatti rendkívüli helyzet lehet az oka a tényleges számszaki átstrukturálódásnak. E tény alapján azonban mellőztem a 2020. első félévi statisztikai adatok vizsgálatát, egyben a megelőző évek adatait használtam fel.

Az 1. és 2. számú mellékletekből a részletes adatforgalom megállapítható. A BKT elnöki beszámolók minden évben alapos és részletes statisztikai adatelemzést és összehasonlítást tartalmaztak. A pályamű szempontjából fontos és vizsgált adatok alapja a BKT Elnökének a BKT 2019. évi működéséről szóló Beszámolóban³ megtalálhatóak voltak a százalékos és számszerű változások, az országos összehasonlítás. A tény alapján, hogy ezen adatok közzétételre kerültek, mint közismert tényeket, adatokat kezelem őket, és az ügyforgalmi adatok bemutatásánál csak a tendenciákat ismertetem, mellőzve a számszaki adatok feltűntetését.

1.1 Büntető ügyszak

A járásbíróságok büntető peres ügyérkezése 2019. évben jelentősen lecsökkent, az egy bíróra számított folyamatban maradt ügyek átlaga jelentősen csökkent. Ezzel párhuzamosan a büntető ügyek érkezése és a befejezések száma növekedést mutatott.

Szabálysértési ügyszakban az érkezés a peres ügycsoportban kissé, a nemperes ügycsoportban jelentősen csökkent. Mind a peres, mind a nemperes befejezett ügyek száma csekély mértékű visszaesést mutatott, viszont így is szabálysértési ügyek száma jelentősen csökkent.

¹ Forrás: http://10.15.0.66/intranet/sites/default/files/hirek/bkt_beszamolo_mellekletek.pdf
letöltés ideje: 2020. augusztus 10.

² Forrás: <http://10.15.0.66/intranet/?q=statisztika> letöltés ideje: 2020. augusztus 10.

³ Forrás: http://10.15.0.66/intranet/sites/default/files/hirek/bkt_beszamolo_2019_evrol.pdf
letöltés ideje: 2020. augusztus 10.

Törvényszéki első fokon mind az ügyérkezés, mind pedig a folyamatban lévő ügyek száma jelentősen csökkent. Az érkezett nemperes ügyek száma és ezzel párhuzamosan a befejezések száma is nagymértékben csökkent.

Törvényszéki másodfokon a fellebbezett peres ügyek érkezés száma csökkent, a befejezésszámok nőttek, így a folyamatban maradt ügyek száma csökkent.

A BV Csoportban a kártalanítási ügyek változatlanul magas számban érkeztek, az ügyek ledolgozása folyamatban van, így is jelentős a folyamatban lévő ügyek száma.

1.2 Gazdasági ügyszak

A járásbíróságokon a gazdasági perek esetében 2018-ra az érkezésszám visszaesett, majd 2019-re ismét emelkedés állapítható meg. A befejezett ügyek száma nem nőtt 2018-ban, így az ismételt növekedés folyamatos ügyszámemelkedést okozott. A nemperes ügyeknél szintén ezek az adatok állapíthatók meg.

Törvényszéki első fokú peres ügyeknél folyamatos a befejezett ügyek számának növekedése, csökkenő érkezésszám mellett, így a folyamatban lévő ügyek száma is jelentősen csökkent.

A cégügyek és csőd-felszámolási ügyek nélkül számított nemperes ügyek esetében állandósult az ügyérkezés növekedése, azonban a befejezések ezt követték, így a folyamatban lévő ügyek száma jelentősen nem változott.

A cégügyek esetében 2018-ban volt jelentős ügyérkezés, ami 2019-re visszaesett. A befejezett ügyek a beérkezett ügyek számával párhuzamosan fejeződtek be, így a folyamatban maradt ügyek száma jelentősen nem változott.

Törvényszéki másodfokon a fellebbezett peres ügyek érkezés száma csökkent, a befejezésszámok is csökkentek, azonban a folyamatban maradt ügyek száma így is csökkent.

A nemperes ügyek esetében a folyamatban maradt ügyekben lényegi változás nem következett be.

1.3 Polgári, Közigazgatási- és Munkaügyi ügyszak

A járásbíróságokon a gazdasági perekhez hasonlóan 2018-ra az érkezésszám visszaesett, majd 2019-re ismét emelkedés állapítható meg.

A nemperes ügyek esetében a folyamatban maradt ügyekben lényegi változás nem következett be. Kivételként említendőek a bírósági végrehajtási ügyek, melyek száma jelentősen csökken. Meg kell említenem, a 2020. áprilisa óta a bíróságokra került kapcsolattartás végrehajtása iránti ügyeket, melyek darabszáma nem jelentős, azonban a titkári (bírói) munkaterhet jelentősen megváltoztatta.

Törvényszéki elsőfokú ügyszakban a befejezésszámok csökkentek, az ügyérkezés nőtt, a folyamatban lévő ügyek száma nőtt.

A fellebbezett polgári peres ügyek érkezésében kismértékű csökkenés figyelhető meg, míg a fellebbezett nemperes ügyek érkezésében nem történt változás a viszonyítási évekhez képest.

Törvényszéki másodfokon a fellebbezett peres ügyek érkezés száma kis mértékben csökkent, a befejezésszámok is csökkentek, a folyamatban maradt ügyek száma is csökkent.

A nemperes ügyek esetében a folyamatban maradt ügyekben lényegi változás nem következett be.

2 Az igazgatási tevékenység alapjai, BKT elnökhelyettesének feladat és hatásköre

Magyarország **Alaptörvényének** 25. cikke deklarálja a bíróságok igazságszolgáltatási tevékenységét, egyben meghatározza az elkülönülő igazgatási feladatokat.

A bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (a továbbiakban: **Bszi.**) 119.§-a állapítja meg a bíróság elnökének feladat és hatáskörét, míg a 120.§ ezt a törvényszékek elnökei vonatkozásában kiegészíti. A 123. § (1) értelmében az elnökhelyettes a bíróság elnökét akadályoztatása esetén - ideértve azt az esetet is, ha a tisztség nincs betöltve - teljes jogkörrel helyettesíti, és ellátja a bíróság szervezeti és működési szabályzata szerint hatáskörébe utalt igazgatási feladatokat.

A bíróságok igazgatásáról rendelkező 6/2015. (XI. 30.) OBH utasítás (továbbiakban: **Igazgatási Szabályzat**) 23.§-26.§-ai szabályozzák a bírósági vezetői feladatokon belül a törvényszék elnökének feladatait. A 23.§ (1) bekezdés c) pont külön nevesíti, hogy az elnök irányítja és ellenőrzi az elnökhelyettes tevékenységét.

További feladat- és hatásköröket szabályoz a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény (a továbbiakban: **Bjt.**), az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény (a továbbiakban: **Iasz.**) irányadó rendelkezései.

Emellett az igazgatási feladatai ellátása során figyelemmel kell lenni a még hatályban lévő Országos Igazságszolgáltatási Tanács (a továbbiakba: OIT) szabályzatokra, az Országos Bírósági Hivatal Elnökének (a továbbiakban: OBHE) utasításaiban foglaltakra. Természetesen nem hagyhatja figyelmen kívül azokat az egyéb jogszabályokat sem, amelyeket az igazgatási feladatainak ellátása során még alkalmaznia kell.

Ezek a hivatkozott jogszabályi keretek képezik az igazgatási munka alapját.

A Bszi. által megvalósított bírósági igazgatási modellváltást követően az OBH Elnöke 2012. évi Beszámolójában megjelölte az új bírósági igazgatási rendszer célját: „a bírói függetlenség maximális biztosítása mellett – a bírósági szervezet hatékony működtetése: a bíróságok teljesítsék alkotmányos kötelezettségüket, vagyis az eljárásokat magas szakmai színvonalon és ésszerű időn belül folytassák le.”

A Bszi. 76. § (1) bekezdés a) pontja szerint, az OBH Elnöke általános központi igazgatási feladatkörében kialakítja, és évente aktualizálja a bírósági igazgatás hosszú távú feladatait és a megvalósításuk feltételeit tartalmazó programot.

A stratégiai célok kitűzése, majd azok elérésére való törekvés folyamatában a bírósági szervezet a jogalkotó által az igazságügyi reformmal elérni kívánt – és a Bszi. általános indokolásában megjelölt – célt valósítja meg: „a bíróságok a döntéseiket egységes jogalkalmazási gyakorlatot folytatva, ésszerű időn belül hozzák meg, függetlenül attól, hogy az ország mely pontján folyik az eljárás”.

A meghatározott **stratégiai célok** a következők:

- a bíróságok az alkotmányos kötelezettségüket teljesítsék, a független bírók magas színvonalon és időszerűen ítéelkezzenek,
- az emberi erőforrások optimális elosztása, hasznosítása,

- tárgyi feltételek biztosítása, azok optimális elosztása és hasznosítása, a bírósági szervezet integritása, az ítélkezési és igazgatási munka átláthatósága, utóbbi kiszámíthatósága és ellenőrzöttsége,
- a bírósághoz való hozzáférés egyszerűsítése,
- a képzési rendszer fejlesztése, együttműködés a többi hivatásrenddel.

A BKT Szervezeti és Működési Szabályzatának (továbbiakban: SZMSZ) 42. §-a határozza meg a törvényszék elnökhelyettesének feladatait, az alábbiak szerint.:

A BKT elnökhelyettese az elnököt akadályoztatása esetén – ideértve azt az esetet is, ha tisztség nincs betöltve – teljes jogkörrel helyettesíti és ellátja különösen az alábbi igazgatási feladatokat:

- a) ellátja az igazgatási szabályzatokban meghatározott feladatokat,
- b) előkészíti meghatározott körben a BKT elnöke igazgatási döntéseit,
- c) ellátja a bírósági ülnökökkel és az igazságügyi szakértőkkel kapcsolatos feladatokat,
- d) ellátja a Közjegyzői Iratokat Kezelő Irattár igazgatási felügyeletét,
- e) intézi a közérdekű bejelentéseket, igazgatási panaszokat, vezeti a BKT és az illetékességi területén működő járásbíróóságok tevékenységét érintő panaszokat és közérdekű bejelentéseket,
- f) ellátja az iratselejtezés irányításával, ellenőrzésével kapcsolatos feladatokat,
- g) közreműködik a BKT vonatkozásában elrendelt vizsgálatokban, a BKT elnöke által, az éves munkaterv alapján elrendelt igazgatási vizsgálatokban, a közbeszerzési, illetve beszerzési eljárásokban, az európai uniós és egyéb nemzetközi forrásból finanszírozott pályázatok előkészítésében és lebonyolításában,
- h) részt vesz az éves költségvetés előkészítésében,
- i) javaslatot tesz, illetve kezdeményezi a BKT működéséhez szükséges szabályzatok, elnöki intézkedések előkészítését, felülvizsgálatát, aktualizálását, valamint kiadását,
- j) a BKT Kötelezettségvállalási, Utalványozási, Ellenjegyzési és Érvényesítési Szabályzata által meghatározott körben önállóan is kötelezettségvállalási, teljesítés-igazolási jogkört gyakorol,
- k) ellátja mindazon feladatokat, amelyekkel a BKT elnöke megbízza, valamint az Igazgatási Szabályzat 25. § (4) bekezdésében meghatározott feladatokat.

Az Igazgatási Szabályzat 23.§ alapján az igazgatási intézkedésre jogosult a hatályos jogszabályi rendelkezések alapján az OBH elnökének az igazgatási irányítása körébe tartozó eszközök keretei között és a stratégiai célkitűzéseit figyelembe véve felel az általa vezetett bíróság vagy szervezeti egység hatékony és időszerű működéséért, a magas szakmai színvonalon végzett igazságszolgáltatási tevékenységet biztosító tárgyi és személyi feltételek gazdaságos, átlátható és arányos megteremtéséért.

Az OBH elnöke által meghatározott stratégiai célokkal a BKT elnöke - 2018. október 13.-i Pályaművében kifejtettek szerint - egyetértett, azokat a Törvényszék igazgatásával kapcsolatos feladatok megvalósításaként célul tűzte.

Ezt meghaladóan kiemelt célként határozta meg:

- a munkateher csökkentését,
- az időszerűségi mutatók javítását,
- a dolgozói és ügyfél-elégedettség növelését,
- a külső és belső kommunikáció erősítését,
- az országos programokban való részvétel erősítését,
- az integritást,
- a bíróságokhoz való hozzáférés egyszerűsítését és segítését,

- a képzési és szakmai támogatási rendszer megújítását.

Az **Elnöki Pályamű** a stratégiai célok eléréséhez vezető út első elemeként határozta meg a helyzetfelmérés és annak elemzése szükségességét. Ennek alapján a szükséges stratégia kidolgozását, melynek megalapozottnak, kiszámíthatónak, átláthatónak, egyértelműnek és komplex szemléletűnek kell lennie. A stratégia kidolgozásába szükségesnek látta bevonni a vezetőket és az aziránt érdeklődő bírakat, majd annak elkészülte után, mind a stratégia, mind az elérendő célok megfelelő kommunikálását.

Fontosnak jelölte a rendszerszemléletű gondolkodást, a BKT széttagoltsága miatt a regionalitás elvének hangsúlyosabb megjelenítését és használatát.

A fenti cél meghatározásokkal és megvalósítási stratégiákkal, módszerekkel maximálisan egyetértek, ezért is ismertettem ezeket részletesen!

A pályaművemben evidenciaként kezeltem azt, hogy vannak kötelezően ellátandó feladatok, így ezek tekintetében az attól eltérő igazgatás nem lehetséges, csupán a feladat tényleges kivitelezése lehet helyi jellegű, valamint az előírt kötelező minimum követelmények mellett megjelenhetnek a helyi sajátosságokból fakadó igazgatási feladatot keletkeztető események, melyek kezelése, mint a megoldás szükségessége adja a tervezendőség alapját.

3 Szakmai tevékenységem, vezetési elveim, módszereim és stílusom

3.1 Szakmai tevékenységem

1997-ben kezdtem fogalmazói tevékenységemet a Gödöllői Városi Bíróságon, majd titkárként dolgoztam. Bírői kinevezést 2002-ben kaptam. **Polgári ügyszakos bíróként** végzek azóta is igazságszolgáltatási tevékenységet, kötelmi referárában.

2015. márciustól a Gödöllői Járásbíróság **elnökeként** igazgatási tevékenységet is ellátok. Kinevezésemet követően korábbi bírósági igazgatási tapasztalat hiányában meg kellett tanulnom a szabályozási környezetet, megismerni a feladataimat. Nehezítette helyzetemet, hogy az első fél évben elnökhelyettesi segítséget sem tudtam igénybe venni, valamint a hosszú évek óta az elnöki irodán dolgozó kollégák nyugdíjba mentek, áthelyezésre kerültek. Ebben a helyzetben nem tudtam támaszkodni az „így szoktuk” módszerre.

A jogi szabályozók alapján,- munkám segítése, előmozdítása céljából- elkészítettem egy belső használatra szánt, **elvárt tevékenységeket összesítő, egyben ellenőrzési nyomvonalként szolgáló igazgatási eljárást**, amely a 2015.El.II.B.1/13. szám alatti intézkedéssel, 2015. október 1. napján került bevezetésre. Az intézkedés rövid bemutatását azért tartom szükségesnek, mivel a későbbiekben bemutatandó terveimben vissza fogok rá utalni.

Az intézkedés alapjául szolgált, hogy az OBH elnöke 2015. június 23. napján meghirdette „A szolgáltató bíróságért!” programot. A BKT a program részeként elkészítette 2015.El.II.A.26/6-I. szám alatti Cselekvési Tervét, melyben célul tűzte: A hosszú pertartamú ügyek számának csökkentését.

A Cselekvési Terv megvalósításának feltétele volt a megfelelő végrehajtás, melynek része az ellenőrzési tevékenység. Az OBH elnöke által alkalmazni rendelt Stratégiák szerint, szükséges az igazgatási munka átláthatóvá, ellenőrizhetővé tétele. Fontos az ellenőrzési eljárás pontos meghatározása, az egyes folyamatok pontos megjelölése. Ezek alapján a Gödöllői Járásbíróság vonatkozásában a Cselekvési Terv megvalósítására, az időszerű

ítélkezés érdekében került bevezetésre az **Igazgatási Eljárás**.

Az eljárás nevesített célja az eljárásjogi szabályokban előírt határidők betartásának vizsgálata, a határidők betarthatóságának megteremtése.

Az eljárás módszere a statisztikai szímadatok, a BIIR és az egyes ügyek részletes vizsgálata alapján az elhúzódas okának feltárása, ennek lehetőség szerinti kiküszöbölése, a jövőbeni elhúzódas okok csökkentése, megszüntetése, igazgatási ellenőrzési és végrehajtási eszközökkel.

Az igazgatási ellenőrzést a bíróság elnöke és elnökhelyettese volt jogosult és köteles elvégezni. Az igazgatási ellenőrzés végrehajtásáért az bíróság elnöke a felelős.

Az eljárás folyamata a bírók, titkárok egyéni tevékenység vizsgálat adatain alapul; melyeket az irodák és az igazgatási vezetők gyűjtenek össze a vizsgálandó szempontok alapján. Az adatgyűjtéshez a BIIR rendszer adatait használjuk fel.

Az igazgatási vezetők az adatok vizsgálta alapján, valamint ha szükséges az egyes tanácsok által elkészített *Igazoló Jelentésének* figyelembe vételével állítják össze *Vizsgálati Jelentésüket*. Mulasztás esetén az érintett eljárásról igazoló jelentést kérhet/kér be a vezető a mulasztás okának feltárása és a mulasztás megszüntetése céljából. A jelentések elvart tartalmát - ami külön került kidolgozásra - az utasítás melléklete tartalmazza.

Az eljárásban 52 darab rész igazgatási feladat vonatkozásában megjelölésre került maga az igazgatási feladat, az általa megvalósítani kívánt cél, az egyes résztvevőkenységek elvégzéséért felelős személy: az elnök, elnökhelyettes, bírók, titkárok, irodavezetők, valamint a teljesítési határidő.

Kiemelendőnek tartom, hogy az 52 feladatból kizárólag két feladat terheli a bíró kollégákat, ez pedig a 2 éven túli és soron kívüli ügyekről tételes *Igazoló Jelentés/ Adatlap* készítése, valamint az öt éven túl folyamatban levő ügyekben Perstratégia és Kibontakozási Terv készítése.

Gyakorló bíróként és igazgatási vezetőként az egyik legfontosabb kötelezettségének tartom egy igazgatási vezetőknek azt, hogy minél kevésbé vonja be a bíró kollégákat az ellenőrzési folyamatba. Mindig alapelvemként kezeltem a „láthatatlan” ellenőrzés fogalmát. Ez alatt azt értem, hogy vezetőként a rendelkezésemre álló BIIR, VIR, eljárási iratok vizsgálata alapján a teljes statisztikai adatelemzés, iratellenőrzés elvégezhető, nem szükséges a kollégák felesleges megterhelése az ellenőrzési folyamatban történő aktív részvétellel.

A két éven túli ügyek speciális vizsgálatához szükséges 8/2015.(XII.12.) OBH utasítás 16.§ (1) bekezdés alapján kiállított 3. és 4. sz. mellékletek leadása és azok vizsgálata 2016. január 1.-től folyamatos, az erre vonatkozó részfeladatokat is tartalmazza az utasítás. Ezen ellenőrzés során az egyes bírói tanácsok által leadott táblázatok adatai kerültek összevetésre a BIIR adataival és szükség szerinti egyedi ügyvizsgálat történt. Az öt éven túl folyamatban levő ügyekben bevezetésre került a Perstratégia és Kibontakozási Terv elkészítési kötelezettség.

Polgári ügyszakban a nagyobb létszám miatt, illetve a 12 fő bíró munkája segítése céljából, az egyenlő munkateherrel történő dolgozás kialakításához szükségnek ítélttem egy részletesebb statisztikai rendszer kidolgozását és bevezetését az Igazgatási Szabályzat 120.§ (2) bekezdés elemeivel. Ennek eredményeként került bevezetésre egy további statisztikai adatgyűjtés. A felvett adatok példálózó jelleggel: kitűzési sorrend, kitűzési határidők, napi tárgyalat ügyek száma, tárgyalási napon első és utolsó tárgyalás kezdő és befejező időpontja. A adatok szűrőpróba szerűen felvettek, 3-5 egység vizsgálatára vonatkoznak.

Az adatgyűjtésben bíró kollégák nem vesznek részt! A tanácsok mellé beosztott tisztviselő készíti el a tanács vonatkozásában, majd az elnök mellé beosztott tisztviselő készíti elő ellenőrzésre, amit ténylegesen havonta, szűrőpróbaszerűen végzek el.

2016 decemberében a Gödöllői Járásbíróságon felmerült beléptetési probléma megfelelő kezelésére és az új épületbe költözés miatt szükségesnek tartottam a korábbi beléptetési szabályzat felülvizsgálatát, majd a BSZI 167-171. §-ai, az OBH elnökének a bírósági épületekben tartózkodás szabályairól, a bírósági épületek rendje fenntartásának követelményeiről szóló 7/2012. (IV. 25.) OBH utasítás 2. § (2) bekezdése figyelembe vételével készítettem el az új Beléptetési Szabályzat tervezetét, melyet jóváhagyásra továbbítottam. Az új szabályzat 2017. december 1. napján lépett hatályba.

