



СДРУЖЕНИЕ НА АДМИНИСТРАЦИЯТА В ОРГАНИТЕ НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

Изх. №39

ДО ВИСШ СЪДЕБЕН СЪВЕТ

25.03.2025 г.

СТАНОВИЩЕ

Относно публикувания на 12.03.2025 г. за обществено обсъждане на сайта на Висшия съдебен съвет проект на Правилник за изменение и допълнение на Правилника за администрацията на Прокуратурата на Република България (ПАПРБ)

Сдружението на администрацията в органите на съдебната власт (САОСВ), като най-голямата професионална организация в рамките на съдебната система, изразява следното становище по публикувания проект:

1. Изменения, свързани с длъжността „главен секретар“

Проектът на правилник предвижда съществени промени, засягащи фигурата на главния секретар на администрацията на главния прокурор (АГП) и новосъздадената длъжност главен секретар на администрацията на директора на Националната следствена служба (АДНСлС).

- **Промяна на изискванията за заемане на длъжността „главен секретар“ на АГП**

В проекта се предвижда увеличаване на изисквания общ трудов стаж за тази длъжност от 8 на 10 години, но се заличава изискването за най-малко 5 години ръководен опит. Тази промяна води до реално занижаване на критериите за заемане на длъжността. Липсват мотиви или обосновка за подобно изменение, което поставя под въпрос обективността и целесъобразността му.

Считаме, че по-високите изисквания към заемане на ръководна длъжност като „главен секретар“ са от ключово значение за доброто управление на съдебната администрация.

- **Въвеждане на мандатност за длъжността „главен секретар“ на АГП и АДНСлС**

Проектът предлага въвеждане на мандатност за тази длъжност (чл. 8, ал. 4 и чл. 38, ал. 3), но тази мярка не е обоснована в мотивите към проекта. В останалите органи на съдебната власт, където съществува длъжността „главен секретар“ (напр. във ВКС и ВАС), мандатност не е предвидена. Ако се предвижда промяна в статута на длъжността „главен секретар“, тя следва да бъде придружена от детайлно разписана процедура за избор, включително етапи, критерии, конкурсни правила и ясни изисквания, съобразени със спецификата на ръководството на НСлС и ПРБ.

- **Неравнопоставеност в изискванията за „главен секретар“.**

1. Въвеждането на мандатност за длъжността „главен секретар“ на администрацията на главния не е обосновано и създава необоснована разлика в статута на тази длъжност спрямо другите органи на съдебната и държавната администрация.
2. В Правилника за администрацията на ВКС липсват конкретни изисквания за професионален опит или мандатност за тази длъжност.
3. В Правилника на ВАС е предвиден петгодишен юридически стаж, но също няма мандатност. Въвеждането на мандатност само за „главен секретар“ на АГП и АДНСлС създава дисбаланс и неравнопоставеност между различните органи на съдебната власт.
4. Мандатът на главния прокурор, съгласно Конституцията и Закона за съдебната власт, е 7 години. Логично е мандатът на „главния секретар“, който е пряко подчинен на главния прокурор и има ключова роля в управлението на административните процеси в прокуратурата, да бъде синхронизиран със срока на мандата на административния ръководител. Разминаването между двата срока може да доведе до следните проблеми:

- Нарушаване на екипния принцип – Главният секретар и главният прокурор трябва да работят като единен екип. Въвеждането на по-кратък мандат за главния секретар може да доведе до несъответствие в стратегическите цели и управлението на администрацията.
- Потенциална несигурност и честа смяна на ръководството – Ако мандатът на главния секретар изтече преди този на главния прокурор, ще се наложи провеждане на нов конкурс по средата на

управленския цикъл, което може да наруши последователността и устойчивостта на вземаните управленски решения.

- Създаване на дисбаланс в ръководството на органите на съдебната власт – Ако въведената мандатност за „главен секретар“ не е обвързана с мандата на административния ръководител (7 години), това създава неравнопоставеност и липса на синхрон между административните ръководители и техните екипи.

5. Липса на аналогия с други административни структури

В съдебната система и държавната администрация няма практика длъжността „главен секретар“ да бъде обвързана с мандатност. В Министерския съвет, министерствата, съдилищата, Върховния касационен съд (ВКС), Върховния административен съд (ВАС), както и в другите държавни институции, главният секретар се назначава на длъжността без определен срок и без мандат. В тези институции длъжността „главен секретар“ е възприемана като ключова професионална и оперативна позиция с административно-управленски функции, чието заемане зависи от опита, компетентността и доказаните професионални качества на лицето, а не от ограничение във времето.

6. Нарушаване на принципа на устойчивост и последователност в управлението

Главният секретар е основният оперативен ръководител на административните процеси в съответната институция. Той осигурява организационната и административната координация на дейността и гарантира непрекъсваемостта на управлението независимо от смяната на административните ръководители. Въвеждането на мандат за тази позиция би създавало несигурност, прекъснатост и риск от нестабилност в административното управление, тъй като може да доведе до честа смяна на ръководни кадри, включително по средата на управленски цикъл.

