



СДРУЖЕНИЕ НА АДМИНИСТРАЦИЯТА В ОРГАНИТЕ НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

**Изх. № 44
26.05.2026 г.**

**ДО
Г-ЖА ГАЛИНА ЗАХАРОВА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ВЪРХОВНИЯ
КАСАЦИОНЕН СЪД**

**ОТНОСНО: Необходимост от професионален и последователен процес
по реформа в съдебната администрация**

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ЗАХАРОВА,

Във връзка с процесите по реформа на съдебната власт, задълбочаващите се кадрови проблеми в съдебната администрация и публично заявените намерения за съкращаване на администрацията в бюджетния сектор, поставяме отново на вниманието въпроса за реалното състояние на съдебната администрация и необходимостта от цялостен професионален разговор за бъдещето на системата.

Считаме, че реформата в съдебната администрация вече не е въпрос на бъдещ избор, а на необходимост, която не търпи повече отлагане. Ако съдебната система продължи да функционира със съществуващите кадрови дисбаланси, ниски възнаграждения, различни организационни модели, липса на единни стандарти и непрекъснато увеличаваща се административна натовареност, в

следващите години ще се стигне до още по-сериозен недостиг на кадри и реален риск за нормалното функциониране на съдилищата и прокуратурите.

Все по-трудно става привличането и задържането на подготвени съдебни служители, особено при условията на нарастващи изисквания, електронно правосъдие, висока отговорност и възнаграждения, които в много случаи остават неконкурентни спрямо пазара на труда. Това вече се вижда ясно както от броя кандидати, които се явяват на конкурси в съдилищата, така и от нарастващото текучество и затрудненията при кадровото обезпечаване на администрацията.

Нашето разбиране е, че без реална структурна и организационна реформа ще бъде все по-трудно да се аргументира необходимостта от устойчиво увеличение на възнагражденията на съдебните служители. Не можем едновременно да искаме по-високи възнаграждения, модерно електронно правосъдие, качествена администрация и устойчив кадрови модел, без да проведем необходимите организационни промени и да изградим по-ефективна, предвидима и балансирана система.

Именно поради това считаме, че реформата трябва да бъде започната сега – професионално и последователно, преди кадровата криза, натовареността и липсата на достатъчно подготвени кадри да доведат до реални затруднения и блокиране на части от съдебната система.

През последните години върху съдебните служители непрекъснато се възлагат нови функции и отговорности – електронно правосъдие, нови регистри, нови информационни системи, информационна сигурност, статистическа отчетност, медиация, административно обслужване и множество допълнителни дейности. В същото време съдебната администрация продължава да функционира с остарели организационни модели, различни структури, липса на единни стандарти и сериозни кадрови дисбаланси между отделните органи на съдебната власт.

Все по-ясно се наблюдават проблеми, свързани с липса на кандидати за работа, текучество на кадри, ниски възнаграждения, съвместяване на множество функции, неравномерна натовареност, липса на предвидим модел за кариерно развитие и затруднения при обезпечаване на нормалната работа на администрацията, особено в по-малките съдебни райони.

Реалността показва, че в много органи на съдебната власт съдебни служители изпълняват задълженията на две или повече длъжности едновременно, без това да бъде отчетено организационно и финансово. В същото време все по-трудно се намират нови служители, а част от новоназначените напускат системата поради ниското заплащане, високото натоварване и липсата на перспектива.

Особено важно е да се подчертае, че когато в публичното пространство се говори за възнаграждения в съдебната система, обществото най-често свързва това с възнагражденията на магистратите, докато реалното състояние на съдебната администрация остава почти невидимо.

Особено внимателно следва да се подходи и към въпроса с освобождаването на съдебни служители, придобили право на пенсия. В редица органи на съдебната власт именно тези служители поддържат реалната административна устойчивост на системата чрез своя опит, натрупани практически знания и институционална памет.

Към настоящия момент все по-ясно се наблюдава сериозен проблем при намирането на нови кадри за съдебната администрация. Реалността показва, че при обявяване на конкурси в много съдилища кандидатите са все по-малко, а в някои случаи липсват напълно. Голяма част от новоназначените служители започват работа от най-ниските нива на възнаграждение, без професионален стаж, без ранг и без възможност за реално конкурентно заплащане спрямо пазара на труда. Дори когато бъдат назначени, значителна част от тях напускат системата след сравнително кратък период поради високата натовареност,

ежедневния стрес, непрекъснато увеличаващите се изисквания и постоянно възлаганите нови задължения.

Следва да се отчете, че върху съдебната администрация през последните години се натрупват все повече функции, свързани с електронното правосъдие, информационните системи, административното обслужване, статистическата отчетност, защитата на информацията и редица допълнителни организационни дейности, без това да бъде последвано от реална структурна, кадрова и финансова реформа.