A BKT Ügyhátralékának Kezelését Szolgáló **munkacsoport**, majd az Igazságügyi alkalmazottak teljesítményértékelési szempontjainak egységesítését szolgáló munkacsoport tagja voltam.

A **BKT Bírói Tanácsának** 2015. óta vagyok tagja. Az elmúlt évek egyik rossz tapasztalata a bírói pályázatokkal kapcsolatos volt. Sajnos nem tudtam egyetérteni a 7/2011.(III.4.) KIM. rendeletben alkalmazott pontrendszerrel, aminek több értekezleten is hangot adtam és itt is megragadom a lehetőséget, annak publikálására, hogy a tényleges gyakorlati idő elenyészett a pontok között, nem megfelelő arányt képviselnek a képzettségek, képzések, a szakmai munka. Ez pedig nem csak az első, határozott idejű kinevezéseket érinti, hanem valamennyi hosszabb ideje bíró kolléga későbbi pályázatát is. Reményeim szerint e tárgyú módosítási javaslatunkat figyelembe veszi a jogalkotó, és megjeleníti a rendeletmódosításban!

2019. november elsejétől megbízással látom el a BKT **oktatásfelelősi** tevékenységét. A munkakör átvételét követően igyekeztem elsajátítani az oktatási rendszer szervezéséhez szükséges tudást, majd aktívan vettem részt az iCorso rendszer megismerésében, bevezetése előkészítésében. Az oktatási rendszer további átalakítása folyamatban van, ez jelenlegi munkánk része.

A koronavírus miatti veszélyhelyzet miatt első félévi képzéseink elmaradtak, szükségessé vált a pótlásról gondoskodás, valamint a korábbi frontális képzések átalakítása. Ennek felületeként a CooSpace-t kívánjuk igénybe venni, átalakítva itt is az eddigi képzési rendszert.

A 2019 év végén hatályba lépett fogalmazói és titkári képzési szabályzat figyelembe vételével elkészült a BKT Oktatási szabályzatának tervezete. Hatályba lépésére azonban sor nem kerülhetett az időközben történt jelentős képzési szabályzatokat érintő módosítások miatt. Az új oktatási szabályzat készítése folyamatban van.

3.2 Vezetési elveim és módszereim

A járásbírói vezetői pályaművemben bemutattam a hatékony vezetővel szembeni elvárásaimat, ami egyben azt is jelentette, hogy ezen magatartásmintákat, motivációkat tartom követendőnek. Az öt éves igazgatási gyakorlatom során szerzett tapasztalatom, sőt inkább a korábbi igazgatási vezetőimmel folytatott személyes beszélgetések erősítették meg azon véleményemet, mely szerint a jó vezetőnek nem elég a jó szakmai felkészültsége, hanem a vezetéshez szükséges, megfelelő személyiség jegyekkel is rendelkeznie kell. E tény alapján a fenti rövid szakmai bemutatkozáson túl, szükségesnek ítélem, az általam a jó vezetőt jellemző tulajdonságok ismertetését, vezetői attitűdöket. (A Pályaműben nem teszek

különbséget szervezéstan alapokon az igazgatás, vezetés, irányítás fogalmai között, azokat szinonim fogalmakként alkalmazom.) Sőt, néhány mondatban azt is kifejtem, ezek a fogalmak számomra mit jelentenek, mivel azt is tapasztaltam, hogy nem minden esetben töltjük meg azonos tartalommal az egyes fogalmakat.

Határozott, pontosan körvonalazottak a célkitűzései: A vezetőként tudom, hogy mit szeretnék, és hogyan szándékozom elérni céljaimat. Ezt világosan kommunikálom a kollégáimnak, akik ennek köszönhetően a lehető legjobb eredménnyel oldják meg feladataikat. Ismertetni szükséges a terveket, és azt hogy ezeket miként lehet megvalósítani, mindenki részese kell hogy legyen a stratégiának, amely sikerre viszi a bíróság munkáját.

Felelősség: Vezetőként magas szintű elvárásokat támasztok a kollégáimmal szemben, de tudom, hogy ezen elvárásoknak hatványozottan kell megfelelnem. Minden alkalmazott felelős a bíróság sikereiért és kudarcaiért, de a tényleges felelősnek a vezetőnek kell lennie.

Megoldja a problémákat: Aki gyorsan felfedezi, mi a baj, és azonnal van ötlete a megoldásra, el tudja kerülni a buktatókat, és sikerre viszi a feladatmegoldást. A vezetőként a kollégáimat is bevonom a probléma megoldásába, mert a közös gondolkodás további kiváló ötleteket szül és erősíti a csapatszellemet.

Gyorsan és jól dönt: A napi munka során ezernyi kisebb-nagyobb döntést kell hozni. Ha egy vezető lépten-nyomon leáll vacillálni, menthetetlenül eltéved a dilemmák dzsungelében. Így nem csupán a problémákat nem sikerül megoldani, de elvesztem a kollégák tiszteletét és bizalmát is.

Elismeri a jó munkát: Mindenki szereti, ha észreveszik és díjaznak az erőfeszítéseit, ennek köszönhetően még lelkesebben folytatja munkáját. Jó vezetőként igyekszem pozitív visszajelzést adni, ha elégedett vagyok a teljesítménnyel. Tapasztalatom szerint nem elég az éves teljesítményértékelés, fontos, ha a vezetőnek van néhány jó szava a kollégák munkájával kapcsolatban.

A jó vezető őszinte: A kamuzó, kiszámíthatatlan vezető szétzilálja a szervezetet, amelynek az élén áll. Akkor is őszintének, egyenesnek kell lenni, ha az igazság netán fájdalmas. Az adott szó mindig betartandó, a bizalom elvesztése a vezető kudarcához vezet.

2015-ös pályaművem megírásakor a fenti tulajdonságokat még nem kompetenciákként kezeltem, hanem mint ahogy fent is jeleztem, a jó vezetőt jellemző tulajdonságoknak, vezetői attitűdöknek.

Vezetői munkám egy része humán erőforrás gazdálkodás. Fel kell mérjem a létszámot, a létszámváltozás alapján felkészülni a létszámgény kielégítésére. Feladatom igazságügyi alkalmazottak toborzása, kiválasztása, pályán tartása, értékelése, fejlesztése, a szervezetről kivezetés. Humán menedzsment: alfától omegáig!

Munkám színvonalas elvégzéséhez mindig igyekeztem igénybe venni a bírósági szervezeten belüli képzéseket. Ezek egy része vezetőképzés volt. Ezt meghaladóan szükségem volt további ismeretek megszerzésére. Hosszabb idejű keresés, mérlegelés után döntöttem az **NKE Közzolgálati Egyetem Humán szervező** szakirányú szakképzés elvégzése mellett.

A döntésem nagyon jónak bizonyult, mivel a megszerzett tudásanyagot be tudtam építeni a napi munkámba, nem egyszer tapasztaltam, hogy az általam gyakorlatban kialakított folyamatok a már vezetéselméleti tapasztalatok gyakorlati megvalósulása. Az utoljára

egyetemen tanult, majd szakvizsgára felelevenített szakmai ismeretek *ismételt* megtanulása – igen, mert nem kissé fakult meg a TUDÁS! – után, nagyon sok a humán erőforrás gazdálkodási szakterületi ismeretet sikerült megszereznek.

Vezetői időszakomban, a korábban általam mellőzött - mivel ismertem a kifejezést, de azt is tudtam, hogy tudásom még fejlesztendő!- KOMPETENCIA fogalom egyre gyakrabban merült fel a képzés alatt. Egyértelmű volt, hogy nem tudom kikerülni, így az is, hogy feladatom van vele: jobban meg kell ismernem. Végül szakdolgozati témának választottam.

Kutatásomat az általános kompetencia fogalmak megismerésével kezdtem, majd fókuszáltam a vezetői kompetenciákra. Ezt követően, illetve ezzel párhuzamosan kértem segítséget munkáltatómtól, valamint a szakmai képzésekért felelős szervezeti egységünktől. A bírósági szakmai anyagok ismeretében tudtam a kutatást kiteljesíteni és állást foglalni a járásbírói vezetői kompetenciafejlesztés vonatkozásában.

A saját kompetenciáimra visszakanyarodva emelem ki, hogy a szakdolgozat egy része a középvezetői szint (törvényszék) kompetenciáit vizsgálja, melyeknél a kutatás alapján arra a megállapításra jutottam, hogy kiemelten elvárt a **rendszer-szemlélet, a vezetői funkciók ellátása, a cél- és feladatorientáltság, a döntési képesség, valamint a felelősségvállalás.**

Korábbi vezetői pályaművemben is e kompetenciákat jelenítettem meg kíváncsként!

Szükségesnek tartottam humán erőforrással, gazdálkodással kapcsolatos ismereteim alapjainak ismertetését, mivel a pályaműben több helyen fogok rá utalni, így nem csak a gyakorlati, de az elméleti tudás alapokra is tudok hivatkozni, egyben jelezni kívántam azt is, hogy nem csupán az öt év gyakorlat eredményezte a véleményemet!

3.3 Feladatmegoldó módszerem, vezetési stílusom

Az elmúlt években vezetési tárgyú képzéseken számos alkalommal győződhettem meg arról, hogy nincs jó, vagy rossz vezetői módszer. Vannak **vezetői módszerek** melyek lehetnek célra vezetőek, eredményesek és vannak olyanok, melyek nem azok. Így nem írhatom azt, hogy a szerintem jó vezetői módszer az alábbi, csupán az általam alkalmazott módszert kívánom ismertetni, amit én jónak ítélek!

Elsődlegesen abból indulok ki, hogy minden probléma megoldása azonos megoldás mechanizmust igényel, az alábbiak szerint:

- konfliktus helyzet megjelenése, ennek megoldandó problémaként való definiálása,
- cselekvés megtervezése,
- döntés,
- feladat megoldása,
- helyzetértékelés, ellenőrzés.

Elnökhelyettesi kinevezésem esetén, magával a beosztással járó kötelezettségek és jogosultságok megismerése lesz **elsődleges feladatom**, mind szervezeti egységenként, mind egészében megismerni a bíróság helyzetét, működését.

A későbbiekben felmerülő bármely feladat/probléma esetén a lenti eljárást kívánom alkalmazni a már általam eddig is bevett igazgatási gyakorlat szerint:

Felmerülő probléma esetén a **közvetlen helyzetfelmérés, helyzetelemzés** és probléma **feltárás** után szükséges elemezni a beszerzett adatokat, az azt befolyásoló **valós tényeket**. Szükséges annak megvizsgálása, hogy merült-e fel egyáltalán intézendő feladat! A begyűjtött információkat az érintettekkel át kell beszélni, ki kell értékelni. Világosan kell látni, hogy a hatékony döntéshozatal feltétlen eleme a **belső folyamatok figyelése és folyamatos átvilágítása**. A feladat pontos meghatározásának része, hogy **kivel**

végeztetendő el. Erre megoldás a „**helyzetfelmérő térkép**” elkészítése, mely tartalmazza a kollégák munkaköreit, munkavégzési jogosultságait.

A BKT-n az egyes munkavállalók körében a képzettségi felmérés már megtörtént. A Gödöllői Járásbíróságon szolgálatot teljesítő kollégáimat ismerem, viszont szükséges lesz ismereteim bővítése! Készítendő egy „**munkaidőtükör**”, ami információt nyújt arról, mekkora a munkaidő kihasználtsága az adott foglalkoztatási egységben. Ebből kalkulálható a végrehajtó személy kijelölése, az egyes kollégák átcsoportosításának szükségessége a feladatra fókuszálva.

Ezt követően lehet/kell **döntést hozni** az elvégzendő feladatról, az azt elvégző személyről. A döntésről szóló **tájékoztatásnak** időben, megfelelő körben kell történnie, ami nagyobb elfogadottságot, pozitívabb hozzáállást eredményez a végrehajtáshoz. Tájékoztatni és tájékozódni a hatékony vezetés alapja. Fontosnak tartom – szintén a negatív személyes tapasztalatok alapján –, hogy egy időben kell hogy eljusson az információ az érdekeltekhez, hogy összehangoltan lehessen dolgozni, valamint kiküszöbölendő az egymás közötti „csatornazajból” adódó eltérő információk miatti konfliktust.

A befelé történő nyitottság jegyében alapvetőnek vélem a **közvetlen információáramlást**, azt, hogy minél gyorsabban, minél szélesebb körben és tartalommal jusson el az információ a bírákhoz, az igazságügyi alkalmazottakhoz. Vallom, hogy a vezető minél jobban elmagyarázza a döntés mögött meghúzódó okokat, annál nagyobb lesz a megértése a célnak és a végrehajtásra való affinitása a dolgozónak. Úgy tartom, hogy a világosan és őszintén definiált kritériumok meghatározása kedvezően hat a **bizalom** kiépülésére, és annak megtartására is. A hatékony kommunikációnak pontosan kell közvetítenie az üzenetet. Amennyiben destruktív folyamatok zajlanak, azaz nem a szakmai szabályoknak megfelelő intézkedések történnek, csökken az együttműködési hajlandóság, a bizalom és ezzel együtt a hatékonyság.

A hatékony kommunikációnak a feladat végrehajtása során is szükséges a megtartása. Ez is eszköze lehet a **végrehajtási folyamatba beépített ellenőrzési funkciónak**, amely már átvezet a megvalósulást követő végleges helyzetértékeléshez. Fontosnak tartom, hogy ennek megtörténte is helyesen, lehetőség és szükség szerint legyen lekommunikálva. A helyzetértékelésnek pedig a feladatmegoldás helyességének, jövőbeli követésének megállapításán túl célja kell legyen az azt végrehajtó munkájának **személyes értékelése**.

Mindezeket túl fontosnak tartom állandóan fenntartandóként a **nyugodt, kiegyensúlyozott munkahelyi légkört**, ami a hatékony munkavégzés alapja. Ennek biztosítása pedig kiemelt feladata az elkötelezett vezetőnek.

Bemutatkozásom végén helyeztem el, ennek ellenére talán a legfontosabb bírói, vezetői tulajdonsággal kapcsolatos gondolataimmal zárom e részt.

A korábban „hatályos” Bírák Etikai Kódexét a Magyar Bírói Egyesület Országos Választmánya 2005. február 26-án fogadta el. Az OIT a 2005. április 12-én tartott ülésén úgy döntött, javasolja, hogy a Kódex egyesületi iránymutatásként kerüljön közzétételre.

Az OBH feladatának tekintette, olyan – a jogi szabályozáson túli – követelményrendszer felállítását, mely a bíróknak és az igazságügyi alkalmazottaknak is iránymutatásul szolgál a bíróságon és azon kívül, a magánéletben tanúsítandó magatartásra. E feladat megvalósításaként az OBT 2014. november 10-i ünnepélyes ülésén egyhangúlag elfogadta a 2015. január 1-jén hatályba lépett Bírói Etikai Kódexet.

A kódex hatálya a Magyarországon dolgozó bírókra terjed ki, de iránymutatásul szolgál az igazságügyi alkalmazottak, ülnökök számára egyaránt. Meghatározza a hivatali tevékenység gyakorlása során, valamint azon kívül követendő és elvárható magatartási szabályokat.

A kódex hét cikkben foglalja össze az elvárásokat, a függetlenség, az összeférhetetlenség, a méltóság, a gondosság, a tisztesség, a tisztelet és az együttműködés, valamint a vezető beosztású bírókra vonatkozó elvek köré csoportosítva.

A Kódex 7. cikkében foglaltakkal teljes mértékben egyetértek, így annak szövegét idézve mintegy a **vezetői etikai hitvallásom** is kinyilatkoztatom!

- (1) A vezető beosztású bíró tartózkodik a beosztottai emberi méltóságát sértő magatartástól, kijelentéstől, cselekedettől. Feladatát a munkatársaitól elvárt jogi és morális követelményeknek megfelelően, példamutatóan látja el.
- (2) Az igazgatási tevékenysége során a munkatársaival igazságos, következetes és méltányos. Ellenőrző tevékenysége során egyenlő mércét alkalmaz minden beosztottjával szemben.
- (3) Ügyel arra, hogy a bírótársai hivatásukhoz méltó magatartást tanúsítsanak.
- (4) A bíróság céljai és érdekei érvényesítésén túl törekszik a többi szervezeti egységgel eredményes együttműködés kialakítására, a szükséges információk pontos és gyors cseréjére.

A bírói etika megtestesüléseként értékelem a bírók, ezt meghaladóan valamennyi bírósági alkalmazott megnyilvánulását. Elfogadhatatlannak tartom az igazságszolgáltatás szellemiségével össze nem egyeztethető viselkedést mind a bíróság épületében, mind azon kívül.

Etikai követelményként tekintek a bíróságon szolgálatot teljesítők megjelenésére. Ehhez szükségesnek ítélem minden anyagi erőforrás, egyéb lehetőség felkutatását, a minimálisan kialakítandó egységes arculat megjelenítéséhez.

Megkövetelendőnek tartom a „Szolgáltató bíróság”-i szemlélet megerősítését. A szolgáltatás véleményem szerint azonban nem szinonim fogalom az általános köznapi szóhasználat szerinti szolgáltatással. Alkalmazásomban ez egyfajta szolgálat, elvárt magatartási mércé! Hadd éljek gyakorlati példával! A bíró az általa tűzött tárgyaláskezdési időpontot tartsa meg, esetleges csúszásnál értesítse az idézetteket, megjelenteket. A tűzött tárgyalási napot megelőző 1-2 napon belül, bíró/bíróság részéről felmerült – objektív - okból elmaradó tárgyalásról a feleket értesítse, stb...Kellő tiszteletet tanúsítson az ügyészek, ügyvédek, felek irányába!

Azonban ez nem jelenti azt, hogy szolgáltathatjuk „kilóra az ítéleteket”, nem bratyizunk az ügyfelekkel, az ügyvéd kollégákkal - tisztelettel tartjuk a távolságot. Megnyugtató volt olvasni dr. Senyei György Barna véleményét a félegyenlőséggel kapcsolatban dr. Bánáti János MÜK elnök kérdéseire, melyben az ügyvédség, mint az igazságszolgáltatás hivatalos segítői részére a korábbi kapcsolattartás felülvizsgálatát is kilátásba helyezte⁴.

A fenti bemutatkozásom alapján remélem sikerült érzékeltetnem, hogy szolgáló vezetőnek tartom magam. Hadd idézzem Robert K. Greenleaf a Servant leadership (Szolgáló Vezető) mozgalom alapítójának szavait: „**A szolgálatkész vezető elsősorban szolgáló. Szolgálatkész vezetővé válni azzal kezdődik, hogy természetesen bukkan fel bennünk az igény a szolgálatra. Ezt egy tudatos választás kíséri a vezetésre.**”

⁴ Forrás: 2019. december 4.-i OBH ülés jegyzőkönyve

4 A Budapest Környéki Törvényszék működésével kapcsolatos tervek

A fentebb részletezett jogszabályi és jogi szabályzói környezet, a meghatározott stratégiák, a BKT elnökének még meg nem valósul vagy folyamatban lévő célkitűzései, valamint az általános működtetési elvek alapján ismertetem a BKT működésével kapcsolatos terveimet. A tervek bemutatása során törekszem a stratégiák, az elnöki célkitűzésekben megjelenő feladatok szerinti bontásra, azonban a feladatok sorrendiségének megtartását mellőztem. Nem nyilatkozom azonban mindegyikről ennek oka, hogy azokkal általánosságban egyetértek és külön a megvalósítás körében tervem nincs.

Ezt követően ismertetem az BKT Elnöki Pályamű megírását követően adódott feladatok és élethelyzetek igazgatási szempontú vizsgálatát és a problémák megoldására vonatkozó terveimet. (5. pontban - javaslatok tervezéshez)

A pályázat kiírásában a hosszú távú tervek ismertetése került előírásra, azonban álláspontom szerint nem mellőzhető akár az azonnali, rövid illetve középtávú tervek rövid ismertetése sem, ahol azok szükségessége merül fel, így azokat jelezni fogom a megvalósítási periódus mellőzével.

4.1 Magas színvonalú és időszerűen ítélkezés

A már hivatkozott 2012. évi OBH Elnöki Beszámoló rögzíti, hogy „ A bíróságok alkotmányos kötelezettsége alapvetően abban határozható meg, hogy a független bírók magas színvonalon és időszerűen ítélkezzenek... Az ítélkezés időszerűsége és magas színvonala két olyan kritériuma a bíró tevékenységének, amely soha nem kerülhet ellentétbe egymással. A bíró nem kényszerülhet választásra a gyorsan meghozott vagy a szakmailag megalapozott döntés között.”

Dr. Senyei György Barna, az OBH elnöke 2019. év végén kijelentette, hogy **paradigmaváltásra** törekszik abban a tekintetben is, hogy ne az ügyek minél gyorsabb befejezése, hanem a minőségi ítélkezés legyen a legfontosabb, elsődleges szempont.

