

|                                |          |
|--------------------------------|----------|
| <b>ВЪРХОВЕН КАСАЦИОНЕН СЪД</b> |          |
| Изх. №                         | И-915    |
| Дата на регистриране           | 22.06.26 |



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ  
ВЪРХОВЕН  
КАСАЦИОНЕН  
СЪД

**ДО  
Г-Н АЛЕКСАНДЪР НИКОЛОВ –  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СДРУЖЕНИЕТО  
НА АДМИНИСТРАЦИЯТА В ОРГАНИТЕ  
НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ /САОСВ/**

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН НИКОЛОВ,**

С Ваше писмо с вх. № В-1072 от 26.05.2026 г. е изпратена позиция и предложение, свързани с необходимостта от започване на професионален разговор относно реформата в съдебната администрация и бъдещото развитие на системата. По повод на това е изпратено и отворено писмо с посочване на реалните проблеми в съдебната администрация, важността от обезпечаване на работата на съдиите с квалифицирани съдебни служители, както и необходимостта от провеждане на реформа. С последващо писмо с вх. № 1212 от 18.06.2026 г. отправяте молба за подкрепяне на инициативата за стартиране на професионален дебат и изготвяне на концепция за дългосрочна реформа в съдебната администрация. Предложенията са сведени до знанието на съдебните служители от Върховния касационен съд, обсъдени са и са изразени становища по някои от тях. Във връзка с всички изложени факти и обстоятелства, обуславящи наличието на необходимост от предприемане на мерки чрез изработване на цялостен пакет от решения, изразявам следното становище:

Напълно подкрепям изложеното от Вас, че неразрешените проблеми, свързани с работата на съдебната администрация са проблеми, пряко свързани с ефективността и устойчивото функциониране на съдебната власт като цяло, поради което следва да бъдат приоритетно поставени пред органите на управление на съдебната власт за разрешаване като съвкупност, а не поотделно като изолирани временни мерки. Задължително е постигането на професионален консенсус за изграждането на модел, който ще гарантира по-добри условия на работа, по-ефективна организация и по-устойчиво развитие на администрацията на съдебната власт.

Следва да бъде подкрепена позицията на САОСВ, че е необходима дългосрочна реформа на съдебната администрация, която да гарантира устойчивост на системата в следващите десетилетия. Отправените от Вас предложения за прилагане на конкретни мерки, с оглед изграждане на единен, устойчив и предвидим модел за организация, управление и развитие на съдебната администрация следва да бъдат обсъдени с представители на всички органи на съдебната власт, с оглед предлагането на окончателен модел и

конкретни стъпки за осъществяване на реформата. Необходимостта от преодоляване на кадровия дисбаланс и оптимизиране на функционирането на съдебната администрация е все по-належаща и не търпи отлагане. Задължително е да се приложи на практика и добра политика по отношение на задържането на квалифицирани кадри, с оглед недопускане текучество и задържането на добре подготвените съдебни служители. Загубата на професионално подготвени и квалифицирани служители и невъзможността за привличането на опитни и мотивирани кадри неминуемо се отразява негативно на ефективното функциониране на всеки орган на съдебната власт. При необходимост и като временна мярка следва да бъде подкрепена и изложената позиция по отношение на освобождаването на служители, придобили право на пенсия, които освен, че имат дългогодишен опит, натрупани практически знания и институционална памет, в определени житейски ситуации поддържат и обезпечават пълноценно организационно и кадрово съответния орган на съдебна власт. Предвид изложеното, след обоснова на преценка на съответния административен ръководител, трябва да се допуска назначаването по срочно правоотношение на съдебни служители, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 328, ал. 1, т. 10 от Кодекса на труда. Назначаването по срочно правоотношение на съдебни служители от една страна е временно разрешение на определена ситуация на кадрови дефицит, но е и възможност за осигуряване на приемственост в придобития опит и практически знания.

По отношение на посочените от Вас направления, дефиниращи акцентите на работа за реализиране на съдебната реформа по отношение на съдебната администрация в органите на съдебната власт, следва бъде обърнато внимание на следното:

На първо място изразеното становище отчита особеностите и спецификата на дейността на съдебната администрация във Върховния касационен съд, поради което евентуални промени следва да бъдат съобразени или надградени с оглед принципните положения, установени в Правилника за администрацията на Върховния касационен съд /ПАВКС/.