Именно поради това считаме, че ако се пристъпи към механично освобождаване на служители в пенсионна възраст, без предварително да е изградена устойчива кадрова политика и без реална възможност за привличане и задържане на нови кадри, съществува сериозен риск системата да загуби значителна част от своя административен капацитет.

Вместо да вървим напред, има реална опасност да се върнем към периода 1998–2003 г., когато поради ниските възнаграждения и липсата на перспектива съдебната администрация изпитваше сериозни затруднения при намирането и задържането на служители, а много колеги напуснаха системата и преминаваха към работа в частния сектор.

Това вече не е хипотетичен проблем или прогноза за далечното бъдеще. Тази тенденция е видима още днес – както от броя кандидати, явяващи се на конкурси в съдилищата, така и от все по-трудното кадрово обезпечаване на администрацията в редица органи на съдебната власт.

Именно поради това считаме, че реформата в съдебната администрация вече не търпи отлагане. Ако системата продължи да функционира със съществуващите кадрови дисбаланси, ниски възнаграждения, липса на единни организационни стандарти и непрекъснато увеличаваща се административна натовареност, в следващите години ще се стигне до още по-сериозен недостиг на кадри и реален риск за нормалното функциониране на съдилищата и прокуратурите.

Считаме, че без реална структурна и организационна реформа ще бъде все по-трудно да се аргументира необходимостта от устойчиво увеличение на възнагражденията в съдебната администрация. Не можем едновременно да искаме по-добро кадрово обезпечаване, по-високи възнаграждения, модерно електронно правосъдие и качествена администрация, без да проведем необходимите организационни промени и да изградим по-ефективен и предвидим модел на управление на системата.

Според нас основният акцент на реформата следва да бъде поставен върху изграждането на унифицирани организационни и щатни структури по нива в съдебната система – районно, окръжно, апелативно и върховно ниво, както и в прокуратурата. Нашето разбиране е, че само чрез въвеждане на ясни организационни стандарти, основани на реална натовареност, функционален анализ и спецификата на съответния орган, може да бъде проведена плавна, предвидима и устойчива реформа.

Целта на този модел не е механично съкращаване на администрацията, а изграждане на минимален необходим стандарт за нормално функциониране на съдебната система, който да осигури предвидимост, кадрово стабилност, по-справедливо разпределение на ресурса, ясна организационна рамка и възможност за реална модернизация на администрацията.

Убедени сме, че без подобен подход съществува риск реформата да остане единствено финансова мярка, а не реална структурна промяна.

В тази връзка Управителният съвет на Сдружението на администрацията в органите на съдебната власт започна подготовката на пакет от предложения и проекти, насочени към изграждането на по-устойчив, предвидим и ефективен модел за функциониране на съдебната администрация.

Работата към настоящия момент е насочена към следните основни направления:

1. унифицирани структури;

2. нов модел за атестиране;
3. единен класификатор на длъжностите;
4. проект за промени в Правилника за администрацията в съдилищата;
5. статута и кариерното развитие на съдебните служители;
6. ролята на съдебните и прокурорските помощници;
7. кадровата политика;
8. вътрешните правила и унифицираните процедури.

С оглед значимостта на посочените теми считаме за необходимо част от основните идеи и насоки по тях да бъдат поставени още на този етап на обсъждане.

1. Един от водещите приоритети според нас следва да бъде изработването на единен и унифициран Класификатор на длъжностите в администрацията на органите на съдебната власт. Не е логично държавната администрация, обхващаща над 100 000 служители, да функционира с единна класификационна рамка, а съдебната администрация с над 10 000 служители да работи с няколко различни модела.

Нашето предложение е класификаторът да бъде изграден върху ясен и предвидим модел, основан на възнаграждението на съдебен администратор на окръжно ниво и процентно обвързване на останалите длъжности според нивото на отговорност, натовареността и спецификата на дейността. Целта е да се изгради по-справедлив, предвидим и конкурентен модел на възнаграждения, който да ограничи текучеството и да позволи задържане на кадрите в системата.

2. Според нас унифицирането на щатните и организационните структури вече не е въпрос на административен избор, а необходимост за устойчивото функциониране на съдебната система.

В момента съществуват сериозни различия между органи със сходна натовареност и численост, без да има единен организационен стандарт. Това

води до кадрови дисбаланси, свръхнатоварване, съвместяване на множество функции и липса на предвидимост в управлението на администрацията.

Нашето разбиране е, че унифицираните структури не означават механично изравняване, а въвеждане на минимален организационен стандарт, съобразен с натовареността, броя магистрати, сложността на делата, документооборота и допълнителните функции, възложени на администрацията.