Elmondta, több nyilatkozatában⁵, azt szeretné, ha egy ügy súlyára, bonyolultságára tekintettel, a megalapozott, minőségi ítéletek érdekében a bírák leküzdenék a „két éven túli” főbiát. Szerinte elmélyült, megalapozott, a felülvizsgálat próbáját is kiálló határozatokat kell hozni. Mint fogalmazott: „A jogkereső állampolgárok jogos igénye, hogy ügyüket hamar elbírálják, de ez sosem jelent azonnaliségot”.

Igazságszolgáltatási rendszerünk egyik legjelentősebb problémája az ügyteher aránytalan elosztásnak kérdése. Ez igaz még jelenleg országos szinten is, de megfigyelhető a BKT vonatkozásában is. A folyamatos ügyek magas számának kényszerű következménye lett az időszerűség romlása, az eljárások időtartamának nem kívánatos megnövekedése. Minderre tekintettel elsődleges cél volt az eltérő és jelentős munkateher, és ezen keresztül az eljárások időszerűségbeli különbségeinek felszámolása.

Ügyérkezésünk büntető ügyszakban jelentősen lecsökkent az elmúlt két évben, polgári ügyszakban az érkezésben jelentős visszaesés volt, majd ismét „elindultak” ügyeink, az ügyérkezés emelkedett, van ahol elérte a 2017. évi érkezés számot. A statisztikai adatok alapján teljesülni látszik a BKT elnöki célkitűzés, a **munkateher általános csökkenése**.

Továbbra is feladat azonban a **munkateher arányos elosztása**.

⁵ Forrás:

https://index.hu/belfold/2020/02/05/obh_elnok_senyei_gyorgy_bemutakozas_miniinterju_birosagok_biroi_fuggetlenseg_itelkezesei_gyakorlat/

Szakmai munka irányítása

A már 2012-ben kialakított új igazgatási modell a bírósági szervezet működését alapjaiban változtatta meg. Élesen **elkülönítette a szakmai irányítást**, vezető szerepet szánva a Kúriának, míg az OBH deklarált feladatává a bírósági **szervezet igazgatását** tette. Az elmúlt években e modell gyakorlati alkalmazása során mind több igazgatási feladat került a szakmai irányítás által elvégzendők közé. Remélem a kinyilatkoztatott paradigmaváltás ezen eltolódást is az eredeti tervek irányába vezeti vissza!

Járási szintű igazgatási vezetőként természetesnek tartom, hogy az igazgatási feladatokat és a szakmai vezetést is egy személyben kell elvégezni. A Gödöllői Járásbíróság vezetői éveim alatt 64-67 fő közötti létszámmal nagyobb járásbírósági kategóriába tartozott. Az igazgatási feladatok mennyiségi növekedése azonban szükségessé tette segítség igénybevételét. Lehetőség volt csoportvezető kinevezésére, akivel munkamegosztás keretében a szakmai vezetés részbeni terhe megosztásra került. Az alkalmazott módszer alapján az általános igazgatási feladatokat továbbra is én láttam el, míg a titkári munka irányítása, és polgári bíró szakmai feladatok megosztásra kerültek. Nagyon nagy segítség volt számomra ez a fajta feladat elkülönítés, amiben jelentős érdeme volt, a magas szakmai tudással rendelkező, proaktív csoportvezetőnek!

Véleményem szerint törvényszéki szinten is kiemelt jelentőségűvé kell váljon a szakmai irányítás a kollégiumok, kollégiumvezetők részéről. Ehhez azonban szükséges a szemléletváltás, amellyel több lehetőség lesz a szakmai munkára figyelésnek. Ehhez azonban **szükséges új alapokra helyezni a szakmai vezetés és általános igazgatási vezetés rendszerét**.

A Budapest Környéki Törvényszék már 2013. és 2014. évi munkatervében az anyagi és eljárásjogi ismeretek megszilárdítása és a **szakmai munka** javítása hatékonyságának emelését tűzte célul. Fenti gondolataim továbbviteleként álláspontom az, hogy ezen stratégiák **tényleges végrehajtóinak, felelőseinek a kollégiumvezetők kell legyenek** – a megfelelő kollégiumi támogatás, szakmai háttér biztosítása mellett.

E tevékenység vonatkozásában az **általános igazgatási feladatot** az SZMSZ 41.§ (2) j) pont szerint látja el a **BKT elnöke: „felügyeli az ítélkezési tevékenységet segítő és az ítélkezési tevékenység feltételeit biztosító munkaszervezeti egységek, valamint az ítélkezési tevékenység feltételeit biztosító személyek, testületek tevékenységét”**. Ezt meghaladóan pedig biztosítania kell a magas szintű szakmai irányítás megvalósításához szükséges humán és tárgyi eszközállományi feltételeket. Megint saját tapasztatomból indulok ki. Igazgatási vezetőként meg kell tanulni a bírói munka részbeni elengedését! De ez természetesen csak mennyiségre vonatkozhat. Az általános igazgatási feladat és szakmai vezetés teljesen más kompetenciák alkalmazását teszi szükségessé. Egy vezetőnek ezt tudomásul kell vennie és meg kell tanulnia kezelni. Az általános igazgatási vezetésnek ki kell alakítania ezt a vezetői szemléletet, helyi és törvényszéki szinten is a megfelelő vezetői ügyteher biztosításával.

Nem tartom mellőzhetőnek a kollégiumvezetői és helyettesi **álláshelyek betöltését**. Bár a helyettes - elnevezéséből ezt sugallja - helyettesítő funkciót is el kell lásson, a gyakorlatban tartósan erre sor nem kerül. Fontos azonban, hogy a kollégiumvezető és a helyettes vezetése koherens legyen, együttműködésük bizalomra épüljön, a szakmai munka tényleges megosztás mellett. Itt szeretném azon véleményemet jelezni, hogy az igazgatási munka ellátására irányuló tartós megbízást nem tartom jó szakmai döntésnek. A szervezet részéről

az illetménypótlék kifizetendő, vagy egyéb kompenzáció adandó, azonban a megbízottat bizonytalanságban tartja, az ellátandó feladat nem lehet olyan hatékony az átmenetiség állapota miatt: esetleges támogatottság emiatti hiánya, döntéseinek ezen alapuló negligálása... A másik oldalról vizsgálva, ha a megbízott alkalmas a feladat ellátására, célszerű a tevékenység ellátásához státusz rendelése, megfeleltetése. E gondolatmenet alapján szükségesnek tartom a Gazdasági, Munkaügyi, Közigazgatási Kollégiumvezetők munkájának segítéséhez is a helyettesi státusz kialakítását.

A pályázat szempontjából vizsgálva szervezeti szintű igény is az elnökhelyettesi álláshely betöltése. SZMSZ-ünk alapján az ellátandó részfeladatok beazonosítottak, azonban annak egysemmélyi ellátása helyettes hiányában az elnökre többlet feladatot ró, tényleges feladatdelegálási, ellátási, ellenőrzési problémákkal.

Személyes bemutatkozásomban nagy hangsúlyt fektettem vezetői módszerem bemutatására. Ezen belül **az ellenőrzést, utánkövetést** tartom fontos, szakmai szempontból is alkalmazandó részfeladatnak. Az elmúlt években a megtett kollégiumvezetői intézkedésekben az ez irányú elmozdulás erősödése figyelhető meg, amit nagyon hasznosnak tartok. Tényszerű tájékoztatást eredményez a szakmai vezetésnek, segítség a helyi vezetőknek és nem utolsó sorban zsinórérték a bíróknak. Sajnos több alkalommal jelezték a kollégák az ellenőrzéssel együtt járó adminisztratív teher növekedését, ez esetben egy az általam jelzett és alkalmazott **„láthatatlan ellenőrzés, láthatatlan vezető”** szemlélet erősítése szükséges.

Nagyon nagy szakmai segítség helyi igazgatási szempontból az ellenőrzést követően a törvényszéki **helyzetelemzés és visszajelzés**. Követendő példaként és általánosan alkalmazottnak szeretném javasolni a legutóbbi, a 2020. El.II. F.3/10-I szám alatt a BKT elnöke által elrendelt, az öt éven túli ügyek célvizsgálata során alkalmazottakat. A helyi szintű vizsgálatot követően a kollégiumvezetők összefoglaló beszámolót készítettek. A beszámolók alapján további intézkedési kötelezettség előírására került sor a BKT elnöke részéről. Pályázatom megírásakor már rendelkezésre állt a Büntető Kollégiumvezető beszámolója, amelyben az egyes vizsgálati szempontok, egyes ügyek részletes vizsgálata, további intézkedési javaslat megismerhető volt. E típusú szakmai anyagok, visszajelzések, mint már fent írtam nagyon nagy segítséget jelentenek az egységes ellenőrzési módszer kialakítása, fenntartása körében.

Fent már jeleztem álláspontom, mely szerint az általános igazgatási vezetés feladata a szakmai vezetés napi feladatai elvégzéséhez szükséges feltételek biztosítása. A BKT kollégiumvezetőivel járásbírósi vezetőként is már személyes kapcsolatban álltam. Oktatásfelelősként e kapcsolat a felmerült újabb feladatok miatt vált szorosabbá. Visszajelzéseik alapján tudom azt rögzíteni, hogy az oktatási tevékenység, mint a szakmai fejlesztés része mindegyik szakágunkban kiemelt figyelmet kap. Ezzel párhuzamosan fontosnak tartom azt is kiemelni, hogy a Kúria és FIT részéről is maximális támogatást biztosítottak a szakmai együttműködés terén.

Helyi vezetőként rendszeresen részt veszek a vezetői értekezleteken, az értekezletek előre megküldött szakmai anyagait tanulmányozom. Elmondható, hogy mind saját igazgatási ellenőrzési tevékenységem, mind az azzal azonos, **elvárt tartalmú szakmai időszórúséget biztosító eljárási ellenőrzés folyik a BKT-n**. A statisztikai adatok alapján megállapítható, hogy folyamatos ügyszámaik kezelhető számúra csökkentek, azonban még változatlanul kezelendő probléma az ügyek előregedése. Ennek eszközeként látom az állandó és visszajelzéssel párosuló igazgatási ellenőrzéseket. E körben további feladataink az

időszerűségi mutatókat javítása, azonban ez nem tervezendő, hanem folyamatosan végrehajtandó feladat, jelzésére azonban pont ezen kiemelt fontossága miatt került sor!

Az időszerűség körében szeretném megosztani gondolataimat!

Bíróként magam is tudom, milyen többletmunkát igényel egy két éven túlívá váló ügyben az 8/2015.(XII.12.) OBH utasítás 16.§ (1) bekezdés alapján a 3. / 4. sz. melléklet elkészítése. Nem egyszer mondtam én is, hogy gyorsabb lenne az ítélet megírása, mint a táblázat kitöltése. Ennek ellenére ki kell töltenem. És azt is tudom, hogy nem áll fent önhibám, az ügy nem fejezhető be ennyi idő alatt. Igazgatási vezetőként viszont azt is tudom, hogy van az az eset, amikor így derül ki az önhiba. Véleményem szerint a megfelelő, **következetes igazgatási ellenőrzéssel** lenne elkerülhető ez a bírókra nehezedő plusz jelentési kötelezettség.

Megnyugvással hallgattam az OBH Elnökének nyilatkozatát⁶ az ügyek megkülönböztetése körében és az ehhez kapcsolódó véleményét a paradigmaváltásról, mely szerint: különbséget kell tenni az „**elhúzódó**” és a „**sokáig tartó**” ügyek között. Az ügy akkor elhúzódó, ha bírói mulasztás vagy intézkedés hiánya miatt nem zárható le az elvárható időn belül, és vannak olyan ügyek, ahol a jogvita jellege, az ügy súlya, bonyolultságára miatt húzódik el az ügy.

Magas színvonalú, szakmailag megalapozott ítélkezés alapjának tekintem a megfelelő képzés, továbbképzés, mentorálás, szakmai támogatás biztosítását.

Ismét gyakorlati tapasztalatból indulnék ki. Jogszabály alapján kezdő bíróink **instruktor bírói** támogatást kapnak. A Gödöllői Járásbíróságon kiterjesztettük - igényfelmérés és visszajelzés alapján- a titkárok részére is az instruktor bírói támogatást. Támogatandó kezdeményezés volt a Polgári Kollégium részéről, a határozatlan idejű bírók igénye alapján **mentor bírók** kijelölése, itt azonban további, szakmai és igazgatási teendők merültek fel a fenntarthatóság körében.

A koronavírus veszélyhelyzet idején felmerült fel bennem annak gondolata, hogy a Skype-os helyi szakmai értekezletekre is becsatlakozhatna törvényszéki mentorbíró, szakmai együttműködés keretében. A kezdeményezésemet dr. Gerber Tamás elnök úr nem ellenezte, bevezetése jelenleg még szervezés alatt áll.

Az általános igazgatási munka elősegítése körében több **munkacsoport felállítására** is sor került az elmúlt években. A munkacsoportok által végzett tevékenység álláspontom szerint minden esetben a kitűzött célfeladat magas szintű elvégzését eredményezte. Az e területen szerzett pozitív tapasztalatok átadását javasolnám a szakmai vezetés részére is!

Felmerült gyakorlati probléma titkár kollégáink és a **végrehajtási ügyszak** helyzete. A Gödöllői Járásbíróság abban a szerencsés helyzetben volt/van, hogy több titkár kolléga intézi a vh. ügyeket, így egymással szakmai tapasztalatcsere lehetséges. Több bírónk rendelkezik ez irányú szakjogi végzettséggel, szakmai tapasztalattal így az egységes jogalkalmazás, jogi probléma megoldás lehetséges. Több szakmai értekezleten merült fel azonban törvényszéki szintű koordinálás igénye. Erre szolgálhat megoldásként végrehajtási munkacsoport felállítása. Ezt meghaladóan igény merült fel még a devizahiteles ügyekben, kapcsolattartás végrehajtása nemperes ügyekben is egy állandó fórum létrehozására.

⁶ Forrás:

https://index.hu/belfold/2020/02/05/obh_elnok_senyei_gyorgy_bemutakozas_miniinterju_birosagok_biroi_fuggetlenseg_itelkezesi_gyakorlat/

A nemrég felállított munkaügyi és közigazgatási kollégium szakmai vezetésére szintén a fent részletezettek tartom irányadónak.

4.2 Erőforrások optimális elosztása, hasznosítása

4.2.1 Az emberi erőforrások optimális elosztása, hasznosítása

Az új eljárásjogi törvények hatásaként leszögezhető, hogy ügyeink száma büntető ügyszakban jelentősen, polgári-gazdaságiban már kevésbé jelentősen, de csökkent, azonban ezzel párhuzamosan a korábbinál sokkal alaposabb ismereteket, hosszabb idejű felkészülést, új struktúrájú tárgyalásvezetési módszer kialakítását igényli napi munkánk. Deklaráltan a jogalkotó az alacsonyabb ügyszámok mellett **minőségibb ítélezést** vár el. A humán erőforrás gazdálkodásnak ezt az igény is le kell követnie. Feladata a szervezeti egységek részére az **azonos személyi feltételek kialakítása, annak fenntartása**. A BKT, mint szervezet vonatkozásában nagyon nehéz feladat a **területi tagoltság** alapján a munkaerő gazdálkodás, annak esetleges átcsoportosítása. A Budapesthez közelebb elhelyezkedő járásbíróságok még kiemeltebb problémája évek óta a **magas fluktuáció**.

Az idén történt változások újabb megoldandó feladatot állítottak a törvényszék elé: a **munkaerő létszám optimalizálásának**, leépítésének kötelezettségét. Humán erőforrásaink felmérésének alapjaként a munkakörök pontos meghatározása, a jogszabályváltozások miatti aktualizálások megtörténtek. Szintén elkészült a **tudástérkép** is. A törvényszéki szinten jelenleg folyamatban lévő létszám újraelosztást követően az érintett vezetők feladata lesz a tényleges leépítés végrehajtása. Véleményem szerint az objektív alapú létszámgazdálkodás fent tartandósága miatt **utólagos hatásvizsgálat** elvégzése lesz majd szükséges.

A humán erőforrás gazdálkodás szervezetbevonzási feladata teljesítésének kiemelkedő eredményére szeretném ráirányítani a figyelmet továbbfejlesztési céllal. A BKT által a felsőoktatási intézményekkel kialakított kapcsolat jelentős hozadéka a munkaerő utánpótlás. Egyre nehezebb a **pályára vonzás**, itt tartás. Az egyetemi évek alatt kialakuló szimpátia a hosszú évekig tartó elköteleződés alapja lehet.

Szintén az elmúlt évek tapasztalata erősíti bennem annak javaslatát, hogy a megfelelő gyakorlati szaktudás megszerzéséhez nagyon fontos lenne a **fogalmazóképzés** és az erre épülő **titkári gyakorlat** megtartására törekvés. Ne írja felül az átmeneti létszám hiány a szakmai felkészítés maximalizálására való törekvést!

Évek óta küzd a BKT az egyenlő munkateher biztosíthatóságának kérdésével, kirendelésekkel. A korábbi években került bevezetésre a „**mozgó bírói**” státusz, kezdő bírók részére. Annyiban gondolom a rendszer átalakítását célszerűnek, hogy szükséges „**mozgó bírói**” státusz fenntartása, megfelelő pótlék biztosítása mellett, azonban nagy gyakorlatú bírók részére, akik ténylegesen alkalmasak a „**helyettesítésre**” megfelelő szakmai tapasztalatuk alapján. Ugyanígy „**mozgó titkár**”, „**mozgó felsőfokú ügyintéző**” státusz is kialakítható lenne.

Az **egyenletes és egyenlő munkateher biztosítása**, mint feladat vonatkozásába alapként rögzítendő cél, hogy mindenki a kompetenciájának megfelelő feladatot végezzen, ne olyat, amelyet nála alacsonyabb szintű képzettséggel rendelkező is elláthat. Az ésszerűség és a költséghatékonyság érdekében indokolt, hogy minden bírósági feladatot a törvény által megengedett legalacsonyabb szintű képzettséggel rendelkező alkalmazott végezzen.

Az OBH elnöke szerint elmélyült, megalapozott, a felülvizsgálat próbáját is kiálló határozatokat kell hozni, az ügyek előkészítése során pedig a jelenleginél nagyobb szerepet szán a bírósági titkároknak, fogalmazóknak, hogy egy bonyolult esetben megfelelő szakmai segítségük legyenek a bírónak, bizonyos ügyekben pedig kifejezetten **„teammunkát”** tartana indokoltnak. Véleményem ezzel azonos. A bírót a lehető legjobban **tehermentesíteni kell**. Ahol a lehetőség adott ki kell alakítani a team munkát. Itt nem arra a team munkára gondolok, ahol kényszerből több bíróra dolgozik egy tisztviselő! El kell érni, hogy titkárainknak legyen ideje a bíró melletti munkára, biztosítanunk kell a megfelelő utánpótlásképzést. A teamek tagja kell legyen felsőfokú ügyintéző is. Nem gondolom, hogy indokolni lenne szükséges a fontosságát. Így leszünk bíróként abban a helyzetben, hogy az ügyekben alaposan felkészülhessünk, ne kelljen az eljárások során a szükséges, de alacsonyabb kompetencia szintű kollégával is elvégeztethető feladatot végezni.

Amit fontosnak tartok még - bár furcsán hangozhat - team „tagként” tekintek az informatikai rendszereinkre. Vezetőként a BIIR állandó használója vagyok, a hangfelismerő szoftverek gyorsítják munkánkat, részben tehermentesítik tisztviselőinket. Nem egy bíró kollégáim maga írja határozatait, az ITR használat is bevett gyakorlatunkban. Tudom azonban, hogy nem mindenki használja ki e lehetőségeket, itt még van feladatunk.

Létszám adatainkat tájékoztatás céljából összegeztem és helyeztem el:

	Engedélyezett			Tényleges		
	2019. 01.01.	2019. 12.31.	2020. 06.30.	2019. 01.01.	2019. 12.31.	2020. 06.30.
bíró (vezetőkkel együtt)	281	283	287	279	284	282
igazságügyi alkalmazott (fizikai is)	747	750	752	747	799	806
összesen	1028	1033	1039	1026	1083	1092

4.2.2 A tárgyi feltételek biztosítása, azok optimális elosztása és hasznosítása

4.2.2.1 Épületeink

A BKT 2019. évi működéséről szóló Beszámolójában dr. Gerber Tamás elnök úr részletezte egyes épületeink állapotát, felújítással, építkezéssel kapcsolatos törvényszéki feladatokat. Álláspontom szerint ennél részletesebb állapot ismertetés nem szükséges.

Az előttünk álló költözések segítése céljából javaslom egy **„Költözési protokoll”** elkészítését. Több szervezeti egységünk költözött az elmúlt években. A vezetőknek feladata volt ennek megszervezése. Az összegyűlt tapasztalataink - mire nem gondoltunk és utolsó pillanatban kell megtenni - összegzése lenne a cél, így az újabb költözés esetén saját munkánkat könnyíthetjük meg.

4.2.2.2 Informatikai ellátottságunk

Informatikai eszköztárunk megfelelőnek mondható, megalapozott igényeink kielégítése megtörténik.

Dologi kiadásaink fedezete megfelelően biztosított. Megállapítható a **kiegyensúlyozott, takarékos gazdálkodás** szem előtt tartása. Helyi vezetőként e téren nem rendelkezem további tapasztalattal, így terveim a vezetői célok végrehajtására irányul.

