



ПРОКУРАТУРА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

АПЕЛАТИВНА ПРОКУРАТУРА – СОФИЯ

Адм. № 163/2026 г.
07.07.2026 г.

ДО
Г-Н АЛЕКСАНДЪР НИКОЛОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СДРУЖЕНИЕ НА
АДМИНИСТРАЦИЯТА В ОРГАНИТЕ НА
СЪДЕБНА ВЛАСТ

На Ваш № 44/2026 г. от 26.05.2026 г.

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН НИКОЛОВ,

Ръководството на АП – София, както и административните ръководители на окръжните прокуратури в района на АП – София и Софийска градска прокуратура, след подробно запознаване с изложените в писмото от Сдружение на администрацията в органите на съдебната власт (САОСВ) проблеми и предложения, изразяваме следната позиция:

Необходимостта от реформа на съдебната администрация е безспорна. Сегашният модел на организация не позволява устойчиво кадрово обезпечаване и не осигурява достатъчна предвидимост в управлението на администрацията. Подкрепяме разбирането, че реформата следва да бъде професионално подготвена и да стъпва върху реалната натовареност и спецификата на дейността.

Необходимо е изграждането на минимален организационен стандарт (унифицирани структури). Той обаче трябва да стъпва на задълбочен функционален анализ и реална натовареност, за да се избегне механичното изравняване на щатовете между органи с различна специфика на дейността. Тук е моментът да се отбележи, че в съдебния район на АП – София са две много специфични прокуратури – Софийска градска прокуратура и Софийска районна прокуратура. Функционалната им компетентност, щат, численост, обем и други специфични фактори ги открояват от останалите в района. Това обоснова необходимостта от много внимателен анализ и гъвкав подход при определянето на унифицираните структури.

При определяне на съотношението броя на съдебните служители спрямо броя на магистратите се взима общия брой на всички съдебни

служители в една прокуратура, включително техническите длъжности, които подпомагат и създават условия за работата на магистратите и специализираната администрация. Това от своя страна води до висока натовареност на съдебните служители от специализираната администрация и неотпускане на нови щатни бройки за същата. В болшинството окръжни прокуратури на съдебни служители от съответната окръжна прокуратура е възложено изпълнението на дейности и задължения във връзка с работата на районната прокуратура в областния център.

Атестационната процедура на съдебните служители, трябва да поставя акцент върху реалните резултати от труда, а не върху видимото отчитане на дейност. В практиката формалната заетост често се бърка с истинската продуктивност, а показните действия създават илюзия за натовареност, без да отразяват същинския принос на служителя. Количествените показатели са полезен и необходим инструмент, но при общата администрация към тях трябва да се подходи изключително внимателно. За да бъде обективна, атестацията не бива да се свежда до механично броене на документи или заведени преписки, а да съчетава количествените данни с качествени измерители като процент на спазени срокове, прецизност на изпълнението, сложност на възложените задачи и ефективно използване на дигитални умения.

Създаването на обща класификационна рамка (единен класификатор на длъжностите) за цялата съдебна система е задължително, а заплащането трябва да съответства на нивото на отговорност и да осигури конкурентни условия спрямо пазара на труда. Класификаторът трябва да осигури справедливо съотношение между нивата, така че процентното обвързване да не задълбочава диспропорциите, а длъжностите с по-ниско възнаграждение да не остават непропорционално назад спрямо реалната си отговорност и натовареност.

Законодателната рамка, в която работи съдебната администрация следва да е актуална и синхронизирана с Кодекса на труда, Закона за съдебната власт и другите нормативни актове, като се премахнат неприложимите разпоредби. В Правилника за администрацията на Прокуратурата на Република България (ПАПРБ) следва изрично да отпаднат изискванията за водене на хартиени регистри, които се дублират електронно, и да се разпишат детайлни правила за изцяло безхартиен документооборот, при осигурена законова възможност.

Нужна е ясна и прозрачна пътека за професионално израстване, обвързана пряко с реалната продуктивност, за да бъдат мотивирани служителите и особено новопостъпилите кадри.

Дейността на прокурорските помощници следва да бъде прецизирана нормативно, за да подпомага максимално ефективно работата на магистратите и по същинската прокурорска дейност. Настоящата

нормативна уредба предвижда само ранговата система за повишаване на възнагражденията им, без да е предвидена друга възможност за тяхното кариерно развитие.

Органите на съдебната власт се нуждаят от приток на нови хора. Кадровата политика трябва да е насочена към привличане и задържане на млади специалисти чрез съвременни подходи за подбор.

Разписването на единни вътрешни правила и унифицирани процедури за действие на национално ниво ще намали стреса сред служителите и ще гарантира еднакво високо качество на работата.

Към посочените от Вас теми и направления, предлагаме да се включат и:

- Програми за наставничество. Предвид сложната нормативна уредба, е добре да се създаде задължителна и финансово стимулирана фигура на наставник поне за първите 6 месеца от постъпването на работа на нов съдебен служител.

- Въвеждането на задължително обучение на новоназначените съдебните служители в общата и специализираната администрация, по примера с младшите магистрати – обучение в НИП за определен период от обучители по специална програма, предназначена за обучение на служители за съда и отделна за служители от прокуратурата, с възможност за включване на ролеви игри. Съществено е обучението да обхваща базова правна терминология използвана в наказателното право и процес, административното право и процес, гражданското право и процес, както и специфичните моменти на дейностите в управлението на човешките ресурси, финансово-стопанската дейност, информационните технологии и пр.

- Добра работна среда, здраве и професионална удовлетвореност. Добрата работна среда е фундаментът на ефективността - реформата трябва да постави във фокуса си физическото и психическото здраве на служителите чрез позитивен микроклимат, ергономични условия на труд, уважително управление и целенасочени програми за превенция на професионалното прегаряне.

- Дигитализация, автоматизация и управление на знанието. Софтуерни инструменти, които автоматично генерират статистика и отчети от съществуващите информационни системи, без да ангажират човешки ресурс, заедно с унифицирана дигитална програма за въвеждащо обучение чрез платформи за управление на знанието — така се намалява претоварването от ръчна работа и се премахва зависимостта от отделни служители при предаването на опита.

- Съвременни управленски практики и европейски инструменти за качество. Опитът на други европейски държави по отношение на съдебната администрация, както и информация от организациите в тези

страни с предмет на дейност близка до тази на САОСВ.

В заключение, считаме, че поставените въпроси са навременни и изискват професионален диалог на всички нива. Подкрепяме започването на обсъждания по предложените теми и изразяваме готовност да участваме в експертни групи, относно бъдещи обсъждания по акцентираните теми.

АПЕЛАТИВЕН ПРОКУРОР:

/ДАНИЕЛА ПОПОВА/

