

СДРУЖЕНИЕ НА АДМИНИСТРАЦИЯТА
В ОРГАНИТЕ НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ



**СТРАТЕГИЧЕСКИ ПЛАН ЗА РАЗВИТИЕ НА
СДРУЖЕНИЕТО НА СЪДЕБНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ
(2025–2028)**

.



СЪДЪРЖАНИЕ

I. ВЪВЕДЕНИЕ.....	3
II. МИСИЯ, ПРИНЦИПИ, ЦЕННОСТИ И ОСНОВНИ ЦЕЛИ НА САОСВ.....	5
III. СТРАТЕГИЧЕСКИ ЦЕЛИ	6
IV. ПЛАН ЗА ПОСТИГАНЕ НА СТРАТЕГИЧЕСКИТЕ ЦЕЛИ..	7
<i>Стратегическа цел 1: Подобряване на процедурите и правилата за работа в администрацията на органите на съдебната власт</i>	<i>7</i>
<i>Стратегическа цел 2: Защита на професионалните, интелектуални, социални и материални интереси на съдебните служители в администрацията на органите на съдебната власт.....</i>	<i>7</i>
<i>Стратегическа цел 3: Повишаване квалификацията на съдебните служители в администрацията на органите на съдебната власт</i>	<i>12</i>
<i>Стратегическа цел 4: Институционализиране на Сдружението, като участник в национални и международни инициативи за оптимизиране на българската съдебната система.</i>	<i>15</i>
V. МЕХАНИЗМИ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ ПОСТИГАНЕТО НА СТРАТЕГИЧЕСКИТЕ ЦЕЛИ.....	13



I. ВЪВЕДЕНИЕ

Този стратегически план има за задача да отрази основните цели и приоритети на САОСВ за периода 2025г.-2028г., с оглед надграждане и усъвършенстване на вече постигнатото и визията за развитие на състава на УС избран за този период. Той е насочен към подобряване на професионалния статус на съдебните служители, защитата на техните права и повишаването на ефективността на съдебната система.

Реформата в съдебната власт е една от най-актуалните теми за страната ни. Обществените нагласи продължават да поставят акцент върху острата нужда от повишаване на доверието в органите на съдебната власт. Най-същественият и значим фактор за постигането на реформа в съдебната власт е човешкият ресурс в лицето на всички служители в съдебната администрация.

Насочен към реалните нужди на съдебните служители, Стратегията за развитие на Сдружение на администрацията в органите на съдебната власт /САОСВ/ цели повишаване доверието към работата на администрацията, максимална прозрачност, висока степен на подготвеност, мотивираност и ангажираност на администрацията в процеса на вземане на решения чрез реализацията на конкретни мерки и политики

Осигуряването на условия и мерки за усъвършенстване на знанията и уменията, допълнителната квалификация, професионално развитие при по-добри условия на труд и заплащане за постигане на удовлетвореност в служителите в съдебната система, както и въвеждане на иновативни подходи и добри практики чрез установяване и поддържане на сътрудничество със сродни и други национални, чуждестранни и



международни неправителствени организации, е фундаментът, който може да доведе до качествени промени в съдебната система в страната.

За да може администрацията в органите на съдебната власт да отговори адекватно на очакванията и потребностите на обществото, тя следва да разполага с мотивирани служители, които се отличават със своя професионализъм и експертиза. С оглед на това е необходимо да продължават усилията в посока реформи в областта на политиката по управление на човешките ресурси в администрацията за подобряване на нейната ефективност и ефикасност, като се постави акцент върху разширяване на възможностите за кариерно развитие и придобиването на нови знания и умения, които ще помогнат на служителите да изпълняват по-добре своите функции.

САОСВ прави равностойка и преглед на постиженията до момента, на предизвикателствата, които все още не са преодоляни, както и на следващите стъпки, необходими за постигане целите на администрацията в ОСВ. И през този период на действие на Стратегията за развитие, усилията са насочени към подобряване и усъвършенстване дейността на съдебните служители и реформа в начина на функциониране на администрацията

Анализирайки предходния Стратегически план се установи, че Сдружението е направило най-трудните, но и успешни стъпки при осъществяване на основните дейности, заложи в цялостната визия за управление.