Fontosnak tartom megjegyezni az informatikus kollégák rendszerszemléletű gondolkodásmódjának legalább részbeni átvétele. Ők azok, akik a bírósági számítógépeket rendszerben látják, észlelik az egyes munkaállomások eltérő gyakorlatát, az ebből adódó anomáliákat. Szintén gyakorlati példa: az egyes tanácsok eltérő mentési módszert alkalmaznak, így helyettesítés esetén nehéz az egyes ügyek más általi hozzáférése. Gyakorlatként érdemes bevezetni az egyes szervezeti egységek jó gyakorlatát, odafigyelve az informatikusok javaslataira!

4.3 A bírósági szervezet integritása, az ítélkezés és az igazgatási munka átláthatósága, kiszámíthatósága és ellenőrzöttsége

Járásbírói vezetőként is feladatom a **függetlenség biztosítása és fenntartása**. A személyi függetlenséget már a szervezetbe belépő bíró és nem bíró kolléga kiválasztásakor vizsgálni kell.

A tisztviselői kar és fizikai dolgozóknál a helyi elnök feladata a függetlenséget veszélyeztető tények felderítése, a kiválasztásnál annak figyelembe vétele. Gödöllő esetén - település nagyságát tekintve – már figyelmet igényelt a bírósági dolgozókat kívülről érő, esetleges befolyásolási célzatú személyes találkozók, kapcsolatok keresése. Kollégáimmal részt vettünk egy Biztonságtechnikai Értekezleten, ahol az előadó felhívta figyelmünket a személyes információ kiadás veszélye mellett az internet által előidézett veszélyekre. Ez pedig már nem csak a dolgozókat, hanem családtagjaikat is érinti. Ezen **integritást** is veszélyeztető helyzetekre történő figyelemfelhívás, a veszélyeztető helyzetek állandó figyelése, felmerültükor azok elhárítása helyi vezetői feladata, azonban ez ténylegesen szerintem nemcsak helyi, hanem törvényszéki vezetői feladat. Cél a **tudatosság beépítése** mindennapos munkánkba.

Integritási kérdésként kezelem a **szignálást**. Fontosnak tartom a szignálási rend rögzítését, annak rendszeres időközönként felülvizsgálatát, s talán ami a legfontosabb, az annak megfelelő szignálást. Az ügyek kiosztásánál én is fontosnak ítélem az - egyéni esetek figyelembe vételével - az automatikus és egyértelmű, követhető, valamint átlátható szignálást. Az ügybeosztási rend: azaz, hogy a bírók, illetve titkárok egy ügyszakon belül milyen ügyekben járhatnak el. Az ügyelosztási rend – az érkezett ügyeknek a bíróra, illetve titkára kiosztása – szabályozásának jelentőségét az adja, hogy az nemcsak a szakmailag megalapozott, hanem az időszerű ítélkezés biztosításának is fontos eszköze. A helyesen kialakított ügyelosztási rendnek alkalmasnak kell lennie továbbá arra is, hogy bírói munkateher kiegyensúlyozott legyen.

Az OBH kiemelt feladatként kezeli, hogy tematikus oktatással a bírói méltóságra, tisztességre és összeférhetetlenségre kockázatot jelentő élethelyzetekben megjelenő veszélyekre fel kell hívni a figyelmet és azok kezelésére is megoldást kell kínálni.

Többször vettem részt az Alkotmányvédelmi Hivatal a Transparency International bevonásával szervezett és az Alkotmányvédelmi Hivatal Awareness képzésein, ahol felhívták figyelmünket a bírói kart a tárgyalóteremben, de különösen az azon kívüli, a bírói etikával össze nem egyeztethető, esetleg már az integritást is veszélyeztető élethelyzetekre, kifejezett figyelemfelhívással az internet veszélyeire, a közösségi oldalakon megjelenő veszélyekre. Felkészítettek a veszélyeztető helyzetek felismerésére, azok tudatos

elkerülésére, a bírói hivatás méltóságának hatékony védelmére. Ezen élethelyzetek számunkra ismerősek! **Céлом** ezen tudásanyag alkalmazása és továbbadása.

Az **igazgatási munka átláthatóságának, ellenőrzésének** alapját a jogi szabályzóink adják. Tényleges megjelenési formája beszámolási, jelentéstételi kötelezettségünk.

Az 3.1. pontban jelzett Igazgatási Eljárás „kétélű fegyver”: nem csak a bírói, titkári munka ellenőrzésére szolgál, egyben a vezetői tevékenység is visszaellenőrizhető. Elvégzi-e a vezető a számára előírt ellenőrzési, jelentési, egyéb feladatokat.

A 7/2018. (VII.11.) OBH utasítás adja az alapját a közérdekű bejelentésekkel valamint **panaszügyintézésnek** kapcsolatos eljárásnak. E típusú ügyekben igyekszem a gyors és udvarias eljárásra. Beszerzem kollégám előzetes nyilatkozatát, majd tájékoztatom is őket az elbírálásról. Alapos panasz esetén az előzetes nyilatkozattal együtt várom el a jogszerű állapot helyreállítását. Döntéseimet „ügyfélbarátnak” gondolom, azonban nem vagyok az a típusú vezető aki ne tájékoztatná az alaptalan tényeket előadó panaszost eltérő véleményemről. Úgy vélem itt is feladatom kollégáim és a szervezet érdekének, tiszteletének védelme!

4.4 A képzési és szakmai támogatási rendszer megújítása

Az OBH korábbi elnöke a stratégiai célok teljesítéseként jelölte meg az ügyviteli és eljárásjogi jó gyakorlatok gyűjtését és közzétételét.

A bíróságok számos területen azonos problémákkal szembesülnek. Helyben, egymástól függetlenül sok, a többi intézmény által is hasznosítható megoldást dolgoztak és dolgoznak ki megoldásként, azonban ezeknek a bíróságok közötti megosztása, kommunikációja nem mindig történik meg. A „jó gyakorlatok” általános alkalmazásával azonban nemcsak az adminisztráció csökkenthető, de a költséghatékonyságot is lehet javítani.

A bírók szakmai munkájának segítésére számos megoldás adott a tudásmegosztás területén (pl.: BDT., BH., ITR ...) Ezen túlmenően azonban szükséges lenne az igazgatási és ügyviteli munka területén is a „jó gyakorlat”-ok felkutatása és széles körű megismertetése ajánlások formájában, a már kidolgozott és így rendelkezésre álló segédletek (szerződések együttműködésre, megállapodások, stb.) megismertetésével és elérhetővé tételével.

A központi oktatás mellett a helyi képzéseket azért tartom fontosnak, mert az egy kisebb létszámú résztvevőt tételez fel, közvetlenebb a környezet. Interaktív módon könnyebb a kommunikáció, nincs „csatorna zaj”, így ez jobban segíti a könnyebb egységes jogértelmezést, és így az egységes igazgatási gyakorlat kialakítását.

A koronavírus elleni védekezési helyzet miatt központi és regionális képzéseinket át kellett alakítani. A már megvalósult Coospace-es oktatások egyértelmű pozitív visszajelzéseket kaptak, a továbbfejlesztési feladatok itt is folynak, annak törvényszéki szintre adaptálása a célom.

A központi igazgatás állásfoglalását követően szükséges lesz az azzal összhangban álló **Oktatási Szabályzat elkészítése.**

Szintén oktatási feladatokkal kapcsolatban merült fel igény **nemzetközi kapcsolataink erősítésére**, melyet messzemenőig támogatandónak tartok, így célként jelölendőnek.

4.5 Országos programokban való részvétel

A korábban meghirdetett országos programok közül nem tudtam mindegyikkel maradéktalanul azonosulni. A lenti kettő megvalósítására azonban kiemelt figyelmet igyekeztem fordítani, személyes érintettségem és elkötelezettségem okán.

4.5.1 Gyermekközpontú igazságszolgáltatás

A gyermekek jogairól szóló, New Yorkban 1989. november 20-án aláírt egyezmény, az Európai Tanács Miniszteri Bizottságának Gyermekbarát igazságszolgáltatásáról szóló iránymutatása képezi e stratégiai cél alapját. A szabályozás lényege, hogy biztosítani kell a gyermekek azon jogának érvényesítését, hogy a részvételükkel folyó vagy őket érintő minden ügyben **érdekeik figyelembe vételre kerüljenek**. A gyermekek sokféleképpen kerülhetnek kapcsolatba az igazságszolgáltatással, így ha az nem „gyermekbarát”, jogaikat korlátozás, sérelem érheti.

Dr. Varga Judit igazságügyi miniszter 2020. május 22.-i nyilatkozatában⁷ erősítette meg, hogy a magyar kormány a veszélyhelyzet ideje alatt is folyamatosan cselekszik a családok, a gyermekek és a nők védelme érdekében. Közölte továbbá, hogy elkészült egy a majdnem 170 oldalas munkaanyag, melyet az Igazságügyi Minisztérium elküld véleményezésre annak a több mint 60 civil szervezetnek, amelyek meghívást kaptak a családjogi civil munkacsoport februári alakuló ülésére. Elmondta, hogy a dokumentum tartalmazza a családjogi szakértői és civil munkacsoportok javaslatait, többek között a gyermekvédelmi jelzőrendszerrel, a kapcsolati erőszak és a gyermekkori bántalmazás elleni fellépés jogi lehetőségeivel, a kapcsolattartás szabályozásával és gyakorlatával kapcsolatos eljárásokkal összefüggésben.

Korábbi pályaművemben is nagyon fontosnak jelöltem a gyermekbarát igazságszolgáltatást. E véleményem nemcsak fent tartom, de megerősítést is nyert azzal, hogy koronavírus által okozott veszélyhelyzetben, megnövekedett a családon belüli konfliktusok száma, melyek kezelésének kiemelt fórumává váltak a bíróságok. Az április óta peren kívüli kapcsolattartás végrehajtása is intézendő ügyeink közé került, jelenleg már soron kívüli eljárás keretében. A gyermekek életkoruk miatt sokkal kiszolgáltatottabbak, veszélyeztetettebbek, ezért fokozottan kell figyelni arra, hogy az eljárás a lehető legkevesebb ártalommal járjon és elkerülhető legyen a másodlagos viktimizáció.

Kiemelt jelentőségű lehet a gyermekeknek az eljárás során tett első nyilatkozata, vallomása, így különösen fontos, hogy megfelelő képzettségű személy a megfelelő technikával és körülmények között hallgassa ki. Ennek keretében az ország több bíróságán kialakításra kerültek már az életkori sajátosságokat szem előtt tartó gyermekmeghallgató szobák. Az itt szerzett gyakorlati tapasztalatok alapján igazolva látszik, hogy egy gyermekbarát környezet hatékonyan segíti elő a gyermek bizalmának kialakulását, a könnyebb kapcsolatteremtést. A gyermek megnyílása a környezete, a meghallgató irányába, a gyermek részére is kevesebb sérüléssel jár.

Ismét a tapasztalataimat ismertetném: A Gödöllői Járásbíróság épületének felújítási, átalakítási tervezésekor lehetőség nyílt a kollégák javaslatainak részbeni figyelembe

⁷ Forrás: <https://www.origo.hu/itthon/20200522-varga-judit-a-kormany-a-valodi-munkaban-hisz.html>

vételére. Elfogadásra került, egyben az OBH stratégiák megvalósulását is jelentette, egy gyermekmeghallgató szoba betervezésére. Cél lenne, hogy ilyen az összes szervezeti egységben rendelkezésre állhasson.

Sajnos nem egyszer szembesültünk olyan helyzetekkel, hogy a bíróságra idézett kiskorú, kicsi gyermekkel érkezett, elhelyezését nem tudta megoldani. Állandó – székhely - épületünkben már megvalósult a gyermekpelenkázó kiépítése, valamint egy gyermek játszószarok kialakítása, ahol szülő/k meghallgatásának idejére – szükség esetén - a tárgyalótermen kívül, de az épületben a gyermekek elhelyezése megtörtént. Ezért bíróságunk megkapta a Regina Alapítvány „Regina Gyermekbarát Környezet Díjat”.

Az általam kiragadottak apróságnak tűnnek, de kis gyermeket nevelők tudják, hogy ezek az apróságok is mennyire megkönnyíthetik, vagy hiányuk megnehezíthetik mindennapi életünket.

4.5.2 „Nyitott Bíróságok”

A bíróságok és bírók munkájának megismerése, szervezetről való tájékoztatást is magában foglalja. A nyilvánosság biztosítása végső soron a bíróságok munkájába vetett társadalmi bizalom és megbecsülés javulásához vezethet. Ehhez szolgál eszközként a „Nyitott Bíróságok” program. A Gödöllői Járásbíróságon 2012.-ben kezdtük a program szervezését, rendszeresen tartottuk a bemutatókat. Számos középiskolával vettük fel a kapcsolatot, szerveztünk tárgyaláslátogatást, perszimulációt.

A gyakorlati tapasztalat, hogy fontos és szükséges a fiatalok jogtudatosságának kialakítása és emelése. Fontosnak tartom továbbá a fiatalok életkori sajátosságának további figyelembe vételét, a célcsoportok kiszélesítését, az általános iskolákra való kiterjesztését.

A **jogtudatosságra nevelés** körében fontos, hogy a programban a tájékoztatás kitérjen a tanúgondozásra is, részletezve az ezzel kapcsolatos kötelezettséget, a tárgyaláson megjelenéssel kapcsolatos jogokat (távolléti, tanúdíj igény). Célszerű már a találkozók előtt összefoglaló, prevenciós anyagok készítése, annak a résztvevő bírósági dolgozó és a iskola részére történő eljuttatása.

Meggyőződésem, hogy nem csak a bíróságok, a fiatalok, de a pedagógusok is profitálnak a programból: hasznos tapasztalatokat szereznek, a fiatalok kérdéseiből, felvetéseiből, így közvetetten megismerve az őket foglalkoztató általános és az igazságszolgáltatással kapcsolatos problémákat.

Kiemelném azt a kezdeményezést, amikor a szülők kérték az oktatási intézményen keresztül a program megszervezését!

Bírói oldalról szintén a **közvetlenség** alapján, az információ csere, aktuális fiatakorúakat érintő problémák megismerésére kerülhet a hangsúly. Ennek alapján ítélem fontosnak a projektben való részvételét azon bírák esetében, akik fiatakorúakkal kapcsolatos ügyeket tárgyalnak. Ez lényegében az önképzés egyik módja is lehet. Igaz ez a bírói feladatok előtt álló titkári, fogalmazói munkakörben dolgozókra is.

5 Javaslataim tervezéshez

A fent megjelölt tervek alapja jogi szabályozói előíráshoz, vagy a BKT elnöki pályázat megvalósításához kapcsolódnak. A lenti javaslatokban az elmúlt időszak eseményei által, véleményem szerint „problémaként” felmerült, megoldandó feladatokat mutatom be, teszek továbbá javaslatot tervezéshez. Folyik ez abból, hogy a pályamű helyettesi álláshelyre

vonatkozik, így követnem kell az elnöki célokat, az attól eltérő elképzelések előzetes egyeztetés hiányában az én véleményem szerint nem lehetnek tervek. Rögzítendő továbbá, hogy pályaművem tartalma, így javaslataim sem kerültek előzetes egyeztetésre a BKT elnökével, így jelenleg e körben véleményét nem ismerem!

A közsférában megerősített **tudatos emberi erőforrás gazdálkodás** (HR menedzsment) az utóbbi években a bírói szervezetben is megerősödni látszik. Az eszközök tudatos alkalmazása megjelenik a **munkateher mérés, annak egyenlő elosztása, teljesítményértékelés, motiváció** - hogy a legjellemzőbbeket említsem!- területén. Véleményem szerint a bírósági szervezetben is szükséges átvenni a profitorientált szervezetek által/vonatkozásában végzett kutatások eredményeit, melyek a szervezet, mint rendszerközös jellemzői alapján kompatibilisek. Természetes egy az egyben nem ültethető át minden!

Szintén az elmúlt évek egyre gyakrabban használt kifejezése a kompetencia szó. Az emberi erőforrás gazdálkodás témánál nem kerülhető ki, ennek azonos tartalommal való értelmezése. Szükségesnek éreztem annak kinyilvánítását, hogy a kompetencia fogalom, a kompetencia összetevők, a kompetencia szintjeinek meghatározása nem egy határozott, közmegegyezéssel elfogadott, egzakt fogalom. Pályaművemben az alábbi tartalommal használom: az egyénben meglévő szakmai felkészültség (szaktudás), a tevékenységhez szükséges személyiségjegyek (képességek, jártasságok, képességek), megfelelő attitűd (beállítódás) összessége.

A **HR menedzsment feladata** a kompetencia menedzsment is, aminek célja a: „A szervezeti célkitűzések realizálását szolgáló tevékenységek összefüggő sorozata, mely lehetővé teszi a szükséges kompetencia-erőforráskészlet tervezését és biztosítását, a rendelkezésre álló kompetenciapotenciál racionális felhasználását, fejlesztését, s ezáltal a munkavállalók teljesítményének folyamatos növelését... A kompetenciamentedzsment minden olyan intézkedést, módszert és eszközt magában foglal (egységes rendszerbe szervez), mely a munkavállalók kompetenciakészletének gyakorlati hasznosítását, illetve fejlesztését szolgálja, s ez által hozzájárul a szervezet gazdasági cselekvőképességének tartós fenntartáshoz, ill. eredményességének növeléséhez”⁸

Fentebb már részleteztem, hogy a Gödöllői Járásbíróságon pilot jellegű bevezetése történt a Debreceni Modell"-nek. E modell kiválóan alkalmazta a modern HR menedzsment kutatásait, feleltette meg a bírósági szervezet elvárásainak. E tények miatt tartom támogatandónak továbbfejlesztését, szervezetszintű bevezetését, egyben képezi első javaslatomat a tervezéshez.

5.1 „Debreceni Modell”

A Debreceni Törvényszék dolgozta ki a „Debreceni Modell” elnevezésű, az **egyenlő munkateher** biztosító módszert. A rendszer **célja**, hogy a **kiszámítható és átlátható ügyelosztással**, a **bírókat támogató ellenőrzésekkel**, **motiválással** és **folyamatos belső kommunikációval**, **visszajelzéssel** a bírói függetlenség sérelme nélkül megteremtse az egyenlő munkateher-viselést, mindemellett biztosítsa az **optimális munkateher-elosztással** a járásbíróságokon az **ítélkezés időszerűségét** és **hatékonyságát**.

„Debreceni Modell” bevezetésének előzményei a Gödöllői Járásbíróságon

⁸ Dr. Henczi Lajos – Zöllei Katalin. Kompetenciamentedzsment. Perfekt Gazdasági Tanácsadó, Oktató és Kiadó Zrt. Budapest, 2007. 48-49.old.

A polgári ügyszakban 2017 novemberében kollégiumvezetői iránymutatás alapján készítették el a BKT-n a járásbírói elnökök a polgári ügyszámok vonatkozásában az egyébként 2015. január 01. napjától az OBH által kötelezővé tett súlyszám alapú szignálási rendtől való eltérés lehetőségének vizsgálatát. Az eltérítés kívánalmának oka, hogy a szignáláskor is már megállapítható, az egyes ügyek közötti nehézségi kategória, aminek megjelenítése a munkateher elosztásánál szükséges.

A büntető ügyszakban a „Debreceni Modell” kísérleti jelleggel történő bevezetése előtt is arra törekedtünk, hogy az azonos számú, típusú, súlyú ügy kerüljön kiosztásra az egyes tárgyaló bírákra. 2017-ben törvényszéki igazgatási intézkedéssel kísérlet történt a munkateher kiegyenlítésére.

„Debreceni Modell” pilot rendszerű bevezetése

2018-ban az OBH elnöke döntésével a „Debreceni Modell” bevezetésének tesztelésére a BKT-n Monori Járásbíróságot és Gödöllői Járásbíróságot jelölte ki.

A 2018-as év során több büntető bírói tanács megszűnt, így a Gödöllői Járásbíróságon ténylegesen ítélkező büntető bírák száma 2/3-ára csökkent. A létszámváltozás folytán szükségessé vált újabb átszignálások során a korábban megtörtént munkateher-kiegyenlítés után a modell jegyében ismételtén arra törekedtünk, hogy a büntető bírák között megvalósuljon az arányos munkateher-kiegyenlítés. Az ismételt személyi változások, a rövid időn belüli többszöri átszignálás annak ellenére, hogy az „egyenlő súlyszámú ügyki/átosztás módszere” szerint zajlottak, nem tudott maradéktalanul megvalósulni, így a tényleges elemzés alapjául sem szolgálhatott.