7. Позицията „главен секретар“ е експертна, а не политическа или мандатна

Длъжността „главен секретар“ е професионална, експертна и административна, а не политическа или изборна. За разлика от административните ръководители (като главен прокурор или председатели на съдилища), които заемат мандатни длъжности, главният секретар е длъжност, изискваща непрекъснато натрупване на експертиза и дългосрочна професионална ангажираност. Задачата му е да осигури административната и организационната дейност на институцията и да бъде гарант за институционалната стабилност, независимо от ротациите на висшите ръководители.

8. Риск от липса на приемственост и дестабилизация

Мандатността на главния секретар създава риск от липса на приемственост в управлението на администрацията. Честата смяна на лица, заемащи тази длъжност, може да доведе до загуба на натрупания управленски опит, институционална памет и експертност, както и до непредвидима промяна в административния стил на управление. Това е особено важно в контекста на сложната структура и специфичните функции на прокуратурата и Националната следствена служба.

9. Липса на мотиви и неяснота относно целта на промяната

В предложения проект за изменение на Правилника за администрацията на Прокуратурата на Република България липсват обосновани мотиви за въвеждането на мандатност за длъжността „главен секретар“. Не са изложени аргументи, които да посочат какво налага тази промяна и какви конкретни проблеми ще бъдат решени чрез въвеждането на мандат. В този смисъл предложението изглежда изолирано и необосновано, особено като се има предвид липсата на аналогична мандатност в останалите институции на съдебната и държавната администрация.

Нашето предложение е текстът в Правилника за администрацията на Прокуратурата на Република България (ПАПРБ) да бъде синхронизиран с този в Правилника за администрацията на Висшия съдебен съвет (ВСС), където е посочено, че за главен секретар може да бъде назначено лице, което отговаря на изискванията, определени в чл. 164, ал. 2 от Закона за съдебната власт (ЗСВ), и същевременно да отпадне въведената мандатност за длъжността „главен секретар“ на администрацията на главния прокурор (АГП) и на администрацията на директора на Националната следствена служба (НСлС) както и за останалите органи на съдебна власт, където се предвижда тази длъжност.

Мотиви за предложението:

1. Уеднаквяване на нормативната база и равнопоставеност – Синхронизацията на текстовете в различните правилници ще доведе до унифициране на изискванията за заемане на длъжността „главен секретар“ в прокуратурата, ВСС, съдилищата и останалите органи на съдебната власт. Това ще гарантира, че кандидатите ще бъдат оценявани по идентични критерии, съобразени с чл. 164, ал. 2 от ЗСВ.

2. Липса на мандатност в аналогични длъжности – В държавната и съдебната администрация длъжността „главен секретар“ е ключова ръководна позиция, но за нея никъде не се прилага принципът на мандатност. В нито един друг орган на съдебната власт или в държавната администрация главният секретар не заема длъжността с определен срок. Въвеждането на мандат за тази длъжност нарушава установените принципи за стабилност и оперативна приемственост в управлението на администрацията.

3. Екипен принцип и стабилност в управлението – Главният секретар е оперативният ръководител на администрацията и ключова фигура за осигуряване на приемственост и административна стабилност. Въведената мандатност (пет години) е несъразмерна с мандата на главния прокурор и директора на НСЛС (седем години), което създава дисбаланс и нарушава екипния принцип на управление. Ако въобще се обсъжда мандатност, тя трябва да е съобразена с мандата на административния ръководител.

4. Гарантиране на дългосрочен капацитет и ефективност – Липсата на мандатност ще осигури възможност за по-дългосрочно планиране на административната дейност и устойчиво управление на ресурсите, без риск от прекъсване на ключови административни процеси поради смяна на ръководния състав.

3. Отпадане на изискването за специалност „Публична администрация“

Проектът предлага заличаване на израза „или да е придобила специалност „Публична администрация““ в чл. 27, ал. 3, т. 2 (параграф 16 от проекта). Това изменение не е придружено от мотиви. Считаме, че отпадането на възможността лица със специалност „Публична администрация“ да заемат длъжности в съдебната администрация необосновано стеснява кръга от кандидати с подходящо образование и квалификация.

4. Въвеждане на длъжността „Финансов контролор“

Проектът създава нова фигура „Финансов контролор“, подчинена на главния прокурор (чл. 16а от проекта). Подобна длъжност съществува в администрацията на ВКС, но не и в останалите органи на съдебната власт, което отново води до липса на равнопоставеност. Считаме за необходимо създаването на възможност за назначаване на длъжност „служител, оправомощен да осъществява финансов контрол“ и в окръжните прокуратури, които управляват значителни финансови средства. Това би облекчило административното управление и би намалило натовареността на служителите, на които понастоящем са вменени несвойствени контролни функции.