Предизвикателство за Сдружението е да съдейства за постигане на стабилност и мотивираност на администрацията, да повиши общественото доверие към съдебните служители в българската съдебна система, да осигури условия за професионални, междуличностни отношения, за да може



българската съдебна администрация да е конкурент на европейската. Безспорната роля на съдебната администрация като ключов фактор за поддържане и развитие на конкурентноспособността на всеки орган на съдебната власт изисква стратегически подход към проблемите, свързани с неговото формиране и усъвършенстване. В този контекст, Стратегическия план на Сдружението изцяло се базира на предложения за законодателни промени, предложения за промяна на нормативните актове, касаещи дейността на администрацията, както и повишаване на общественото доверие.

II. МИСИЯ, ПРИНЦИПИ, ЦЕННОСТИ И ОСНОВНИ ЦЕЛИ НА САОСВ

Сдружението като основен партньор в изграждането на ефективна, компетентна и справедлива съдебна администрация чрез реформи, професионално развитие и устойчиво участие в съдебната система.

Мисия:

Нашата мисия е да работим за защита на професионалните, социални и образователни интереси на съдебните служители чрез инициативи за подобряване на условията на труд, кариерното развитие и административната дейност на съдебната власт професионалното развитие на служителите в съдебната администрация и да допринесем за укрепване на принципите на правовата държава.

Принципите и ценностите, които Сдружението прилага, са доброволност, независимост от всякакви държавни институции и политически партии и други юридически лица при изпълнение на



дейността си, партньорство с органите на съдебната власт и обществото, прозрачност и сътрудничество в духа на висок морал и професионализъм.

Основните цели на Сдружението са заложи в Устава, приет на Учредителното събрание на Сдружението, проведено на 05.12.2016 г. в гр. София, изменен на заседание на Общото събрание, проведено на 31.01.2017г. Въз основа на тези цели настоящата Стратегия извежда и определя стратегическите цели на Сдружението, действията и мерките за реализирането им.

III. СТРАТЕГИЧЕСКИ ЦЕЛИ

Стратегическа цел 1: Подобряване на процедурите и правилата за работа в администрацията на органите на съдебната власт.

Стратегическа цел 2: Защита на професионалните, интелектуални, социални и материални интереси на съдебните служители в администрацията на органите на съдебната власт.

Стратегическа цел 3: Повишаване квалификацията на съдебните служители в администрацията на органите на съдебната власт.

Стратегическа цел 4: Институционализиране на Сдружението, като участник в национални и международни инициативи в сектор Правосъдие. Развитие на организационния капацитет



IV. ПЛАН ЗА ПОСТИГАНЕ НА СТРАТЕГИЧЕСКИТЕ ЦЕЛИ

Планът за реализиране на стратегическите цели на Сдружението включва определяне на конкретни дейности и мерки, групирани спрямо съответните цели.

Действия и мерки	Очакван резултат
<i>Стратегическа цел 1: Подобряване на процедурите и правилата за работа в администрацията на органите на съдебната власт.</i>	
Разработване на унифициран модел на административни структури за съдилища и прокуратури – по брой, функции и натовареност. Изготвяне на предложения за промени в Правилника за администрацията на съдилищата и Правилника за администрацията в прокуратурата, чрез обвързване с реалните нужди и добри практики и проблеми свързани с работата на съдебните служители. Оптимизиране на човешкия ресурс и балансиране на натовареността в съдебната администрация.	Повишен граждански контрол върху реформата в съдебната система. Хармонизиране и унифициране на административните структури на органите на съдебната власт. Повишаване на управленската ефективност чрез ясно дефинирани роли и функции. Прозрачност при определяне на щатната численост на базата на реална натовареност. Актуализирана нормативна рамка, съответстваща на съвременните управленски стандарти. Улеснение при въвеждането на нови технологии и методи на работа.