1/ По отношение на унифицираните структури следва да се намери балансиран подход, без да се засяга нормалното функциониране на органите на съдебната власт. Специално по отношение на Върховния касационен съд структурата е изготвена след извършен функционален анализ, като общата администрация е оптимизирана до критичния минимум, като работата на общата администрация е организирана в 2 отдела, обединяващи направленията на финансите и човешките ресурси, административно и стопанското обслужване, както и информационните системи, комуникации и съдебната статистика. В специализираната администрация всички административни звена са в съответствие със структурата, определена с ПАВКС. Специализираната администрация е организирана в служби: „Регистратура“; „Наказателни съдопроизводства“; „Граждански съдопроизводства“; „Търговски съдопроизводства“; „Архив“. На пряко подчинение на председателя на ВКС са определени служители и звена.

За да бъде реализирана набеязаната от Вас мярка, следва да извърши сериозен анализ и обсъждане в широк формат, като се отчетат особеностите при нивата в съдилищата /първоинстанционни или второинстанционни/, числеността

на магистратите и степента на натовареност на съответния орган на съдебната власт, както редица други обстоятелства, включително наличие на финансова обезпеченост при въвеждане на минимален организационен стандарт. Доколкото понастоящем в класификатора и правилата за прилагането са дадени общата рамка на длъжностите в съдебната администрация, като се определят наименованията, разпределението им според функциите /ръководни, експертни и технически/, разпределението им по групи /степени/ според числеността на администрацията и видовете длъжности като функция на натовареността, спецификите на дейността и положението на органа на съдебната власт в съдебната йерархия, би могло да бъдат предложени варианти за унифицирани структури, но след внимателно съобразяване на спецификите и обсъждане на вероятността от настъпване на промени, включително свързани с актуалната натовареност /особено важно за работата на специализираната администрация/. Считам, че следва да се предостави възможността на съответния административен ръководител за по-голяма гъвкавост в рамките на нормативната уредба и да определя и утвърждава структурата на съответния орган на съдебната власт, включително да инициира промени, предвид актуалната ситуация.

2/ По отношение на атестирането на съдебните служители Върховния касационен съд е изразявал становище по приложен проект на правила, като поддържам, че за постигане на целите на атестирането действително е необходимо да има ясни правила, които да въведат максимално опростена процедура, която да не изисква голям административен ресурс, но същевременно да осигури процеса по реално оценяване на новото на администрацията в органите на съдебната власт. Наличието на компетентни съдебни служители е предпоставка за създаване на увереност в обществото, че съдебната власт може ефективно да гарантира справедливостта като особено важна потребност на хората. Атестирането следва да отразява целите и ценностите на организацията, готовността на служителите в името на организацията да положат по-големи усилия от обичайните/очакваните и желание за запазване на принадлежност към организацията. Чрез оценяването на трудовото представяне на служителите се дава израз на оценката на постиженията и приноса им в работата на администрацията на съдебната власт. В тази връзка въвеждането на формално оценяване на служителите не би могло да изпълни целите на атестирането, нито за оптимизиране на работата в органите на съдебната власт, нито за повишаване на мотивацията и кариерното развитие на съдебните служители, вследствие техните постижения и принос, както и ангажираността им към осъществяването на дейността на организацията. За постигането на тези цели административният ръководител следва ежегодно да организира атестирането на съдебните служители. Процедурата по атестиране на съдебните служители във Върховния касационен съд е уредена подробно в Правилника за администрацията на Върховния касационен съд и считам, че дава добра основа за обсъждане и оптимално постигане на целите на атестирането.

3/ Не възразявам за всички органи на съдебната власт да бъде утвърден единен класификатор на длъжностите /понастоящем длъжностите във Върховния касационен съд и Върховния административен съд са в общ класификатор с длъжностите от съдилищата/. Не намирам основание да има отделни класификатори за длъжностите в администрацията на органите на

съдебната власт, особено във връзка с определянето на различни размери на възнаграждения и минимални изисквания за заемането на еднакви длъжности. Класификаторът на длъжностите в администрацията на съдилищата и по настоящем е основан на модел на възнагражденията, процентно обвързан с възнаграждението на съдебния администратор. Няма пречка да бъде обсъден и предложен работещ механизъм за въвеждането на минимален организационен стандарт, съобразен с натовареността, броя на магистратите и други обстоятелства имащи значение за определяне на структурата и числеността на съдебната администрация.

4/ Промени в Правилника за администрацията на съдилищата са обсъждани многократно на работни групи, сформирани от Висшия съдебен съвет. Конкретните предложения следва да се обсъдят след внимателен прочит на актуалните проблеми и в участието на максимално широк кръг от участници от районните, окръжните и апелативните съдилища.