Предлагаме следното допълнение:

1. Създаване на нова ал. 4 в чл. 55:

„(4) В общата администрация на окръжните прокуратури, които отговарят на критерии, утвърдени от главния прокурор, може да бъде назначаван служител, оправомощен да осъществява финансов контрол, пряко подчинен на административния ръководител. За такъв служител се назначава лице, което отговаря на условията на чл. 16а, ал. 4.“

Включване на задължения на този служител:

1. Прилагане на Закона за финансовото управление и контрол в публичния сектор;

2. Разработване и прилагане на контролни дейности;
3. Осигуряване на достоверна информация за отговорностите на длъжностните лица;
4. Произнасяне по законосъобразността на разходите след предварителен контрол.

Допълнение в Преходните и заключителни разпоредби:

„§ 48. В срок от три месеца от влизане в сила на измененията главният прокурор изготвя критерии за определяне на окръжните прокуратури, които могат да назначават служител за финансов контрол.“

5. Промяна в атестационната процедура (чл. 117, ал. 4):

Предлагаме изменение на текста, така че новопостъпилите служители да не бъдат оцетени при атестацията:

1. „Служителите, постъпили на длъжност след 1 декември и с по-малко от девет месеца действително отработено време за срока по чл. 115, ал. 2, се атестират през следващия атестационен период.“
2. Настоящата редакция би създала по-голяма гъвкавост и справедливост при оценката на служителите, което е ключов фактор за задържане на квалифицирани кадри в съдебната система.

Предложение за промяна в чл. 57, ал. 2 от Правилника за администрацията на Прокуратурата на Република България (ПАПРБ)

Предлагаме да се направи промяна в чл. 57, ал. 2 от ПАПРБ, с която в обхвата на разпоредбата да бъдат включени и районните прокуратури, намиращи се в апелативните градове.

Мотиви за предложението:

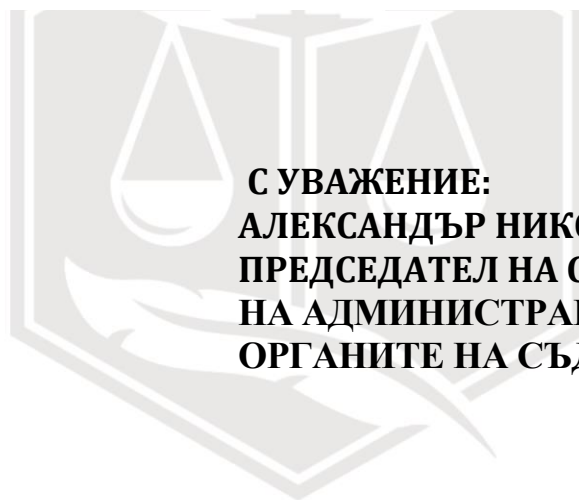
1. Районните прокуратури в София, Бургас, Варна и Пловдив са най-големите в страната, с щат над 130 души, което ги прави по-големи по численост дори от окръжните прокуратури в същите градове. Поради този значителен административен капацитет и обем на дейност е необходимо да бъде осигурена по-голяма оперативна гъвкавост и по-добро управление на финансовите и материалните ресурси.
2. Понастоящем тези районни прокуратури нямат самостоятелен бюджет по всички параграфи от Единния бюджетен класификатор (ЕБК), което ограничава възможностите им за ефективно стопанисване на активите и за извършване на разходи за издръжка. Включването им в обхвата на чл. 57, ал. 2 от ПАПРБ и предоставянето на самостоятелен бюджет ще им позволи:
3. По-ефективно управление на финансовите средства – Разпределението на бюджета по всички параграфи от ЕБК ще даде възможност на тези прокуратури да извършват плащания и да поемат задължения, свързани с текущата издръжка и управление на активите.

4. Подобро стопанисване на активите – Самостоятелният бюджет ще улесни по-доброто управление на материалните ресурси, което е от ключово значение за големи структури с висока натовареност.
5. Използване на съществуващия административен капацитет – Счетоводните отдели в районните прокуратури на апелативните градове вече разполагат с необходимия капацитет за обработка на финансови документи и управление на бюджетни средства.

Предложената промяна ще спомогне за постигането на по-голяма финансова и административна независимост на тези големи районни прокуратури и ще доведе до по-ефективно управление на ресурсите в рамките на съдебната система.

САОСВ настоява за обоснована и балансирана реформа, която да гарантира равнопоставеност, прозрачност и справедливи условия за служителите в администрацията на органите на съдебната власт.

25.03.2025 г.
гр. София



**С УВАЖЕНИЕ:
АЛЕКСАНДЪР НИКОЛОВ -
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СДРУЖЕНИЕ
НА АДМИНИСТРАЦИЯТА В
ОРГАНИТЕ НА СЪДЕБНА ВЛАСТ**