СДРУЖЕНИЕ НА АДМИНИСТРАЦИЯТА
В ОРГАНИТЕ НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ



Действия и мерки	Очакван резултат
Анализ и идентифициране на органи на съдебна власт с недостиг или излишък на персонал с оглед изпълнение на задълженията им. Разработване на механизъм за гъвкаво разпределение на щатове в зависимост от натовареността. Възможност за мобилност на съдебните служители при необходимост, по аналогия с държавната администрация.	Засилване на вътрешния контрол и отчетността. Отправени препоръки за подобряване на съдебната система и въведени добри практики от европейските ни партньори. Повишаване ефективността при използването на човешките ресурси, като възлаганите функции на отделните длъжности се съобразят изцяло с конкретните нужди на администрацията за гарантиране, че на работа постъпват само служители, от които администрацията има нужда, с оглед успешното изпълнение на заложените цели на органите на съдебна власт. Въвеждане на унифицирани правила и структури за по-ефективна работа Унифицирани и приети щатни структури които ще отчитат спецификите на различните съдебни институции. По този начин ще се подобри планирането и управлението на кадровия ресурс в съдебната система. Повишена защита на

**СДРУЖЕНИЕ НА АДМИНИСТРАЦИЯТА
В ОРГАНИТЕ НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ**



Действия и мерки	Очакван резултат
	служителите чрез ясна правна рамка. Повече възможности за израстване и стимули.
Разработване на предложения за промени в законодателството, касаещо статута на съдебните служители. Преглед и анализ на съществуващите закони и подзаконовни актове. Изготвяне на предложения за изменения в Закона за съдебната власт и други нормативни актове. Намаляване на правната неяснота и субективизма в управлението на съдебната администрация, чрез конкретизиране на правомощията и процедурите в законодателството.	Създаване на ясна, прозрачна и устойчива нормативна уредба, която да гарантира права, задължения и възможности за развитие на съдебните служители. Подобрена нормативна уредба, съобразена с добрите европейски практики. Засилване на правната защита на служителите. Повишаване на привлекателността на професията "съдебен служител", като се въведат регламентирани възможности за развитие, Подобряване на кадровата устойчивост и административната ефективност в съдебната система чрез адекватна нормативна основа за управление на човешките ресурси;
Въвеждане на практики за гъвкави условия на труд, които предоставят алтернативи за	Осигуряване на механизми за прилагане на ефективно и гъвкаво работно време, по-добро

СДРУЖЕНИЕ НА АДМИНИСТРАЦИЯТА
В ОРГАНИТЕ НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ



Действия и мерки	Очакван резултат
ефективно използване на човешкия ресурс.	съвместяване на професионалния с личния живот, по-висока мотивация за служителите в администрацията
Анализ върху системите за финансово управление и контрол (СФУК) на органите на съдебната власт	Въвеждане на единни, унифицирани и стандартизирани правила и процедури за дейностите, които се осъществяват от всички органи на съдебната власт
Стратегическа цел 2: Защита на професионалните, интелектуални, социални и материални интереси на съдебните служители в администрацията на органите на съдебната власт.	
Справедлива и прозрачна система на възнаграждения и тяхното обвързване в процентно съотношение със това на съдебните администратори. Възнаграждения, обвързани с натовареността и сложността на работата. Диференцирано заплащане за служители в по-натоварени съдилища. Автоматична индексация на основните заплати спрямо инфлацията. Въвеждане на допълнителни стимули, свързани с	След извършване на конкретните анализи, следва систематизиране на всички предложения за законодателни промени, съответно промени и в нормативните актове, касаещи дейността на администрацията. Подобрена координацията в работата на отделните администрации. Оптимизирани процеси по адаптация към работна среда. Функционираща система за привличане, мотивация и преодоляване на текуществуото на кадри в администрацията на съдебните органи.

СДРУЖЕНИЕ НА АДМИНИСТРАЦИЯТА
В ОРГАНИТЕ НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ



Действия и мерки	Очакван резултат
резултатите от работата. Инициативи за увеличение на възнагражденията и осигуряване на социални придобивки.	Насърчаване на кариерното развитие на служителите в администрацията, като се акцентира върху въвеждането на модерни политики за управление на кариерата. Повишаване на мотивацията на служителите за работа в администрацията.
Ясни критерии за атестиране и кариерно развитие Създаване на прозрачна система за оценка на съдебните служители. Определяне на обективни критерии за кариерно развитие и израстване. Приемане на единен класификатор на длъжностите в съдебната администрация	
Изграждане на механизъм за подаване и разглеждане на сигнали за нарушения на трудовите права и предложения за промяна . Провеждане на информационни кампании относно правата на съдебните служители.	По този начин ще се осигури устойчив канал за включване на съдебните служители в процеса на подобряване на административната дейност и условията на труд чрез предоставяне на идеи, сигнали и предложения