3. Съществен приоритет е и цялостното осъвременяване на Правилника за администрацията в съдилищата чрез премахване на неприложими разпоредби, хармонизиране със Закона за съдебната власт и актуализиране на процедурите съобразно съвременните организационни и технологични процеси.

Следва да бъде обсъдена и възможността за отделен правилник за административните съдилища и Върховния административен съд, който да отчита спецификата на административното правораздаване и организацията на работа.

4. Считаме, че атестирането на съдебните служители следва да бъде изградено като единен, обективен и измерим процес, основан на реални резултати, професионални компетентности, качество и срочност на работата.

Моделът следва да използва ясни и предварително определени критерии, основани на проверими факти и реална натовареност, а не на формални или субективни оценки. Атестирането трябва да бъде пряко обвързано с кариерното развитие, обучението, ранговете, кадровата политика и механизмите за мотивиране и задържане на съдебните служители.

Предложенията, по които работим, са резултат от проведени разговори, обсъждания и анализи със съдебни служители и представители на органите на съдебната власт от цялата страна. Те стъпват върху реалните проблеми, с които ежедневно се сблъсква съдебната администрация, и върху практическия опит на хората, които работят в системата.

В процеса на подготовка на предложенията са използвани и добри практики, обсъждани в рамките на Европейския съюз на съдебните служители, на който САОСВ е член, с цел изграждане на модерен, устойчив и приложим модел за развитие на съдебната администрация.

Нашето разбиране е, че реформата следва първо да бъде обсъдена професионално вътре в системата, а едва след това да премине към институционално и законодателно реализиране.

В тази връзка се обръщаме към Вас с предложение да бъде поставено началото на общ професионален разговор по темата за реформата в съдебната администрация, както и за участие на административните ръководители и органите на съдебната власт в процеса по обсъждане и прецизиране на подготвените предложения и модели.

До 1 септември 2026 г. предвиждаме да бъдат изготвени основните концепции, анализи и проекти по посочените направления, след което да бъдат проведени обсъждания по апелативни райони с участието на административни ръководители, магистрати, съдебни служители и професионални организации. След приключване на този процес предлагаме организирането на общ професионален форум, посветен на реформата в съдебната администрация и бъдещото развитие на системата.

В този процес не желаем да действаме едностранно или изолирано. Напротив – считаме, че административните ръководители са естествени партньори в този разговор, защото именно Вие ежедневно се сблъсквате с кадровите проблеми, натовареността, липсата на достатъчен административен ресурс и организационните трудности в отделните съдебни райони.

С оглед значимостта на темата и необходимостта от широк професионален разговор относно бъдещето на съдебната администрация, се обръщаме към Вас с молба да се запознаете с изложените предложения и виждания, както и при

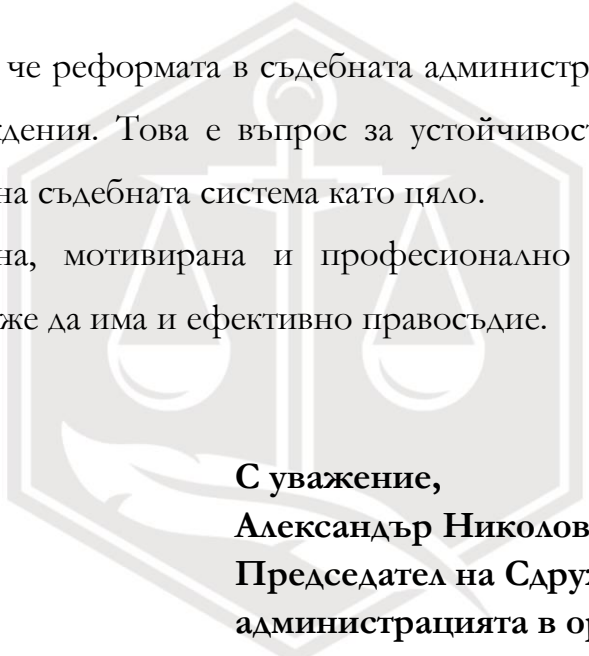
Ваша преценка да съдействате за довеждането им до знанието на административните ръководители и органите на съдебната власт в съответните съдебни райони и структури.

Считаме, че само чрез активното участие на всички нива в съдебната система може да бъде изграден устойчив, приложим и професионално подкрепен модел за развитие на съдебната администрация.

Именно затова за нас е важно реформата да бъде изградена върху реален професионален диалог, практически опит и обща отговорност към бъдещето на съдебната система.

Нашето разбиране е, че реформата в съдебната администрация не е единствено въпрос на възнаграждения. Това е въпрос за устойчивостта, ефективността и работоспособността на съдебната система като цяло.

Защото без стабилна, мотивирана и професионално обезпечена съдебна администрация не може да има и ефективно правосъдие.



**С уважение,
Александър Николов
Председател на Сдружението на
администрацията в органите на
съдебната власт**