A BKT Polgári Kollégium által kialakított egyező eltérítési javaslatok további pontosítását tartottuk szükségesnek a polgári ügyszakban, melyre a 2019. január havi értekezleteken került sor, és konszenzussal megállapításra az egyes ügyek szignáláskori nehézségi kategória szerinti eltérítése. A folyamatban lévő ügyek vonatkozásában szintén konszenzus alapján került megállapításra az egyes ügyek vonatkozásában az eltérítésre okot adó perjogi kategória, illetve e nehézségek pontban történő megjelenítése. A **teljes konszenzus** kialakítását követően 2019 áprilisára az új ügyek vonatkozásában az **új súlyszámozás szerinti szignálás, szignáláskori eltérítés** történt, valamint az egyes polgári tanácsok javaslata alapján a folyamatban lévő ügyekben is megtörtént a súlyszám eltérítés. Az így megkapott súlyszámok alapján az összes ügy vizsgálata megtörtént nehézségi fokok alapján, és erre tekintettel minden polgári tanács vonatkozásában a szükséges, esetleges átszignálás elvégzése mellett kialakításra került a lehetőség szerinti legkisebb különbséget mutató súlyszámú referáda minden tanács vonatkozásában.

Az ezt követő hónapokban figyelembevételre került az **azonos súlyszámú szignálás**, így minden tanács összességében azonos munkateherrel terhelődött az azt követő hónapokban.

Az időközben újraindult, vagy hatályon kívül helyezés folytán újraindult ügyek szignáláskor az egyéb újonnan érkezett ügyekkel történő korrigálásra volt lehetőség.

Figyelemmel voltunk a súlyszámok befejezési eltérítésére is, tehát az „egyszerű” befejezés súlyszám csökkentést eredményezett. E módszerrel figyelemmel kísérhető adott tanács aktuális, tényleges ügyterhe.

Titkári tanácsok vonatkozásában a munkateher figyelése és kiegyenlítése folyamatos. Továbbra is alkalmazzuk a BKT által bevezetett munkateher méréshez használt táblázatot. A titkárok közötti munkamegosztás a hatékonyságra és a szakmai szempontokra figyelemmel

ügyszakok szerint történik.

Fentebb már jeleztem, hogy a Monori Járásbíróságon, is pilot jelleggel került bevezetésre a „Debreceni Modell”. E bíróságon a vizsgálati időszakban a polgári ügyszakban történt személyi változások zárták ki módszer bevezetését, azonban a büntető ügyszakban megvalósult. 2019 szeptemberében dr. Ignáczné dr. Szőke Bernadett, a bíróság büntető ügyszakos elnökhelyettese készített összefoglalót a tapasztalatokról. Engedélyével tapasztalatait ismertetem.

A büntető peres ügyszak vonatkozásában rögzíthető, hogy a vádirat beérkezésekor meg lehet megállapítani az adott ügy bonyolultságát. A BIIR rendszerben kialakított súlyszám rendszer az eltérések használatával egzakt módon használható. A büntető iroda az iktatáskor kitölti ezeket az adatokat, amelyek a munkateher mérés alapjául szolgálnak, ezért sem az igazgatási vezetőnek, sem a bírónak többlet adminisztrációs teherrel nem jár.

A statisztika szerint az időszakban érkezett, az ebből újraindult, a rászignálás és leszignálás adatai is láthatóak a statisztikai adatlap első bekezdésében, mind darab, mind súlyszámmal együtt. Ezen adatokból egy korrigált érkezés szerinti súlyszámot lehet generálni.

Az újraindult ügyekkel kapcsolatban is az iktatás során a súlyszám meghatározható, tekintettel arra, hogy a peren kívül indult ügyek, peres számot kapnak, és ekkor súlyszámozásra kerültek, a peres ügyek újraiktatása esetén szintén minden adat rendelkezésre áll, hogy a súlyszám meghatározható legyen a szignálást megelőzően. A darabszám az ügyek kiosztásakor szintre hozható, abban az esetben, ha automatikusan a korábban eljár tanácsra kerül kiosztásra, az ügyszám lista alapján az igazgatási vezető nyomon tudja követni.

Átosztott ügyek esetén megítélése a felkészülési idő lehet hosszabb, de az a tárgyalások anyagára korlátozódik, hiszen a büntető ügyekben az eljárás alapja a nyomozati irat, amely terjedelme mindig azonos, és az iktatáskor a súlyszámozásban érvényesítésre kerül.

A leszignálást követően a darab és súlyszáma szintén kimutatható, ezért a súlyszám ugyanúgy levonandó, mint az újraindult ügyeké. (pl. kizárás miatt)

Két tényezőt kell még figyelembe venni, az egyik a soron kívüliséget megalapozó okok, a másik a vádlotti beismerés, melyek súlyszám eltéréssel korrigálhatóak.

A szignálás során külön kategóriaként javasolt figyelembe venni a magánvádas és a pótmagánvádas eljárásokat, mert azokat rendőrségi és ügyészségi előkészítés, nyomozás általában nem előzi meg, az eljárást kezdeményezők személyükben sértettek, a sérelmüket önállóan is érvényesíteni szeretnék. A bizonyítás szinte teljes egészében a bíró feladata, így bár a súlyszámuk ezen eljárásoknak alacsony, mégis jelentős terhet jelentenek.

Összefoglalóan az érkezési súlyszáma mellett a fenti tényezők figyelembe vételével kialakítható az arányos ügykiosztás.

Tényleges tevékenység mérése körében hangsúlyos, hogy a befejezés módja, a hozzá rendelt súlyszám mértéke alapján lehet megítélni a bírói tevékenységet. A vádlotti beismerés azt eredményezi, hogy a bírónak a bizonyítási eljárást lefolytatnia nem kell, illetőleg, hogy a beismerés végzéssel történt elfogadását követően fellebbezéssel, csak az ítéletnek a büntetést kiszabó, és a járulékos rendelkezései támadhatók, vagyis egy tárgyalási napon befejeződik az eljárás, és az indoklás rendkívül egyszerűvé válik. Hasonló a helyzet a bíróság elé állítások esetén, amely szintén egy tárgyaláson befejeződik, és egyszerű megítélésű az ügy.

A tényleges bírói tevékenység akként ítéltető meg, hogy az azonos szignálást követően a bíró mennyi munkát fordít az adott ügyre. Vagyis, a befejezéseknél nem csak a darabszámot, és a súlyszámot kell figyelembe venni, hanem a befejezés módját, és az ítélet terjedelmét is.

Tapasztalatok összegzése

A Gödöllői Járásbíróságon „Debreceni Modell” bevezetése nem tudott maradéktalanul megvalósulni. Polgári ügyszakban akadályt jelentett, hogy a módszer kidolgozása nem volt teljes körű, így már pilot rendszerű bevezetéshez is több felsőbb szintű segítségre volt szükségünk. A projekt utánkövetése, támogatása elmaradt, így járási szintű alkalmazás sem volt a továbbiakban megoldható. Informatikai háttér nélkül az egyedi eltérések esetén a befejezések nehezen voltak figyelemmel kísérhetőek. Excel tudásomat a rendszer kezelése meghaladta.

Polgári ügyszakban 2019. június-július hónapban már kimutatható volt az egyes tanácsok közötti teljesítményeltérés, így lehetővé vált az is, hogy a gyengébb teljesítményt mutató bírák esetén „a lemaradás okának” feltárása megtörténhessen. Az egyenlő szignálás mellett lehetőség volt annak vizsgálatára, hogy az egyes tanácsok milyen összszámszámú ügyet fejeznek be adott hónapokban, valamint az is megfigyelhető volt, hogy melyek azok a tanácsok, amelyek azonos új érkező munkateher mellett kevésbé eredményesek, kevesebbet fejeznek be, így az ügyszámuk emelkedést mutat.

A „Debreceni Modell”-ben alkalmazni javasolt segítő ellenőrzés megtörtént azzal az eltéréssel, hogy azon tanácsoknál, ahol nehézség merült fel, nem felsőfokú ügyintézői és titkári munka elvonására került sor, hanem inkább a besegítés preferációja történt.

Az egyenlő munkateher kialakítását követően, az azonos nehézségű ügyek szignálása mellett is a kiemelkedő munkatelsítményű bírói tanácsok jelentős ügyszámcsökkentést értek el, míg a kisebb munkateher bíró tanácsoknál jelentős az ügyszámemelkedés. Ez a vizsgált, egy éves időszak végére olyan szintű eltérést mutatott (legkevesebb ügyszám 96 darab, legnagyobb ügyszámú tanács 136 darab), hogy mindenképpen szükséges volt az igazgatási beavatkozás, mivel a 6/2015. (XI.30.) OBH utasítás 133. § (1), (2) bekezdés alapján az igazgatási vezető köteles gondoskodni az arányos munkateherről, illetve azok az ügyfelek sem kerülhetnek hátrányos helyzetbe, akiknek az ügyei annál a tanácsnál vannak, akik kisebb munkabírással dolgoznak.

Tevékenységmérés egyéb munkakörök tekintetében

A Debreceni Járásbíróságon dolgozó leírók körében került bevezetésre a munkateher mérésére szolgáló adatlap, amelyen naponta vezetik ügyszámmal, oldalszámmal és karakterrel együtt feltüntetve a leírt mennyiséget a leírók, valamint szintén fel van tüntetve a munkalapon az egyéb munkateher mérésére alkalmas rovat is, pl. a fénymásolás, faxolás, vagy a felterjesztés külön is feltüntethető.

Osztom dr. Ignáczné dr. Szőke Bernadett elnökhelyettes asszony véleményét, mely szerint ez a kimutatás sok adminisztrációs terhet ró a tisztviselőkre. Figyelembe veendő, hogy ha azonos a bíróra történő ügyelosztás, akkor a jegyzőkre háruló teher is azonos lesz a nagy számok törvénye alapján. Az igazgatási vezetőnek a jegyzők tekintetében a bírák szubjektumát kell figyelembe vennie, vagyis, hogy pl. az ítéletet diktálja, vagy maga írja, az utasítások egyszerűek, vagy bonyolítottak, többletmunkát igényelnek, illetve, hogy a jegyző önkéntesen vállal-e többlet feladatot, segít-e más jegyzőknek, mert ebben az esetben a megsegített jegyzőre kevesebb feladat hárul. Jelenlegi véleményünk szerint az érdemi munkakörökben szükséges a teljesítményértékelés/munkateher mérés pontos meghatározás, az egyéb munkakörök mellőzendők.

Javaslat a Debreceni Modell BKT-n történő bevezetésére, továbbfejlesztésére

2017 novemberében a BKT járásbíróságain az azonos ügyteher kialakítás megvalósításra törekvés már előtérbe került. A járásbíróságok egy részén megvalósult az ügyteher kiegyenlítés, döntően büntető ügyszakban, polgári ügyszakban azonban nem. 2019-ben a pilot bíróságokon – Monor, Gödöllő – a módszer alkalmazhatósága, célszerűsége megállapíthatóvá vált, azonban további fejlesztések, törvényszéki támogatás vált szükségessé. A járásbírószági pilot szinten történő hatékony bevezetést és ellenőrzést követően, konszenzus esetén lehetővé válhat a többi járásbírószágon és a törvényszéken is a bevezetés.

Elsődleges feladat az lenne, hogy kialakuljon egy **egységes elvárás rendszer**, amely a BKT minden szervezeti egységében kötelező érvényű lenne.

Tudomásom szerint a két pilot bíróságon kívül más szervezeti egységeink vezetői is alkalmaznak résztvevőnységi köröket a „Debreceni Modell”-ből, így fel kell mérni, hogy ténylegesen mely bíróságok hajtottak végre a munkateher kiegyenlítést, és alkalmazzák azt változatlanul.

Amennyiben a járásbíróságok belül az ügyteher kiegyenlítése megtörtént, ezt követően lehet a BKT egész területén arányosítani a munkaterhet.

A modell bevezetéséhez elengedhetetlenül szükséges az ügyérkezés, és a bírói tevékenység áttekintése. Büntető ügyszakban az új büntető eljárási törvény bevezetését követően szembetűnően csökkent az egy bíróra jutó ügyek száma. Polgári ügyszakban az új polgári eljárási törvény hatályba lépését követő ügyszám csökkenés 2019-ben megállt, érkező ügyeink száma azóta fokozatos növekedésnek indult, megállapítható, hogy a 2018 előtti átlagos érkezésszám kezd beállni.

A megváltozott jogszabályi környezetre tekintettel szükségessé vált a **minimum elvárható szint** felülvizsgálata, tekintettel arra, hogy az ügyszám változás az eddig előírt befejezés szám teljesítését, napi tárgyalás számok megtartását nem teszi lehetővé. Itt tartom még szükségesnek megjegyezni a koronavírus miatti rendkívüli helyzet **hatásvizsgálatának szükségességét** is, ami véleményem szerint központi igazgatási feladat lesz, de mindenképpen figyelembe veendő törvényszéki szinten is.

További fenntartásához mindenképpen szükséges megfelelő **informatikai támogatottság** tekintettel arra, hogy az ügyek kézi, Excel táblázatban történő bevezetése nagyon időigényes, ez a jelenlegi informatikai lehetőségek mellett nem célszerű.

Kidolgozandó a „Debreceni Modell”-ben megjelenített **nem anyagi jellegű motivációs eszközökön** felül vagy azzal párhuzamosan a **teljesítményalapú motivációs rendszert** is.

5.2 Képzés

A humán erőforrás gazdálkodás másik nagy területe a kompetenciafejlesztés. A BKT oktatásfelelőseként az **új típusú képzési rendszer bevezetésében** közreműködő vagyok. Ezzel párhuzamosan nyílt lehetőségem a központi, regionális és helyi képzési rendszer megismerésére. Az oktatás alapját képező stratégiák, elvárt képzési témák adottak, kötelező jellegűek. Lehetőség van azonban ezzel párhuzamosan a nem kötelező jellegű képzésekre, melyek megvalósítása – vállalása alapján - a törvényszék feladata.

Már jeleztem **elköteleződésemet** a magas szintű humánerőforrás gazdálkodás irányába. Véleményem szerint ennek fontos része a szakmai képzés.

Képzési rendszerünk sajnálatos hiányosságaként tapasztaltam az átfogó, rendszeres kompetenciafejlesztést. Korábbi tanulmányaim alapján a **vezetői kompetenciafejlesztést**

állítom fókuszba. Alapként szükséges rögzíteni, hogy a bírósági szervezetet érintő jogi szabályozókban nem nagyon jelennek meg kompetencia fogalmak.

Üdvözlendő volt - a közigazgatásban már alkalmazott - teljesítményértékelés bevezetése az igazságügyi alkalmazottak vonatkozásában. Az igazságügyi alkalmazottak teljesítményértékeléséről szóló 10/2018. (XII. 19.) OBH utasításban jelentek meg jogi szabályozó szinten a kompetencia fogalmak mely szerint:

Alapkompetencia: a feladatkör és munkakör ellátásához szükséges általános felkészültség, tudás, jártasság, készség, képesség, továbbá mindazon személyes jellemzők összessége, amelyek hatnak a munkateljesítményre.

Szakmai kompetencia: az alapkompetenciától eltérő, a bírósági titkára, bírósági fogalmazóra, a tisztviselőre, az írnokra, a fizikai dolgozóra és a vezetőre vonatkozó, a munkateljesítményre ható specifikus jártasság, készség, képesség, és személyes jellemzők.

A utasítás 6. melléklete a szakmai kompetenciákat vezetők esetében a munkakörükre vonatkozó 3. vagy 4. vagy 5. mellékletben meghatározott szakmai kompetenciákat meghaladóan a következők szerint jelöli.:

Elkötelezettség, konfliktuskezelés, munkatársak fejlesztése, motiválása, összefüggések megértése, stratégiai gondolkodás, rendszerszintű gondolkodás, vezetési, irányítási képesség, döntéshozatali képesség, erőforrásokkal való gazdálkodás.

A 2018. évi központi oktatási tervről szóló 106.Sz/2017.(X.16) OBHE határozat rögzíti, hogy a járásbírói vezetők képzése 2016-ban indult, és ezen képzésen szerzett tapasztalatoknak is alapjául kell szolgálnia a vezető képzés további fejlesztéséhez, külön kiemelve az igazgatási, technológiai és kompetencia ismeretek átadását.

Az ítéltáblai és törvényszéki elnökök részére szervezett képzés már 2017. és 2018. évben megtörtént, fókuszálva a komplex kompetenciafejlesztésre, tréning formában.

Elkülönítetten járásbírói vezetői kompetenciák megállapítása, dokumentálására még sor nem került sem a kiválasztási, sem az értékelési eljárásban.

Szakedolgozatomban ⁹ azt is vizsgáltam, hogy melyek a kompetenciák, melyeket a járásbírói vezetőtől elvárunk. A visszaérkezett kérdőívek adatai alapján állapítottam meg az egyes tulajdonságok körében azok elvárt mértékét. (A táblázatot, az aziránt érdeklődők részére a 3. számú mellékletben helyeztem el.)

Az elvárt kompetenciák közül – melyeket lent sorolok fel - a vastagon szedettek érték el a legmagasabb szintű elvártságot: **következetesség, kiszámíthatóság**, reális önismeret, önfejlesztési igény, személyes példamutatás, kreativitás, innováció, lényeglátás, cél-és feladatorientáltság, szakmai ismeret, kommunikációs készség, konfliktuskezelés, érdekérvényesítés, rugalmas alkalmazkodó képesség, **munkatársak motiválása**, munkatársak fejlesztése, vezetői funkciók ellátása, döntési képesség, **felelősségvállalás**.

A fenti kompetenciákon felül fontosnak jelölték még a válaszadók az alábbi kompetenciákat.: Empátia, igazságosság, tisztesség,

A dolgozók erősségeinek és gyengeségeinek felismerése a hatékony munkabeosztás céljából, Nyitottság, határozottság,

Érzékenység a környezet változásaira és a feladataira, problémáira,

Stratégiai gondolkodás,

Lojalitás a szervezethez és a munkatársakhoz.

⁹ Kompetenciafejlesztés a közszolgálati vezetőképzésben - fókuszálva a bírósági szervezetre, NKE
Közszolgálati Humán szervező szakirányú szakképzés szak 2019.

Az elvart, fejlesztendő kompetenciák a fentiek szerint körvonalazódtak. Itt szeretném kibővíteni a **képzendők körét**. A meghatározott vezetői kompetenciák, általánosak a közszolgálatban kidolgozottak. E tény alapján a képzés szempontjából véleményem szerint a vezetői kör bővíthető középvezetői szintig, az általános igazgatási kompetenciák mentén. Így lesznek a képzésbe vonhatók az IASZ hatálya alá tartozó vezetők is, egyben a törvényszék az IASZ 31/A. §. szerinti képzési kötelezettségét is teljesíti.

Oktatásfelelősként oktatási tervekben, szervezett képzésekben gondolkodom. Az elvart OBH stratégiának megfelelően elképzelésemnek megfelelő képzési tervet készítettem a fentiek végrehajtására. (A korábbi, bírásra vonatkozó – nem hatályos!!!! - képzési szabályzattervezet alapján kreditrendszerben gondolkodtam):

----- **Egyéni Képzési Terv** **Járásbíróvási elnöki munkakörre**

Célkitűzés: Ahhoz, hogy a magyar bírák meg tudjanak felelni a gazdasági, kulturális és technológiai fejlődés és a jogalkalmazás új kihívásainak, hatékonyan és időszerűen ítélezhessenek, sikeres bírói életpályát valósíthassanak meg életük során, szükség van jogi-szakmai, nyelvi és egyéb, a munkájukhoz kapcsolódó kompetenciafejlesztő képzésekre, az élethossziglani tanulás bírói szervezetrendszerben történő bevezetésére.

Egyéni képzési terv: A bírák által összeállított dokumentum, amely nyilvántartja a központi, regionális, helyi és iskolarendszerű képzési terveiket, egyéb képzéssel egy tekintet alá eső tevékenységeiket, valamint a hozzá rendelt kreditpontokat.

1.1 Alapadatok

- név,
- beosztás, - beosztási hely, ügyszak,
- kinevezés időpontja,
- képzési kódszám,
- nyelvismeret

1.2 Időszak

Éves: 2020. szeptember 1- 2021. augusztus 31.

1.3 Képzési modulok

Általános kötelező képzés

Bírói: Előírt képzés nincs

Bíróvási vezetői kompetenciafejlesztés

Időpont: Minden hónap, első három munkanapja

Egyes részfeladatok:

A személyes kompetenciák

- önismeret fejlesztés,
- eredményesen és hatékony időgazdálkodás
- Az interperszonális kompetenciák területén
- kultúraépítés, értékek közvetítése, példamutatás,
- bizalmi légkört teremtés,
- motiváló munkakörnyezetet biztosítás,
- kreativitás, innováció serkentés,
- célokat kitűzése mások számára, elvárások tisztázása
- konfliktus megoldás,
- csapat építés,
- kapcsolatok építés,
- Cselekvési kompetenciák

- jövőképet alkotás a szervezet/terület számára,
- megvalósítás, eredmények elérése.

2.A képzés munkaformái és módszerei: Kis csoport, nagy csoport

A képzés segédanyagai: Előadói vázlatok PPT-k

Alkalmazott kiértékelési rendszer: A részvétel során pszichológusi személyes felmérés, tesztek

3.3.2.Időszakos kötelező képzések

3.3.2.1. Bírói

Időpont: 2020. október második hete

Az új Polgári perrendtartás-gyakorlati tapasztalatai

A képzés munkaformái és módszerei: Frontális, valamint az előre rendelkezésre bocsátott e-learning, ennek alapján kiscsoportos konzultáció

A képzés segédanyagai: jogszabály, oktatási segédanyagok: e-learning

Alkalmazott kiértékelési rendszer: teszt sor

3.3.2.2. Bírói vezetői kompetenciafejlesztés- előző modul utánkövetése

3.3.3.Külső, bírói szervezeten kívüli, szabadon választható képzések

3.3.3.1. Bírói: Előírt képzés nincs

3.3.3.2. Bírói vezetői kompetenciafejlesztés

Időpont: 2020. szeptember 1.- 2021. január 31.