СДРУЖЕНИЕ НА АДМИНИСТРАЦИЯТА
В ОРГАНИТЕ НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ



Действия и мерки	Очакван резултат
Разглеждане и анализ на наредбите, касаещи безопасни условия на труд, както и минималните изисквания за микроклимата на работните места.	Улесняване работодателите при изготвянето на оценката на микроклимата на работното място, тъй като в един нормативен акт са събрани всички изисквания за това
Развитие на възможностите за прилагане на мобилност в органите на съдебната администрация като важен инструмент за насърчаване на професионалното развитие на съдебните служители.	Осигуряване на пълна прозрачност и улеснен достъп до кандидатстване за мобилност. По-лесно идентифициране и достъп до необходимите експерти от различните органи на съдебна власт. По-добри възможности за кариерно развитие.
Стратегическа цел 3: <i>Повишаване квалификацията на съдебните служители в администрацията на органите на съдебната власт.</i>	
Разработване на Стратегия за продължаващи обучения и повишаване квалификацията на администрацията в органите на съдебната власт. Извършване на проучване, подготовка и провеждане на обучения, съответно и на анализи и оценка на ефективността на обученията.	По този начин ще се определи нивото на постижение на основните цели, принципи, приоритети и конкретни действия за обучение и квалификация на администрацията
Въвеждане на политики по	Участие на членовете на

СДРУЖЕНИЕ НА АДМИНИСТРАЦИЯТА
В ОРГАНИТЕ НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ



Действия и мерки	Очакван резултат
взаимодействие и координация, съвместно с НИП, насочени към задължителните обучения за новопостъпили служители и за служители, които за първи път са назначени на ръководна длъжност в администрацията	сдружението в задължителните обучения и осигуряване на текущо наблюдение върху процеса от гледна точка на актуалност, конкретни потребности, ефективност на обученията с фокус върху професионални, интелектуални, социални и материални интереси на служителите
В изпълнениена Стратегията за продължаващи обучения и квалификация на администрацията в ОСВ, извършване на текущо наблюдение на прилаганите в страната обучителни програми за повишаване квалификацията на служителите в съдебната администрация и извеждане на препоръки за адаптирането им към променящите се условия в съдебната администрация. Оценка на на практическата приложимост на знанията и уменията, които служителите получават	Актуалност на прилаганите обучителни методи и програми от различни институции в страната по отношение на кадрите на съдебната администрация
Развитие на лидерските умения и компетентности на ръководителите и способностите им за	Чрез разширяване на възможностите за работа на проектен принцип различни служители ще могат да

**СДРУЖЕНИЕ НА АДМИНИСТРАЦИЯТА
В ОРГАНИТЕ НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ**



Действия и мерки	Очакван резултат
управление на промяната Въвеждане на практиките на груповото лидерство в администрацията.	ръководят реализирането на отделни направления от дейността, което ще спомогне за подобряване на взаимодействието и екипната работа, както и за повишаване на удовлетвореността от дейността.
Развитието на нови и разширяването на съществуващите възможности за провеждане на стажове от служители в администрацията в институциите на Европейския съюз и в отделните страни членки.	Натрупване на нови знания и умения и засилване на обмена на опит и на добри практики между администрациите в рамките на ЕС.
Изготвяне на Програма, както и Наредба за студентски стажове в съдебната администрация, която да предоставя възможности за провеждане на пълноценни стажове за талантиливи български студенти от специалността „Съдебна администрация“ в структурите на администрацията на съдебната система, на всички нива и в цялата страна.	Придобиването на практически опит, нови професионални умения и запознаване със администрацията на съдебната система. Целта на програмата да бъде осигуряване на практическия опит, знания и умения, които да допълнят теоретичното обучение на студента и по този начин ще има подготвени съдебни служители.
Разработване на инструменти за събиране на информация с	Осигуряване на систематичен и прозрачен подход за