5/ Статута и кариерното развитие на съдебните служители е въпрос, който винаги остава встрани от съдебната реформа, доколкото е била налице неотложност от разрешаване на други проблеми, но важноста му определено е основополагаща за постигане на високи резултати и обезпечаване на правораздавателната дейност на органите на съдебната власт. В тази връзка усилията за подобряване на условията на работа, предоставянето на възможности за израстване в системата, както и справедливи трудови възнаграждения следва да бъдат приоритет при осъществяване на управлението на съдебната власт.

6/ Ролята на съдебните помощници през последните години се утвърждава все по-убедително, като очакванията и изискванията за изпълнението на длъжността се повишават постоянно във Върховния касационен съд, с оглед полезността при работата им по подпомагане на работата на съдиите, чрез проучване на правни въпроси, проучване, анализиране и обобщаване на съдебната практика по възлагане от административните ръководители, техните заместници или съдии; изготвяне на проекти на съдебни актове; изготвянето на проекти на становища по писма и сигнали; подпомагане при образуване на делата, както и други възложени задачи. Съдебните помощници са сред съдебните служители с най-висока степен на подготвеност и професионална квалификация. Придобитият от тях опит ги мотивира да кандидатстват на външни конкурси за магистрати, тъй като в закона не е предвидена възможност за явяване на вътрешни конкурси в органите на съдебната власт. За длъжността съдебен помощник практически не е осигурена възможност за повишаване в йерархията на съдебната власт, което е предпоставка за демотивация, липса на професионални предизвикателства, както и текучество на опитни и добре подготвени кадри, които изнасят голяма тежест от работата на съдиите.

7/ Кадровата политика в органите на съдебната власт следва да е насочена към привличане и задържане на мотивирани и професионално подготвени служители, които да проявяват непрестанен стремеж към повишаване на професионалната квалификация, придобиване на нови знания и умения, способност да работят при стрес, качествено и срочно изпълнение на служебните си задължения и поддържане на добра организация на работа, умения за работа в екип, както и добра комуникация с оглед спазване на Етичния кодекс на съдебните служители. В тази връзка би могло да се обсъди

обявяването на конкурси за свободни щатни длъжности да се извършва през централизиран административен регистър в органите на съдебната власт /какъвто действа при обявяването на конкурси в държавната администрация чрез интегрирана информационна система/. При освобождаване на щатни бройки следва да се провежда вътрешен подбор за заемане на длъжността от служители, с оглед предоставяне възможност за кариерно израстване (съгласно чл. 68, ал. 7 КТ – работодателят предоставя на подходящо място своевременна писмена информация на работниците и служителите по срочни трудови договори за свободните работни места и длъжности, които могат да се заемат по трудов договор за неопределено време, с цел да им осигури възможност за постоянна работа). По аналогия би могла да се възприеме установената уредба в глава IV на Закона за държавния служител за преместване или преназначаване в същата или в друга администрация, без е необходимо да се прилагат конкурсни процедури. Не на последно място за привличане на млади кадри, следва да бъде обърнато внимание на необходимостта от увеличаване на минималните размери на трудовите възнаграждения, тъй като съгласно действащите Правила за прилагане на класификатора на длъжностите в администрацията на съдилищата (чл. 7, ал. 1, т. 1), при първоначално постъпване в органите на съдебната власт на съдебния служител се определя минимален размер на основната месечна заплата. Това ще допринесе за мотивиране и задържане на млади специалисти в администрацията на органите на съдебната власт.

8/ Въвеждането на вътрешни правила и унифицирани процедури би могло значително да улесни работата на административните ръководители по отношение на законосъобразното изграждане, развитие и функциониране на прилагане на системите за финансово управление и контрол. Същевременно всеки административен ръководител в органите на съдебната власт би могъл да детайлизира и прецизира в съответствие със структурата и специфичните нужди на организацията. В тази връзка е удачно да се приложат унифицирани правила по отношение на основните елементи за постигане на целите на управленската отговорност при управляването на публичните средства чрез гарантиране на контролна среда, управление на риска, контролни дейности, информация и комуникация и осъществяване на мониторинг.

Предвид изложеното, в заключение следва да се посочи, че процесът по изграждане и функциониране на съдебна администрация с висока експертиза и степен на подготвеност изисква непрекъснати усилия и прилагане на подходящи мерки с траен характер, с оглед постигане на основната функция на съдебната власт, основана на върховенство на закона и независимостта, да защитава правата и законните интереси на гражданите и организациите. В тази връзка, категорично подкрепям необходимостта от провеждане на реформа за оптимизиране и модернизиране на съдебната администрация в органите на съдебната власт. При сформирание на работна група за участие ~~ще бъдат~~ определени представители от Върховния касационен съд.

С уважение,

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
ВЪРХОВНИЯ КАСАЦИОНЕН СЪД**

**ГАЛИНА ЗАХАРОВА**