Képzés megnevezése: Nemzeti Közszerológati Egyetem, Államtudományi és Közigazgatási Kar Vezető- és Továbbképzési Központ Közszerológati humán szervező szakirányú továbbképzési szak

4. A képzés munkaformái és módszerei: Iskola rendszerű képzés,

munkaforma: frontális, kis csoport, nagy csoport,

módszerek: előadás, szerepjáték, projekt

A képzés segédanyagai: akkreditálás szerinti

Alkalmazott kiértékelési rendszer: beszámoló (kollokvium), gyakorlati jegy

5. A kreditpontok megállapítása

Kötelező képzés: modulonként 1 nap 10 kreditpont;

Szabadon választott, külső iskolarendszerű: sikeres félévenként 10 kreditpont.

6. A központi képzéseken résztvevőt megillető kedvezmények:

Tárgyalási kedvezmény: havi 1 tárgyalási nap.

A szállás és étkezés költségét a MIA épületében megtartott képzés esetén az OBH biztosítja.

A központi képzésen résztvevő esetében az utazási költség a szerológati hely szerinti bíróságot terheli.

7.A képzések finanszírozása:

- Előadók részére: minden megkezdett óra (60 perc) után 15.000,- forint;

- Moderátorok részére: minden moderált óra (60 perc) után 15.000,- forint, de legfeljebb napi 60.000,- forint;

- Tananyagírók részére: szerzői ívenként 60.000,- forint; elektronikus tananyag szerkesztők: szerzői ívenként 60.000,- forint

- Elektronikus tananyag tutorok: kurzusonként minden tutorált hallgató után 10.000,- forint.

A bírósági karrierstratégia kialakítására bíztatom magunka! Nem gondolom, hogy felsőbb szintű döntésre, cselelésre kell várjunk minden esetben. Járásbírósági vezetőként is ki tudtam alakítani vezetői céljaim mentén karrierstratégiát és karriermenedzselési rendszert. Természetes nem így nevesítettten, csak tettem a dolgom. Ennek során az alábbi javaslataim fogalmazódtak meg:

Szükséges a kollégák **rendszerben tartása!** A kiváló képességű, önképzést vállaló tisztviselőiket meg kell becsülni. Többször történt meg a képzettség megszerzése után visszaminősítés, ami jövedelem csökkenéssel járt. Tudom, hogy a BKT kiemelt figyelmet fordít a kollégák megtartására, minden évben lobby tevékenységet folytatunk, de itt is szeretném felhívni a figyelmet arra, ezek a kollégák kiváló képességűek, ezt ők is tudják, és ami feladatunk a szervezetben tartani őket!

Visszaulva a vezetői tehetségmenedzsment tevékenységre, szükséges lenne a megfelelő **utánpótlás keresés** és képzés kialakítása, valamint a **vezetői utógondozás** kialakítása is.

5.3 Otthondolgozás

A HR másik területére szeretnék áttérni, a tényleges foglalkoztatásra. A munkahelyek jelentős része vette fontolóra az elmúlt években a távmunka bevezetésének lehetőségét. Egy nemzetközi felmérés alapján, a cégek 88%-a ösztönözte kollégáit az elmúlt hónapokban az otthondolgozásra. A munkahelyek jelentős része korábban két-három évi bevezetési időszakkal számolt a távmunka tényleges megvalósítása körében. A koronavírus okozta rendkívüli helyzetben, mind a gazdasági szektor cégei, mind a közszféra rekord sebességgel volt kénytelen átállni az otthondolgozásra. Pályaművem írásakor megint tapasztalható a veszélyeztetettség erősödése, így véleményem az, hogy át kell gondoljuk az otthondolgozás tartós megvalósításának lehetőségeit.

A bírósági munkavégzés keretében bírótársaimnak nem újdonság az otthondolgozás. Az, hogy ezt kihasználja-e a kolléga vagy sem egyéni döntésén múlik (természetesen annak engedélyezettsége esetén). A tárgyalásokat nem szeretném most vizsgálni, mivel véleményem szerint a kivételektől eltekintve nem állunk még készen sem társadalmi, sem szervezeti szinten a teljesen elektronikus tárgyalásokra.

Humán erőforrás gazdálkodás kiterjedt kutatási területe ezen munkavégzési mód. Ami azonban leszögezhető, a **távmunka előnyei és hátrányai** minden munkahelyen azonosságot mutatnak. Ezen tényezők sok kutatásban jelennek meg, azonban e pályamű kereteit meghaladó lenne bemutatni ezeket, csupán példálózó jelleggel említenék néhányat gondolat indítóként felsorolni.

A szervezeti használhatóság céljából készítettem egy **SWOT elemzést**, melybe elhelyeztem a tényezőket. A tényezők elrendezésére a SWOT ablakokat alkalmaztam, feltüntetve bennük:

- Strengths – erősségeket,
- Weaknesses – gyengeségeket,
- Opportunities – lehetőségeket,
- Threats – veszélyeket.

Az elemzéshez az alábbi bevett¹⁰ tartalmi követelményeket társítottam:

Erősségek: belső tényezők: pozitív dolgok, amik jól működnek, és lehet rá befolyás, hogy még jobban működjenek.

Gyengeségek: belső tényezők: olyan dolgok, amik nem jól működnek, de lehet rá befolyás, hogy jobb legyen.

Lehetőségek: külső tényezők: olyan adottságok, amelyeket nem tudunk befolyásolni, de kedvezőek, és rájuk építve kihasználhatjuk az erősségeinket.

Veszélyek: külső tényezők: olyan korlátok, negatív tényezők, amelyeket nem tudunk befolyásolni, és csökkentik a siker esélyeit, kockázatot is jelentenek.

¹⁰ Forrás: <https://hu.wikipedia.org/wiki/SWOT-elemz%C3%A9s>, letöltés ideje: 2020. augusztus

A BÍRÓSÁG, MINT MUNKAADÓ SZEMPONTJÁBÓL

Erősségek 1. Elkötelezettebb munkaerő - kevesebb kilépés, 2. kevesebb hiányzás, 3. hatékonyabb munkaidő kihasználás, 4. a hatékonyabb munkavégzésből eredő megtakarítások, 5. több formája van, de csak egyes munkakörökben, részfeladatokra alkalmazható (például jegyzőkönyv leírása hangfelvételtől, jzk. javítás, adatfeldolgozás, könyvelés, sajtófigyelés, elemzés, programozás), 6. kombinálhatóság: otthoni- bíróságon végzett munka, 7. rugalmas létszámigazdálkodást tesz lehetővé, 8. közüzemi díjak megtakarítása, 9. rezsi-költségek megtakarítása, 10. bérleti díjak megtakarítása, 11. a munkavállaló utazási-, étkezésköltség-hozzájárulásának megtakarítása, 12. kevesebb eszközfelhasználás, 13. megváltozott munkaképességek alkalmazásának lehetősége	Gyengeségek 1. Magasabb képzési költségek, 2. magas kommunikációs költségek, 3. otthondolgozáshoz megfelelő eszközök biztosítása, 4. hosszabb távon biztosítható az otthondolgozó alkalmazottak számára, hogy elkötelezettek legyenek szervezet iránt
Lehetőségek 1. Új munkamódszerek 2. szélesebb munka erőmértési kör 3. nagyobb köz megbecsülés, 4. a jó munka adó image-e, 5. otthondolgozás tárgyi, műszaki, informatikai háttérének biztosítása	Fenyegetések 1. Szabályozandó munkajogi kérdések 2. Kidolgozandó munkaköri leírások, 3. a datvédelem biztosítása, 4. új fajta vezetésmódszerekre van szükség, 5. a változás feszültségeket okozhat, 6. azonos kommunikációs platform biztosítása

A MUNKAVÁLLALÓK SZEMPONTJÁBÓL

Erősségek 1. Kevesebb közlekedésre fordított idő és pénz, 2. kevesebb közlekedéssel járó stressz, 3. a parkolási stressz kizárása, 4. nagyobb rugalmasság a munkabeosztásban, 5. kevesebb megszakítás a munkavégzés során, 6. utazási költség megtakarítás, 7. azok a megtakarítások, amelyek abból adódnak, hogy a munkaidjét maga osztja be, 8. nincs helyhez kötés, 9. kényelmes otthoni munkavégzés, 10. szabad ruhaválasztás, megkötések nélkül, 11. étkezések bármikor, 12. otthoni háztartás vezetése munkaidőn belül, 13. zenehallgatás lehetősége, 14. több alvásidő, 15. kevesebb a zavaró tényező hatékonyságnövekedése, 16. önmotiváció megjelenése	Gyengeségek 1. Gyengülő emberi és szakmai kapcsolatok, elszigeteltség érzet, 2. nem megfelelő időmenedzsment, 3. elhútlás, 4. elhízás a folyamatos étkezés lehetősége miatt, 5. munka-magánélet határai elmosódnak, 6. az emberi kapcsolatok hiánya, bezárkózás, 7. nem megfelelő kommunikáció, 8. a munkahely elhagyásával kapcsolatos jó érzés lemaradása a nap végén, 9. az informatikus hiánya, ha egy technikai eszközzel vagy programmal gond a dődik, 10. az önmotiváció hiánya, 11. bérlet megvonása a tömegközlekedéshez
Lehetőségek 1. A családi élet és a munka jobban harmonizálható, 2. javuló munkamórál, 3. nagyobb megelégedettség	Fenyegetések 1. Bizonytalan munkajogi háttér 2. kevesebb munkahelyi információ, 3. a lehetőségekről való lemaradás veszélye, 4. a munka és a magánélet határainak elmosódása, túlterheltség

A kezdeti nem kis nehézségek után, bár átmeneti jelleggel, de be tudtuk vezetni járásbírószági szinten az otthondolgozást bizonyos munkakörökben. A **tapasztalatok összegyűjtése és elemzése** után leszünk azonban abban a helyzetben, hogy továbbgondoljuk a megvalósíthatóságot. Nagy munkának - kihívásnak - tekintem a távmunka hosszú távú megvalósítását. Véleményem szerint a **non profit ösztönzés** egyik tartós eszköze is lehet. Az otthondolgozást, mint bevezethető módszert vizsgáltam. Az általam feltüntetett tényezők súlyozott vizsgálatát mellőztem, igyekeztem azokat a tényezőket kiválasztani és jelezni, melyek a munkáltatói oldalon erősséggént, lehetőséggént jelennek meg. Vezetési szempontból a következmények kiértékelése a fontos, jelen pályaműben azonban a figyelemfelhívás volt ismét a célom, javaslatként tervezéshez.

Záró gondolataim

Köszönöm a türelmet, az együttgondolkodást, a visszajelzéseket, pályaművem elolvasására szánt időt! Nem egy helyen **gondolatébresztési, továbbgondolási szándékkal fejtettem ki véleményemet, mivel hiszek abban, hogy a jól elhelyezett gondolatcsírák továbbfejlődnek.** Minél többen gondolkozunk, annál több ötlet, megoldás születhet, ami előrevisz minket. Akár helyi, akár törvényszéki vagy magasabb szinten. A felmerülő gondolatokról egymással egyeztetünk, így további gondolatok születnek a közös gondolatok alapján.

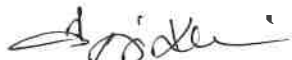
Korábbi pályaművemben a Gödöllői Járásbíróság működésével kapcsolatos terveimet az elérendő **célom** határozta meg, mely szerint igazgatási vezetőként az *anyagi és eljárásjogi jogszabályoknak megfelelően működő bíróságot vezessek, ahol a szolgálatot teljesítők egymás munkáját segítve, a legjobb tudásuk szerint dolgoznak és a munkahelyük céljait magukénak érezve megelégedéssel végzik azt.* A Törvényszék elnökhelyetteseként e célt változatlanul teljesítendőnek tartom.

Ezt meghaladóan **célom** a BKT elnöke részére, bizalmon alapuló stabil szakmai és emberi háttér biztosítása, melyet háttérként használva igazgatási vezetői tevékenységét a szervezet érdekeinek legmagasabb szintű szolgálatába tudja állítani!

Remélem későbbiekben a célként, tervként, javaslatként jelöltek már, mint végrehajtott feladatok lesznek, melyek megvalósításához **bíró kollégáim támogatását kérem,** egyben már most megköszönöm eddigi és jövőbeni segítségüket!

Nem mellőzhettem a BKT szervezeti egységét belülről nem ismerő, a pályázatot ténylegesen elbíráló dr. Senyei György Barna, az OBH elnöke részére pályaművemben röviden bemutatni a BKT jelenlegi helyzetét, az igazgatás működési környezetét. Bízom abban, hogy pályaművemben jelölt célok, tervek megvalósításához **bizalmat kapok** Öntől, és bíró kollégáim támogató véleménye alapján, **kinevez** a megpályázott álláshelyre!

Budapest, 2020. augusztus 15.


dr. Baranyai Krisztina
pályázó

1. számú melléklet

Budapest Környéki Törvényszék

Összehasonlító ügyforgalmi adatok

Az ügy tárgya	Érkezett			Befejezett			Folyamatban lévő		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Járásbíróságok									
Polgári per	17 891	14 499	15 777	16 778	16 394	15 764	9 385	8 603	8 616
Gazdasági per	943	798	832	919	918	818	544	448	462
Büntető per	5 794	4 260	3 093	5 977	5 358	4 025	4 015	2 734	1 802
Szabálysértési per	3 306	3 327	3 133	3 351	3 311	3 468	623	594	264
Polgári nemperes	5 481	4 837	4 753	5 450	4 779	4 672	402	491	572
Bírószági végrehajtási ügyek	17 741	17 397	13 942	18 050	18 326	13 097	3 375	2 137	2 982
Gazdasági nemperes	41	26	35	14	31	30	6	28	33
Büntető nemperes	5 858	5 991	6 825	5 780	6 119	6 808	671	621	638
Szabálysértési nemperes	30 591	33 892	24 736	31 448	28 515	30 500	5 033	9 553	3 784
Mediációs ügyek	102	118	129	77	113	143	21	51	37
Közigazgatási és munkaügyi bíróság									
Közigazgatási per	1 467	1 503	1 783	1 416	1 510	1 775	689	733	741
Munkaügyi per	959	619	463	1 009	829	498	600	340	305
Közigazgatási nemperes	396	222	155	362	304	200	108	60	15
Munkaügyi nemperes	164	110	111	151	118	117	1	6	0
Bírószági végrehajtási ügyek	177	127	111	140	152	117	0	12	6
Törvényszék									
Fellebbezett ügyek									
Polgári per	1 289	1 178	1 033	1 408	1 265	1 106	676	470	397
Gazdasági per	123	106	71	115	113	100	48	49	20
Büntető per	1 159	1 067	870	1 246	1 003	1 033	561	538	375
Szabálysértési per	84	62	73	84	62	71	1	1	3
Közigazgatási per	36	7	3	29	19	2	5	0	1
Munkaügyi per	350	180	81	292	253	143	98	83	21
Polgári nemperes	2 376	2 438	2 358	2 378	2 416	2 549	689	709	518
Gazdasági nemperes	47	67	63	52	68	57	18	12	18
Büntető nemperes	2 233	1 946	1 958	2 222	1 911	1 986	34	80	52
Közigazgatási nemperes	177	50	2	140	135	3	49	1	0
Munkaügyi nemperes	42	39	29	37	38	36	6	12	5
Egyéb ügyek ²	196	144	106	198	129	124	22	35	17
Elsőfokú ügyek									
Polgári per	997	526	654	1 220	721	574	783	365	445

Gazdasági per	783	549	568	708	813	614	664	475	429
Közigazgatási per	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Büntető per	117	98	78	90	119	109	79	85	54
Katonai tanácsok peres	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Polgári nemperes	902	1 302	1 086	723	1 263	1 159	119	337	264
Gazdasági nemperes	21	90	167	31	88	162	10	2	7
Közigazgatási nemperes	495	0	0	495	0	0	14	0	0
Büntető nemperes	0	513	207	0	515	204	0	12	14
Katonai tanácsok nemperes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cégügylek ³	1 989	46 221	42 624	2 334	49 194	42 156	2 582	4 768	5 236
Csőd- és felszámolási eljárások ⁴	9 304	1 536	1 705	7 770	1 973	1 710	1 544	1 800	1 795
BV ügyek ⁵	305	9 284	8 896	303	7 998	8 123	24	4 333	5 412
Törvényszéki végrehajtási ügyek	0	186	281	0	196	248	0	16	49

	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Összesen:	113 936	155 315	138 791	112 797	157 069	144 301	33 499	40 594	35 389
Peres ügyek összesen:	35 298	28 779	28 512	34 642	32 688	30 100	18 771	15 518	13 935
Törvényszékek összesen ¹	1 404 383	1 248 685	1 166 220	1 397 268	1 294 081	1 191 587	305 849	231 068	206 688
Az országosból részesedés aránya, százalékban	8,1	12,4	11,9	8,1	12,1	12,1	11,0	17,6	17,1
Törvényszékek összesen peres	335 989	266 912	251 418	333 822	302 770	266 974	144 950	109 096	93 573
A peres országosból részesedés aránya, százalékban	10,5	10,8	11,3	10,4	10,8	11,3	12,9	14,2	14,9

Az adatok 2017-ben és 2018-ban tartalmazták, 2019-ben viszont nem tartalmazzák a lajstromozatlan ügyeket.

1

Az OBH adja meg az országos adatokat az éves statisztikai adatok előállítását követően.

Budapest Könyvelő Társaság
Járásbírói ügyforgalma összesen, 2019. év

Megnevezés		Peres ügyek					Nemperes ügyek					Mind- összesen
		polgári	gazdasági	bűnletes	szabálysértési	összesen	polgári	bírói végrehajtási ügyek	gazdasági	bűnletes	szabálysértési	összesen
Érkezett ügyek száma	összesen	15 777	883	3 038	3 133	22 831	4 752	13 942	35	6 825	24 736	50 291
	2018. év százelekében	108,6	104,3	72,6	94,2	93,8	98,3	80,1	134,6	113,8	73,0	80,9
Befejezett ügyek száma	összesen	15 762	818	4 025	3 468	24 073	4 672	13 097	30	6 803	30 500	79 182
	2018. év százelekében	95,2	89,1	75,1	104,7	92,7	97,8	71,5	95,8	111,3	107,0	95,4
Folyamatban lévő ügyek száma	összesen	8 616	463	1 802	254	11 141	572	2 982	39	638	3 794	19 153
	2018. év százelekében	100,2	103,1	65,9	44,4	90,0	116,5	139,5	117,9	102,7	39,6	62,4

Az 1. éven belül befejezett perek	száma	a befejezett perekből	12 557	657	2 485	3 426	19 135
	aránya %		79,7	80,3	61,8	93,8	79,5
	ügyhár. változás	előző év=100,0	94,7	93,5	73,2	105,0	92,7

A 2. éven belül folyamatos perek*	száma	a folyamatban lévő perekből	1 055	91	321	0	1 467
	aránya %		12,2	19,7	17,8	0,0	13,2
	ügyhár. változás	előző év=100,0	105,8	112,3	72,3	0,0	95,3

Az 5. éven belül folyamatos perek	száma	a folyamatban lévő perekből	171	9	33	0	213
	aránya %		2,0	1,9	1,8	0,0	1,9
	ügyhár. változás	előző év=100,0	120,4	81,8	83,8	-	105,0

* Tartalmazza az 5. éven belül folyamatban maradt peres ügyek számát is.

Budapest Körmeyi Törvényszék
Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság ügyforgalma, 2019. év

Megnevezés		Peres ügyek			Nemperes ügyek				Mind-összesen
		közigazgatási	munkaügyi	összesen	közigazgatási	munkaügyi	bírósági végrehajtási ügyek	összesen*	
Érkezett ügyek száma	összesen	1 783	463	2 246	155	111	111	266	2 623
	2018. év százalékában	118,6	74,8	105,8	69,8	100,9	87,4	80,1	101,6
Befejezett ügyek száma	összesen	1 775	498	2 273	200	117	117	317	2 707
	2018. év százalékában	117,5	60,1	97,2	65,8	99,2	77,0	75,1	92,9
Folyamatban lévő ügyek száma	összesen	741	305	1 046	15	0	6	15	1 067
	2018. év százalékában	101,1	89,7	97,5	25,0	0,0	50,0	22,7	92,7

Az 1 éven belül befejezett perek	száma	a befejezett perekből	1 308	379	1 687
	aránya,%		73,7	76,1	74,2
	űghát: vá tozása	előző év=100,0	103,6	63,9	90,9

A 2 éven túl folyamatos perek**	száma	a folyamatban lévő perekből	40	63	103
	aránya,%		5,4	20,7	9,8
	űghát: vá tozása	előző év=100,0	173,9	131,3	145,1

Az 5 éven túl folyamatos perek	száma	a folyamatban lévő perekből	1	10	11
	aránya,%		0,1	3,3	1,1
	űghát: vá tozása	előző év=100,0	-	125,0	137,5

* Bírósági végrehajtási ügyek nélkül.