СДРУЖЕНИЕ НА АДМИНИСТРАЦИЯТА
В ОРГАНИТЕ НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ



Действия и мерки	Очакван резултат
цел идентифициране на обучителните нужди на членовете на САОСВ.	установяване на реалните професионални потребности и интереси на членовете на САОСВ чрез онлайн анкети, изискване на информация от отделните секции и др.
Въвеждане на ефективна система за оценяване на обучителната дейност чрез попълване на анонимни анкетни карти на място при приключване на обучението.	Анализирането на анкетните карти ще доведе до по-ефективно управление на качеството и ефективността на обучителната дейност.
Участие в проекти в сътрудничество с европейски и международни институции и организации, организиране на трансгранични обучения и реализиране на съвместни проекти	Укрепване на взаимното доверие, натрупване на нови знания и умения и засилване на обмена на опит и на добри практики между администрациите в рамките на ЕС.
Създаване и поддръжка на регистър на обучителната активност, съдържащ база данни за обучителните дейности, участващите в тях обучаеми и преподаватели.	Подобен регистър ще подобри мониторинга и координацията на целия обучителен процес и ще спомогне за идентифициране на повтарящи се теми и нови потребности.
Стратегическа цел 4: Институционализиране на Сдружението, като участник в национални и международни инициативи за оптимизиране на българската съдебната система. Развитие на организационния капацитет.	
Инициране на публични събития, семинари, работни	Осигуряване на сътрудничество и участие на всички

**СДРУЖЕНИЕ НА АДМИНИСТРАЦИЯТА
В ОРГАНИТЕ НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ**



Действия и мерки	Очакван резултат
дискусии и обучения с цел насърчаване обмена на опит, информация, добри практики и иновативни подходи.	заинтересовани страни при процеси, свързани с разработването, приемането и прилагането на ефективни решения за оптимизиране на българската съдебната система.
Сътрудничество със Съвет за партньорство и гражданския съвет към ВСС с цел реализация на съвместни дейности по темата.	Активна роля в процеса по взаимодействие и координация на дейности от значимост за служителите на съдебната администрация
Организиране на съвместни инициативи и проекти с международни организации, обединяващи съдебни служители	Пренасяне на добри практики и опит в българската съдебна система
Осигуряване на достъп до международни учебителни програми и обмени. Активно представителство на Сдружението в работни групи, съвети и консултативни органи. Създаване на публична комуникационна стратегия и разпознаваемо присъствие на Сдружението в обществения и експертния дебат.	Придобиване на статут на партньорска организация към държавни и международни структури. Участие в европейски и международни проекти за реформи в съдебната система. Организиране и домакинство на международни конференции и форуми.
Разширяване на членската маса и активизиране на организационните секции. Усъвършенстване на вътрешната комуникация чрез	Подобряване на процесите и организацията на работата в Сдружението. Развитие на организацията



Действия и мерки	Очакван резултат
дигитални платформи. Прозрачност в управлението и финансите чрез редовни отчети и срещи с членовете.	

V. МЕХАНИЗМИ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ ПОСТИГАНЕТО НА СТРАТЕГИЧЕСКИТЕ ЦЕЛИ

За изпълнение на настоящата Стратегия и въз основа на Плана по точка IV, Сдружението разработва годишни оперативни планове, в които се дефинират оперативни цели, конкретните дейности, отговорности, лица и срокове за изпълнение.

Оперативните планове определят и конкретните индикатори, въз основа на които Сдружението ще оценява изпълнението на оперативните и стратегически цели и заложените в настоящата Стратегия очаквани резултати.

При изготвянето на оперативния план за съответната календарна година се включва и информация относно необходимите финансови ресурси и възможните източници на финансиране за дейностите, заложиени в оперативния план.

Целта на приетата Стратегия за развитие на Сдружение на администрацията в органите на съдебната власт е подобряване и усъвършенстване дейността на администрацията като цяло. Системата на ОСВ е добреструктурирана, където законите, вътрешно-нормативните документи определят какви, как и кога



се прилагат съответните процедури. Сдружението не гледа на тези Закони и разпоредби като на ограничаващи и забраняващи въвеждането на промяната. Напротив, на тях се гледа като условия, въвеждащи в анализа си подобряване на работата на администрацията по всички нива и структури. Приетите процедури, изисквани за системния анализ на работата, носят в себе си потенциал на вътрешно и външно подобряване. Стратегията за развитие на САОСВ може да се актуализира, изменя и допълва при съществени изменения в нормативната уредба и вътрешните актове