** Tartalmazza az 5 éven túl folyamatban maradt peres ügyeket.

Ügytárgy szerinti bontásban

Az ügytárgy	Érkezett			Befejezett			Folyamatban lévő		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Járási bíróságok									
Polgári per	17 891	14 498	15 777	16 778	16 394	15 764	9 385	8 603	8 616
Gazdasági per	943	798	832	919	918	818	544	448	462
Büntető per	5 794	4 260	3 093	5 977	5 358	4 025	4 015	2 734	1 802
Szabálysértési per	3 306	3 327	3 133	3 351	3 311	3 468	623	594	264
Polgári nemperes	5 481	4 837	4 753	5 450	4 779	4 672	402	491	572
Bírósági végrehajtási ügyek	17 741	17 397	13 942	18 050	18 326	13 097	3 375	2 137	2 982
Gazdasági nemperes	41	26	35	14	31	30	6	28	33
Büntető nemperes	5 858	5 991	6 825	5 780	6 119	6 808	671	621	638
Szabálysértési nemperes	30 591	33 892	24 736	31 448	28 515	30 500	5 033	9 553	3 784
Medációs ügyek	100	118	129	77	113	143	21	51	37
Közigazgatási és munkaügyi bíróság									
Közigazgatási per	1 467	1 503	1 783	1 416	1 510	1 775	689	733	741
Munkaügyi per	959	619	463	1 005	829	498	600	340	305
Közigazgatási nemperes	396	222	155	362	304	200	108	60	15
Munkaügyi nemperes	164	110	111	151	118	117	1	6	0
Bírósági végrehajtási ügyek	177	127	111	140	152	117	0	12	6

Időszerűségi adatok alakulása a bíróságokon

Megnevezés			Peres ügyek				
			polgári	gazdasági	büntető	szabálysértési	összesen
Az 1. éven belül befejezett perek	száma	a befejezett perekből	12 567	657	2 486	3 428	19 138
	aránya,%		79,7	80,3	61,8	98,8	79,5
	bef. változása	előző év=100,0	94,7	93,5	73,2	105,0	92,7
A 2. éven túl folyamatos perek*	száma	a folyamatban lévő perekből	1 055	91	321	0	1 467
	aránya,%		12,2	19,7	17,8	0,0	13,2
	ügyhár. változása	előző év=100,0	105,8	112,3	72,3	0,0	96,3
Az 5. éven túl folyamatos perek	száma	a folyamatban lévő perekből	171	9	33	0	213
	aránya,%		2,0	1,9	1,8	0,0	1,9
	ügyhár. változása	előző év=100,0	120,4	81,8	68,8	-	106,0

* Tartalmazza az 5. éven túl folyamatban maradt peres ügyek számát is.

Megnevezés			Peres ügyek		
			közigazgatási	munkaügyi	összesen
Az 1. éven belül befejezett perek	száma	a befejezett perekből	1 308	379	1 687
	aránya,%		73,7	76,1	74,2
	bef. változása	előző év=100,0	103,6	63,9	90,9
A 2. éven túl folyamatos perek**	száma	a folyamatban lévő perekből	40	63	103
	aránya,%		5,4	20,7	9,8
	ügyhár. változása	előző év=100,0	173,9	131,3	145,1
Az 5. éven túl folyamatos perek	száma	a folyamatban lévő perekből	1	10	11
	aránya,%		0,1	3,3	1,1
	ügyhár. változása	előző év=100,0	-	125,0	137,5

** Tartalmazza az 5. éven túl folyamatban maradt peres ügyeket.

Törvényszék									
Elsődleges ügyek									
Polgári per	997	526	654	1 220	721	574	783	365	445
Gazdasági per	783	549	568	708	813	614	664	475	429
Közjegyzői per	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Büntető per	117	98	78	90	119	109	79	85	54
Katonai tanácsok peres	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Polgári nemperes	902	1 302	1 003	723	1 263	1 159	119	337	264
Gazdasági nemperes	21	90	167	31	83	162	10	2	7
Közjegyzői nemperes	495	0	0	495	0	0	14	0	0
Büntető nemperes	0	513	207	0	515	204	0	12	14
Katonai tanácsok nemperes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cégek ¹	1 993	46 221	42 624	2 334	49 194	42 156	2 582	4 768	5 236
Csúsz- és felszámolási eljárások ²	9 304	1 536	1 705	7 770	1 973	1 710	1 544	1 800	1 795
BV ügyek ³	305	9 284	8 896	303	7 993	8 123	24	4 333	5 412
Törvényszéki végrehajtási ügyek	0	186	281	0	196	248	0	16	48

Budapest Körményi Törvényszék
Elsődleges ügyek ügyforgalma, 2019. év

Magyorsági		Peres ügyek										Nemperes ügyek										Mind- összesen
		polgári	gazdasági	közjegyzői	büntető (katonai nincs)	katonai	összesen	polgári	gazdasági	közjegyzői ¹	büntető (katonai nincs)	katonai	összesen	cégek és felszámolási eljárások ²	eljárások ³	BV ügyek ⁴	végrehajtási ügyek	összesen				
Érkezett ügyek száma	összesen	634	569	0	70	0	1 303	1 089	167	0	207	0	1 493	1 707	42 423	8 896	281	54 999				56 204
	2018. év százaival szemben	124,5	109,1	-	79,0	-	115,6	89,4	185,6	-	30,4	-	76,6	111,6	92,7	95,8	151,1	50,0				91,3
Befejezett ügyek száma	összesen	574	614	0	109	0	1 297	1 159	162	0	204	0	1 525	1 710	42 156	8 123	24	33 062				35 039
	2018. év százaival szemben	79,4	113,5	-	91,6	-	78,5	91,6	184,1	-	30,6	-	81,7	96,1	85,7	102,6	125,5	87,8				87,4
Folyamatban lévő ügyek száma	összesen	435	429	0	34	0	908	264	7	0	14	0	285	1 795	5 236	5 412	49	12 777				13 002
	2018. év százaival szemben	121,9	90,3	-	63,5	-	100,8	78,8	260,0	-	116,7	-	81,2	99,7	109,8	124,9	306,3	113,4				112,4

Törvényszék

Felolvasott ügyek

Polgári per	1 289	1 178	1 033	1 402	1 263	1 106	676	470	397
Gazdasági per	123	106	71	115	113	100	48	49	20
Büntető per	1 159	1 067	870	1 246	1 003	1 033	561	538	373
Szabálysértési per	64	62	73	84	62	71	1	1	3
Közjegyzői per	36	7	2	29	19	2	5	0	1
Munkaügyi per	350	180	81	207	253	142	93	83	21
Polgári nemperes	2 376	2 438	2 358	2 378	2 416	2 549	689	709	518
Gazdasági nemperes	47	67	63	52	63	57	18	12	18
Büntető nemperes	2 233	1 946	1 966	2 222	1 911	1 986	34	80	52
Közjegyzői nemperes	177	50	2	140	136	3	49	1	0
Munkaügyi nemperes	42	39	28	37	38	36	6	12	8
Egyéb ügyek ²	193	144	103	196	129	124	22	35	17

Az ügy tárgya		Érkezett						Befejezett						Folyamatban lévő					
		2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019			
Budapest Körményi Törvényszék Másodfokú ügyek ügyforgalma, 2019. év																			
Magyarorsági		Peres ügyek								Nemperes ügyek								Egyéb ügyek ²	Mind- összesen
		polgári	gazdasági	büntető	sabálys- értési	közjeg- yzői	munka- ügyi	összesen	polgári	gazdasági	büntető	közjeg- yzői	munka- ügyi	összesen					
Érkezett ügyek száma	összesen	1 083	71	870	73	3	81	2 131	2 358	63	1 958	2	29	4 400	106	664			
	2018. év százaival szemben	87,7	67,0	81,5	117,7	42,9	45,0	82,0	96,7	94,0	100,6	4,0	74,4	97,1	73,6	91,3			
Befejezett ügyek száma	összesen	1 106	100	1 033	71	2	143	2 456	2 549	57	1 984	3	30	4 681	124	721			
	2018. év százaival szemben	87,4	88,5	108,0	114,5	10,5	56,5	90,4	105,5	83,8	103,9	2,2	94,7	101,4	96,1	97,3			
Folyamatban lévő ügyek száma	összesen	397	20	375	3	1	21	617	516	18	52	0	5	593	17	1 427			
	2018. év százaival szemben	84,5	40,8	69,7	300,0	-	25,3	71,6	73,1	150,0	65,0	0,0	41,7	72,9	49,6	71,7			

Időszerűségi adatok alakulása a törvényszéki elsőfokon

Megnevezés			Peres ügyek					
			polgári	gazdasági	közigazgatási	büntető (katonai nélkül)	katonai	összesen
Az 1 éven belül befejezett perek	száma	a befejezett perekből	343	312	0	64	0	719
	aránya, %		59,8	50,8	-	58,7	-	55,4
	bef. változása	előző év=100,0	76,2	57,6	-	81,0	-	67,1
A 2 éven túl folyamatos perek ⁴	száma	a folyamatban lévő perekből	128	130	0	9	0	267
	aránya, %		28,8	30,3	-	16,7	-	28,8
	ügyhár. változása	előző év=100,0	98,5	104,8	-	52,9	-	98,5
Az 5 éven túl folyamatos perek	száma	a folyamatban lévő perekből	30	9	0	5	0	44
	aránya, %		6,7	2,1	-	9,3	-	4,7
	ügyhár. változása	előző év=100,0	73,2	81,8	-	100,0	-	77,2

⁴ Tartalmazza az 5 éven túl folyamatban maradt peres ügyeket

Időszerűségi adatok alakulása a törvényszéki másodfokon

Megnevezés			Peres ügyek						
			polgári	gazdasági	büntető	szabály- sértési	közigaz- gatási	munka-ügyi	összesen
A 6 hónapon belül befejezett perek	száma	a befejezett perekből	759	63	604	71	2	66	1565
	aránya,%		68,6	63,0	58,5	100,0	100,0	46,2	65,6
	bef. változása	előző év=100,0	95,4	76,8	90,3	114,5	25,0	43,1	88,4
A 1 éven túl folyamatos perek	száma	a folyamatban lévő perekből	8	3	14	0	0	2	27
	aránya,%		2,0	15,0	3,7	0,0	0,0	9,5	3,3
	ügyhár. változása	előző év=100,0	44,4	60,0	116,7	-	-	100,0	73,0

2.számú melléklet

A járásbíróságok és a törvényszékek első- és másodfoka
üzeforgalma
2020. I. félér

	Az előző idő- szaktól folya- matban maradt ügyek	Az érkezett ügyek száma	A befejezett ügyek száma	Az időszak végén folyamatban maradt
Járásbíróságok üzeforgalma				
Civilisztika összesen (polgári-gazdasági peres, polgári-gazdasági nemperes és bírósági végrehaj- tás)	12665	15955	15175	13445
Büntető összesen (büntető peres, büntető nemperes, szabálysértés peres, szabálysértés nemper- es)	6488	18796	19538	5746
Civilisztika - büntető összesen:	19153	34751	34713	19191
Törvényszékek I.fok üzeforgalma				
Civilisztika összesen (polgári-gazdasági-közigazgatási-munkaügyi peres, polgári-gazdasági- közigazgatási-munkaügyi nemperes és bírósági végrehajtás, közvetítői paran kívüli ügyek)	3496	4195	2961	4730
Büntető összesen (büntető peres, büntető nemperes)	68	121	115	74
Törvényszékek I.fok összesen	3564	4316	3076	4804
Törvényszékek II.fok üzeforgalma				
Fellebbezett civilisztika összesen (polgári-gazdasági peres és polgári-gazdasági nemperes)	980	1600	1883	697
Első fokú polgári-gazdasági nemperes ügyek összesen	17	45	49	13
Civilisztika összesen	997	1645	1932	710
Fellebbezett büntető peres- nemperes és szabálysértés peres összesen	430	1494	1436	488
Első fokú büntető nemperes ügyek	0	12	10	2
Büntető összesen	430	1506	1446	490
Törvényszékek II.fok összesen	1427	3151	3378	1200
Járásbíróságok, törvényszékek I. II. fok civilisztika összesen	17158	21795	20068	18885
Járásbíróságok és törvényszékek I.II. fok büntető összesen	6986	20423	21099	6310
Civilisztika - büntető összesen	24144	42218	41167	25195
Törvényszékek nem peres ügyei				
Cég - Cgt. összesen	5 236	18 897	20 174	3969
Csőd és felszámolás	1795	692	835	1651
Büntetés Végrehajtás	5412	7966	8952	4426
Összesen	12443	27555	29961	10037
Járásbíróságok, törvényszékek I. II. fok civilisztika Cég-Cgt, felszámolás és csőd összesen	24189	41384	41077	24496
Járásbíróságok és törvényszékek I.II. fok büntető, Büntetés Végrehajtás összesen	12398	28389	30051	10736
Mind összesen	36587	69773	71128	35232

A járásbíróságok ügyei üzyszakonként
2020. I. félév

Az eljárás tárgya	Az előző idő- szakról folya- matban maradt ügyek	Az érkezett ügyek száma	A befejezett ügyek száma	Az időszak végén folyamatban maradt
A járásbíróságok adatai				
Polgári peres ügyek összesen	8615	6863	6465	9014
Gazdasági peres ügyek összesen	462	432	381	513
Polgári és gazdasági nemperes ügyek össz	605	2499	2396	708
Bírószági végrehajtási ügyek összesen	2982	6161	5933	3210
Büntető peres ügyek összesen:	1802	1498	1652	1648
ebből: köztvéadás				
magánvéadás				
pótnagánvéadás				
Büntető nemperes ügyek összesen	638	4037	4050	625
Szabálysértési peres ügyek összesen	264	1425	1425	264
Szabálysértési nemperes ügyek összesen	3784	11836	12411	3209
Járásbírószágok összesen	19153	34751	34713	19191

A törvényszék I. és II. fokú ügyei üzyszakonként
2020. I. félév

Az eljárás tárgya	Az előző idő- szakról folya- matban maradt ügyek	Az érkezett ügyek száma	A befejezett ügyek száma	Az időszak végén folyamatban maradt
Törvényszék elsőfokú ügyei				
Polgári peres ügyek összesen	445	299	307	437
Gazdasági peres ügyek összesen	429	259	294	394
Közigazgatási peres ügyek összesen	0	2241	1271	970
Munkaügyi peres ügyek összesen	0	616	265	351
Polgári, gazdasági nemperes ügyek összesen	271	480	541	210
Közigazgatási nemperes ügyek összesen	0	73	66	7
Munkaügyi nemperes ügyek összesen	0	33	28	5
Bíróági végrehajtási ügyek összesen	2314	149	139	2324
Közvetítői peren kívül ügyek	37	45	50	32
Büntető peres ügyek összesen:	54	67	55	66
Büntető nemperes ügyek összesen	14	54	60	8
Törvényszék I. fok összesen	3564	4316	3076	4804
Törvényszék II. fok ügyforgalma				
Fellebbezett polgári peres ügyek összesen	397	458	458	397
Fellebbezett gazdasági peres ügyek összesen	20	32	24	28
Fellebbezett polgári és gazdasági peres ügyek összesen	417	490	482	425
Fellebbezett polgári nemperes ügyek	518	1075	1336	257
Felterjesztett kifogás az eljárás elhúzóda miatt				
Bíróág kijelölése				
Első fokú polgári nemperes ügyek összesen	17	45	49	13
Fellebbezett gazdasági nemperes ügyek	18	26	29	15
Felterjesztett kifogás az eljárás elhúzóda miatt				
Bíróág kijelölése				
Első fokú gazdasági nemperes ügyek összesen	0	0	0	0
Fellebbezett polgári, gazdasági nemperes ügyek összesen	541	1103	1372	272
Első fokú polgári, gazdasági nemperes ügyek összesen	17	45	49	13
Fellebbezett és első fokú polgári, gazdasági ügyek összesen	558	1148	1421	285
Fellebbezett büntető peres ügyek összesen:	375	414	460	329
Fellebbezett büntető nemperes ügyek összesen	52	1057	951	158
Első fokú büntető nemperes ügyek	0	12	10	2
Büntető nemperes ügyek összesen	52	1069	961	160
Fellebbezett szabálysértési peres ügyek összesen:	3	23	25	1
Törvényszék II. fok ügyforgalma összesen	1405	3144	3349	1200

3. számú melléklet

kompetencia fogalom	1	2	3	4	5	6
következetesség					2	10
kiszámíthatóság						12
reális önismeret			1	6		5
önfejlesztési igény			1	5	4	2
személyes példamutatás		1		1	6	4
kreativitás			3	3	3	3
innováció		1	3	4	4	
rendszer-szemlélet				4	5	3
lényeglátás				3	5	4
cél-és feladatorientáltság					5	7
szakmai ismeret				1	4	7
kommunikációs készség				3	5	4
konfliktuskezelés				2	4	6
érdekérvényesítés				6	5	1
rugalmas alkalmazkodó képesség				6	4	2
munkatársak motiválása					2	10
munkatársak fejlesztése		1		3	7	1
vezetői funkciók ellátása			1	1	5	5
döntési képesség				1	3	8
felelősségvállalás					2	10

1. számú melléklet

Budapest Környéki Törvényszék

Összehasonlító ügyforgalmi adatok

Az ügy tárgya	Érkezett			Befejezett			Folyamatban lévő		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Járásbíróságok									
Polgári per	17 891	14 499	15 777	16 778	16 394	15 764	9 385	8 603	8 616
Gazdasági per	943	798	832	919	918	818	544	448	462
Büntető per	5 794	4 260	3 093	5 977	5 358	4 025	4 015	2 734	1 802
Szabálysértési per	3 306	3 327	3 133	3 351	3 311	3 468	623	594	264
Polgári nemperes	5 481	4 837	4 753	5 450	4 779	4 672	402	491	572
Bírósági végrehajtási ügyek	17 741	17 397	13 942	18 050	18 326	13 097	3 375	2 137	2 982
Gazdasági nemperes	41	26	35	14	31	30	6	28	33
Büntető nemperes	5 858	5 991	6 825	5 780	6 119	6 808	671	621	638
Szabálysértési nemperes	30 591	33 892	24 736	31 448	28 515	30 500	5 033	9 553	3 784
Mediációs ügyek	102	118	129	77	113	143	21	51	37
Közigazgatási és munkaügyi bíróság									
Közigazgatási per	1 467	1 503	1 783	1 416	1 510	1 775	689	733	741
Munkaügyi per	959	619	463	1 009	829	498	600	340	305
Közigazgatási nemperes	396	222	155	362	304	200	108	60	15
Munkaügyi nemperes	164	110	111	151	118	117	1	6	0
Bírósági végrehajtási ügyek	177	127	111	140	152	117	0	12	6
Törvényszék									
Fellebbezett ügyek									
Polgári per	1 289	1 178	1 033	1 408	1 265	1 106	676	470	397
Gazdasági per	123	106	71	115	113	100	48	49	20
Büntető per	1 159	1 067	870	1 246	1 003	1 033	561	538	375
Szabálysértési per	84	62	73	84	62	71	1	1	3
Közigazgatási per	36	7	3	29	19	2	5	0	1
Munkaügyi per	350	180	81	292	253	143	98	83	21
Polgári nemperes	2 376	2 438	2 358	2 378	2 416	2 549	689	709	516
Gazdasági nemperes	47	67	63	52	68	57	18	12	18
Büntető nemperes	2 233	1 946	1 958	2 222	1 911	1 986	34	80	52
Közigazgatási nemperes	177	50	2	140	135	3	49	1	0
Munkaügyi nemperes	42	39	29	37	38	36	6	12	5
Egyéb ügyek ²	196	144	106	198	129	124	22	35	17
Elsőfokú ügyek									
Polgári per	997	526	654	1 220	721	574	783	365	445

Gazdasági per	783	549	568	708	813	614	664	475	429
Közigazgatási per	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Büntető per	117	98	78	90	119	109	79	85	54
Katonai tanácsok peres	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Polgári nemperes	902	1 302	1 086	723	1 263	1 159	119	337	264
Gazdasági nemperes	21	90	167	31	88	162	10	2	7
Közigazgatási nemperes	495	0	0	495	0	0	14	0	0
Büntető nemperes	0	513	207	0	515	204	0	12	14
Katonai tanácsok nemperes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cégügyek ³	1 989	46 221	42 624	2 334	49 194	42 156	2 582	4 768	5 236
Csőd- és felszámolási eljárások ⁴	9 304	1 536	1 705	7 770	1 973	1 710	1 544	1 800	1 795
BV ügyek ⁵	305	9 284	8 896	303	7 998	8 123	24	4 333	5 412
Törvényszéki végrehajtási ügyek	0	186	281	0	196	248	0	16	49

	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Összesen:	113 936	155 315	138 791	112 797	157 069	144 301	33 499	40 594	35 389
Peres ügyek összesen:	35 298	28 779	28 512	34 642	32 688	30 100	18 771	15 518	13 935
Törvényszékek összesen ¹	1 404 383	1 248 685	1 166 220	1 397 268	1 294 081	1 191 587	305 849	231 068	206 688
Az országosból részesedés aránya, százalékban	8,1	12,4	11,9	8,1	12,1	12,1	11,0	17,6	17,1
Törvényszékek összesen peres	335 989	266 912	251 418	333 822	302 770	266 974	144 950	109 096	93 573
A peres országosból részesedés aránya, százalékban	10,5	10,8	11,3	10,4	10,8	11,3	12,9	14,2	14,9

Az adatok 2017-ben és 2018-ban tartalmazták, 2019-ben viszont nem tartalmazzák a lajstromozatlan ügyeket.

Az OBH adja meg az országos adatokat az éves statisztikai adatok előállítását követően

Budapest Körmélti Törvényszék
Járásbírósgk ügyforgalma összesen, 2019. év

Megnevezés		Peres ügyek					Nemperes ügyek					Mind- összesen	
		pdgári	gndasági	büntető	sabály- sértési	összesen	pdgári	bíróági végre- hajtási ügyek	gndasági	büntető	sabály- sértési		összesen
Érkezelt ügyek száma	összesen	15 777	682	3 038	3 133	22 835	4 753	13 942	35	6 625	24 735	50 291	73 126
	2018. év százalékában	108,8	104,3	72,6	94,2	99,8	98,3	80,1	134,6	113,5	73,0	80,9	86,0
Belejezt ügyek száma	összesen	15 764	818	4 025	3 468	24 075	4 672	13 097	30	6 608	30 500	55 107	79 182
	2018. év százalékában	96,2	89,1	75,1	104,7	92,7	97,8	71,5	95,8	111,3	107,0	95,4	94,5
Folyamatban lévő ügyek száma	összesen	8 616	462	1 800	264	11 144	572	2 982	38	638	3 784	8 009	19 153
	2018. év százalékában	100,2	103,1	65,9	44,4	90,0	116,5	139,5	117,9	102,7	39,6	62,4	76,0

Az 1. éven belül befejezett perek	száma	a befejezett perekből	12 567	657	2 485	3 428	19 137
	aránya %		79,7	80,3	61,8	98,8	79,8
	előző év=100,0		94,7	93,5	73,2	105,0	92,7

A 2. éven túli folyamatos perek*	száma	a folyamatban lévő perekből	1 058	91	321	0	1 469
	aránya %		12,2	19,7	17,8	0,0	13,2
	előző év=100,0		105,8	112,3	72,3	0,0	96,3

Az 5. éven túli folyamatos perek	száma	a folyamatban lévő perekből	171	9	33	0	213
	aránya %		2,0	1,9	1,8	0,0	1,9
	előző év=100,0		120,4	81,8	69,8	-	105,0

* Tartalmazza az 5. éven túli folyamatban maradt peres ügyek számát is.

Budapest Környéki Törvényszék
Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság ügyforgalma, 2019. év

Megnevezés		Peres ügyek			Nemperes ügyek				Mind-összesen
		közigazgatási	munkaügyi	összesen	közigazgatási	munkaügyi	bírószági végrehajtási ügyek	összesen*	
Érkezett ügyek száma	összesen	1 783	463	2 246	155	111	111	266	2 623
	2018. év százalékában	118,6	74,8	105,8	69,8	100,9	87,4	80,1	101,6
Befejezett ügyek száma	összesen	1 775	498	2 273	200	117	117	317	2 707
	2018. év százalékában	117,5	60,1	97,2	65,8	99,2	77,0	75,1	92,9
Folyamatban lévő ügyek száma	összesen	741	305	1 046	15	0	6	15	1 067
	2018. év százalékában	101,1	89,7	97,5	25,0	0,0	50,0	22,7	92,7

Az 1 éven belül befejezett perek	száma	a befejezett perekből	1 308	379	1 687
	aránya, %		73,7	76,1	74,2
	bef. változása	előző év=100,0	103,6	63,9	90,9

A 2 éven túl folyamatos perek**	száma	a folyamatban lévő perekből	40	63	103
	aránya, %		5,4	20,7	9,8
	ügyhár. változása	előző év=100,0	173,9	131,3	145,1

Az 5 éven túl folyamatos perek	száma	a folyamatban lévő perekből	1	10	11
	aránya, %		0,1	3,3	1,1
	ügyhár. változása	előző év=100,0	-	125,0	137,5

* Bírószági végrehajtási ügyek nélkül.

** Tartalmazza az 5 éven túl folyamatban maradt peres ügyeket.

Ügytárgy szerinti bontásban

Az ügy tárgya	Érkezett			Befejezett			Folyamatban lévő		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Járásbíróságok									
Polgári per	17 891	14 499	15 777	16 778	16 394	15 764	9 388	8 603	8 618
Gazdasági per	943	798	832	919	918	818	544	448	482
Büntető per	5 794	4 260	3 093	5 977	5 358	4 025	4 015	2 734	1 802
Szabálysértési per	3 308	3 327	3 133	3 351	3 311	3 468	623	594	264
Polgári nemperes	5 481	4 837	4 753	5 450	4 779	4 672	402	491	572
Bírószági végrehajtási ügyek	17 741	17 397	13 942	18 050	18 326	13 097	3 374	2 137	2 982
Gazdasági nemperes	41	26	35	14	31	30	6	28	33
Büntető nemperes	5 858	5 991	6 825	5 780	6 119	6 808	671	621	638
Szabálysértési nemperes	30 591	33 892	24 736	31 448	28 515	30 500	5 033	9 553	3 784
Medicációs ügyek	102	118	129	77	113	143	21	51	37
Közigazgatási és munkaügyi bíróság									
Közigazgatási per	1 467	1 503	1 783	1 416	1 510	1 775	689	733	741
Munkaügyi per	959	619	463	1 009	829	498	600	340	308
Közigazgatási nemperes	396	222	155	362	304	200	108	60	15
Munkaügyi nemperes	164	110	111	151	118	117	1	6	0
Bírószági végrehajtási ügyek	177	127	111	140	152	117	0	12	6

Időszerűségi adatok alakulása a bíróságokon

Megnevezés			Peres ügyek				
			polgári	gazdasági	büntető	szabálysértési	összesen
Az 1 éven belül befejezett perek	száma	a befejezett perekből	12 567	657	2 486	3 428	19 138
	aránya,%		79,7	80,3	61,8	98,8	79,5
	bef. változása	előző év=100,0	94,7	93,5	73,2	105,0	92,7
A 2 éven túl folyamatos perek*	száma	a folyamatban lévő perekből	1 055	91	321	0	1 467
	aránya,%		12,2	19,7	17,8	0,0	13,2
	ügyhár. változása	előző év=100,0	105,8	112,3	72,3	0,0	96,3
Az 5 éven túl folyamatos perek	száma	a folyamatban lévő perekből	171	9	33	0	213
	aránya,%		2,0	1,9	1,8	0,0	1,9
	ügyhár. változása	előző év=100,0	120,4	81,8	68,8	-	106,0

* Tartalmazza az 5 éven túl folyamatban maradt peres ügyek számát is.

Megnevezés			Peres ügyek		
			közigazgatási	munkaügyi	összesen
Az 1 éven belül befejezett perek	száma	a befejezett perekből	1 308	379	1 687
	aránya,%		73,7	76,1	74,2
	bef. változása	előző év=100,0	103,6	63,9	90,9
A 2 éven túl folyamatos perek**	száma	a folyamatban lévő perekből	40	63	103
	aránya,%		5,4	20,7	9,8
	ügyhár. változása	előző év=100,0	173,9	131,3	145,1
Az 5 éven túl folyamatos perek	száma	a folyamatban lévő perekből	1	10	11
	aránya,%		0,1	3,3	1,1
	ügyhár. változása	előző év=100,0	-	125,0	137,5

** Tartalmazza az 5 éven túl folyamatban maradt peres ügyeket.

Törvényszék									
Elsőfokú ügyek									
Polgári per	997	526	654	1 220	721	574	783	365	449
Gazdasági per	783	549	568	708	813	614	664	475	429
Közigazgatási per	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Büntető per	117	96	78	90	119	109	79	85	54
Katonai tanácsok peres	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Polgári nemperes	902	1 302	1 086	722	1 263	1 159	119	337	264
Gazdasági nemperes	21	90	167	31	88	162	10	2	7
Közigazgatási nemperes	495	0	0	495	0	0	14	0	0
Büntető nemperes	0	513	207	0	515	204	0	12	14
Katonai tanácsok nemperes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cégek¹	1 989	46 721	42 624	2 334	49 194	42 156	2 582	4 768	5 236
Csőd- és felszámolási eljárások²	9 304	1 536	1 705	7 770	1 973	1 710	1 544	1 800	1 795
BV ügyek³	305	9 284	8 896	303	7 998	8 123	24	4 323	5 412
Törvényszéki végrehajtási ügyek	0	186	281	0	196	248	0	16	49

Budapest Körményi Törvényszék
Chálókai ügyforgalma, 2019. év

Majnyraadás		Peres ügyek							Nemperes ügyek							Működés
		polgári	gazdasági	büntető (katonai mellékel)	katonai	összesen	polgári	gazdasági	büntető (katonai mellékel)	katonai	összesen	csőd- és felszámolási eljárások ²	BV ügyek ³	Végrehajtási ügyek	összesen	
Érkezett ügyek száma	összesen	65	569	0	70	1 303	1 098	167	0	207	1 405	1 705	42 124	8 896	281	56 268
	2018. év színterében	124,8	109,5	-	79,6	110,8	89,4	189,6	-	40,4	76,6	111,0	92,7	95,6	151,1	93,8
Befelejtett ügyek száma	összesen	374	614	0	209	1 297	1 159	162	0	204	1 525	1 710	42 156	8 123	24	53 012
	2018. év színterében	79,6	119,5	-	91,6	78,5	91,8	184,1	-	39,8	81,7	86,7	85,7	101,6	125,5	87,4
Folyamatban lévő ügyek száma	összesen	410	424	0	54	908	264	2	0	14	285	1 795	5 236	5 412	49	12 772
	2018. év színterében	121,9	90,3	-	63,5	100,3	78,3	300,0	-	116,7	81,2	99,7	109,8	124,9	306,8	113,4

Törvényszék									
Fellebbezett ügyek									
Polgári per	1 289	1 178	1 033	1 408	1 269	1 106	676	470	397
Gazdasági per	123	106	71	115	113	100	48	49	20
Büntető per	1 159	1 067	870	1 246	1 003	1 033	561	538	375
Szabálysértési per	84	62	73	84	62	71	1	1	3
Közigazgatási per	36	7	3	29	19	2	5	0	1
Munkaügyi per	350	180	81	292	253	143	98	83	21
Polgári nemperes	2 376	2 438	2 358	2 378	2 416	2 549	689	709	518
Gazdasági nemperes	47	67	63	52	68	57	18	12	18
Büntető nemperes	2 233	1 946	1 956	2 222	1 911	1 986	34	80	52
Közigazgatási nemperes	177	50	2	140	135	3	49	1	0
Munkaügyi nemperes	42	39	29	37	38	36	6	12	9
Egyéb ügyek ³	196	144	106	196	129	124	22	35	17

Az ügy tárgya		Érkezett						Befejezett			Folyamatban lévő					
		2017		2018		2019		2017		2018		2019				
Budapest Körményi Törvényszék																
Másodfokú ügyek ügyforgalma, 2019. év																
Majnyraadás		Peres ügyek						Nemperes ügyek						Egyéb ügyek ²	Mind-összesen	
		polgári	gazdasági	büntető	szabálysértési	közigazgatási	munkaügyi	összesen	polgári	gazdasági	büntető	közigazgatási	munkaügyi			összesen
Érkezett ügyek száma	összesen	1 093	71	870	73	3	81	2 131	2 358	63	1 956	2	29	4 410	106	6 647
	2018. év színterében	87,7	67,0	81,5	117,7	42,9	45,0	82,0	96,7	94,0	100,0	4,0	74,4	97,1	73,6	91,3
Befejezett ügyek száma	összesen	1 100	100	1 033	71	2	143	2 459	2 549	57	1 986	3	36	4 631	124	7 230
	2018. év színterében	87,4	88,5	103,0	114,5	10,5	56,5	90,4	105,5	83,8	103,9	2,2	94,7	101,4	96,1	97,3
Folyamatban lévő ügyek száma	összesen	397	20	375	3	1	21	807	518	18	52	0	5	593	17	1 427
	2018. év színterében	81,5	40,8	69,7	300,0	-	25,3	71,6	73,1	150,0	65,0	0,0	41,7	72,9	48,6	71,7

Időszerűségi adatok alakulása a törvényszéki elsőfokon

Megnevezés			Peres ügyek					
			polgári	gazdasági	közigazgatási	büntető (katonai nélkül)	katonai	összesen
Az 1 éven belül befejezett perek	száma	a befejezett perekből	343	312	0	64	0	719
	aránya, %		59,8	50,8	-	58,7	-	55,4
	bef. változása	előző év=100,0	76,2	57,6	-	81,0	-	67,1
A 2 éven túl folyamatos perek ⁴	száma	a folyamatban lévő perekből	128	130	0	9	0	267
	aránya, %		28,8	30,3	-	16,7	-	28,8
	ügyhár. változása	előző év=100,0	98,5	104,8	-	52,9	-	98,5
Az 5 éven túl folyamatos perek	száma	a folyamatban lévő perekből	30	9	0	5	0	44
	aránya, %		6,7	2,1	-	9,3	-	4,7
	ügyhár. változása	előző év=100,0	73,2	81,8	-	100,0	-	77,2

⁴ Tartalmazza az 5 éven túl folyamatban maradt peres ügyeket

Időszerűségi adatok alakulása a törvényszéki másodfokon

Megnevezés			Peres ügyek						
			polgári	gazdasági	büntető	szabálysértési	közigazgatási	munka-ügyi	összesen
A 6 hónapon belül befejezett perek	száma	a befejezett perekből	759	63	604	71	2	66	1565
	aránya,%		68,6	63,0	58,5	100,0	100,0	46,2	65,6
	bef. változása	előző év=100,0	95,4	76,8	90,3	114,5	25,0	43,1	88,4
A 1 éven túl folyamatos perek	száma	a folyamatban lévő perekből	8	3	14	0	0	2	27
	aránya,%		2,0	15,0	3,7	0,0	0,0	9,5	3,3
	ügyhár. változása	előző év=100,0	44,4	60,0	116,7	-	-	100,0	73,0

2.számú melléklet

**A járásbíróságok és a törvényszék első- és másodfoka
ügyforgalma
2020. I. félév**

	Az előző idő- szakról folya- matban maradt ügyek	Az érkezett ügyek száma	A befejezett ügyek száma	Az időszak végén folyamatban maradt
Járásbíróságok ügyforgalma				
Civilisztika összesen (polgári-gazdasági peres, polgári-gazdasági nemperes és bírósági végrehaj- tás)	12665	15955	15175	13445
Büntető összesen (büntető peres, büntető nemperes, szabálysértés peres, szabálysértés nemperes)	6488	18796	19538	5746
Civilisztika - büntető összesen:	19153	34751	34713	19191
Törvényszék I.fok ügyforgalma				
Civilisztika összesen (polgári-gazdasági-közigazgatási-munkaügyi peres, polgári-gazdasági- közigazgatási-munkaügyi nemperes és bírósági végrehajtás, közvetítői peren kívüli ügyek)	3496	4195	2961	4730
Büntető összesen (büntető peres-büntető nemperes)	68	121	115	74
Törvényszék I.fok összesen	3564	4316	3076	4804
Törvényszék II.fok ügyforgalma				
Fellebbezett civilisztika összesen (polgári-gazdasági peres és polgári-gazdasági nemperes)	980	1600	1883	697
Első fokú polgári-gazdasági nemperes ügyek összesen	17	45	49	13
Civilisztika összesen	997	1645	1932	710
Fellebbezett büntető peres- nemperes és szabálysértés peres összesen	430	1494	1436	488
Első fokú büntető nemperes ügyek	0	12	10	2
Büntető összesen	430	1506	1446	490
Törvényszék II.fok összesen	1427	3151	3378	1200
Járásbíróságok, törvényszék I. II. fok civilisztika összesen	17158	21795	20068	18885
Járásbíróságok és törvényszék I. II. fok büntető összesen	6986	20423	21099	6310
Civilisztika - büntető összesen	24144	42218	41167	25195
Törvényszék nem peres ügyei				
Cég - Cgt. összesen	5 236	18 897	20 174	3959
Csőd és felszámolás	1795	692	835	1652
Büntetés Végrehajtás	5412	7966	8952	4426
Összesen	12443	27555	29961	10037
Járásbíróságok, törvényszék I. II. fok civilisztika Cég-Cgt, felszámolás és csőd összesen	24189	41384	41077	24496
Járásbíróságok és törvényszék III. fok büntető, Büntetés Végrehajtás összesen	12398	28389	30051	10736
Mind összesen	36587	69773	71128	35232

A törvényszék I. és II. fokú ügyei üzszakonként
2020. I. félév

Az eljárás tárgya	Az előző idő- szakról folya- matban maradt ügyek	Az érkezett ügyek száma	A befejezett ügyek száma	Az időszak végén folyamatban maradt
<u>Törvényszék elsőfokú ügyei</u>				
Polgári peres ügyek összesen	445	299	307	437
Gazdasági peres ügyek összesen	429	259	294	394
Közigazgatási peres ügyek összesen	0	2241	1271	970
Munkaügyi peres ügyek összesen	0	616	265	351
Polgári, gazdasági nemperes ügyek összesen	271	480	541	210
Közigazgatási nemperes ügyek összesen	0	73	66	7
Munkaügyi nemperes ügyek összesen	0	33	28	5
Bíróági végrehajtási ügyek összesen	2314	149	139	2324
Közvetítői peren kívüli ügyek	37	45	50	32
Büntető peres ügyek összesen:	54	67	55	66
Büntető nemperes ügyek összesen	14	54	60	8
<i>Törvényszék I. fok összesen</i>	3564	4316	3076	4804
<u>Törvényszék II. fok ügyforgalma</u>				
Fellebbezett polgári peres ügyek összesen	397	458	458	397
Fellebbezett gazdasági peres ügyek összesen	20	32	24	28
Fellebbezett polgári és gazdasági peres ügyek összesen	417	490	482	425
Fellebbezett polgári nemperes ügyek	518	1075	1336	257
Felterjesztett kifogás az eljárás elhúzódása miatt				
Bíróág kijelölése				
Első fokú polgári nemperes ügyek összesen	17	45	49	13
Fellebbezett gazdasági nemperes ügyek	18	26	29	15
Felterjesztett kifogás az eljárás elhúzódása miatt				
Bíróág kijelölése				
Első fokú gazdasági nemperes ügyek összesen	0	0	0	0
Fellebbezett polgári, gazdasági nemperes ügyek összesen	541	1103	1372	272
Első fokú polgári, gazdasági nemperes ügyek összesen	17	45	49	13
Fellebbezett és első fokú polgári, gazdasági ügyek összesen	558	1148	1421	285
Fellebbezett büntető peres ügyek összesen:	375	414	460	329
Fellebbezett büntető nemperes ügyek összesen	52	1057	951	158
Első fokú büntető nemperes ügyek	0	12	10	2
Büntető nemperes ügyek összesen	52	1069	961	160
Fellebbezett szabálysértési peres ügyek összesen:	3	23	25	1
<i>Törvényszék II. fok ügyforgalma összesen</i>	1405	3144	3349	1200

A járásbíróságok ügyei üzyszakonként
2020. I. félév

Az eljárás tárgya	Az előző idő- szakról folya- matban maradt ügyek	Az érkezett ügyek száma	A befejezett ügyek száma	Az időszak végén folyamatban maradt
A járásbíróságok adatai				
Polgári peres ügyek összesen	8616	6863	6465	9014
Gazdasági peres ügyek összesen	462	432	381	513
Polgári és gazdasági nemperes ügyek össz.	605	2499	2396	708
Bírószági végrehajtási ügyek összesen	2982	6161	5933	3210
Büntető peres ügyek összesen:	1802	1498	1652	1648
ebből: közzvadás				
magánvadás				
pótmagánvadás				
Büntető nemperes ügyek összesen	638	4037	4050	625
Szabálysértési peres ügyek összesen	264	1425	1425	264
Szabálysértési nemperes ügyek összesen	3784	11836	12411	3209
Járásbírószágok összesen	19153	34751	34713	19191

3. számú melléklet

kompetencia fogalom	1	2	3	4	5	6
következetesség					2	10
kiszámíthatóság						12
reális önismeret			1	6		5
önfejlesztési igény			1	5	4	2
személyes példamutatás		1		1	6	4
kreativitás			3	3	3	3
innováció		1	3	4	4	
rendszer-szemlélet				4	5	3
lényeglátás				3	5	4
cél-és feladatorientáltság					5	7
szakmai ismeret				1	4	7
kommunikációs készség				3	5	4
konfliktuskezelés				2	4	6
érdekérvényesítés				6	5	1
rugalmas alkalmazkodó képesség				6	4	2
munkatársak motiválása					2	10
munkatársak fejlesztése		1		3	7	1
vezetői funkciók ellátása			1	1	5	5
döntési képesség				1	3	8
felelősségvállalás					2	10

