

**ЧРЕЗ СЪДИЙСКА КОЛЕГИЯ
НА ВИСШ СЪДЕБЕН СЪВЕТ**

**ДО СДРУЖЕНИЕТО НА АДМИНИСТРАЦИЯТА
В ОРГАНИТЕ НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ**

**Отговор на Мария Терзийска – кандидат за изборен член на ВСС от квотата
на съдиите**

На въпроси, поставени от САОСВ

Уважаеми г-н Николов,

Благодаря Ви за поставените въпроси от името на САОСВ.

1. Както съм посочила и в концепцията си, въпросите, касаещи съдебната администрация са едни от приоритетните, които ще стоят на дневен ред пред новия състав на кадровия орган. Сред тях са тези за ново щатно разписание на длъжностите в администрацията, подобрени процедури за атестиране на служители, достойно възнаграждение за полагания квалифициран труд и много други.
2. Не само подкрепям напълно инициативата за реформа на съдебната администрация, но поддържам позиция, че ВСС трябва да работи в тясно сътрудничество с двете национално представени сдружения на съдебните служители и да се вслуша във всички рационални и отговорно заявени искания за промяна, отправени от работещите в съдебната система, които в най-голяма степен търпят негативи от действащата регулаторна рамка.
3. Не само подкрепям идеята за обща методика за измерване на административната натовареност, при отчитане на реални функции, сложност и обем на работата, и спецификата на органите на съдебна власт. Считаю, че всички изброени критерии следва да се вземат предвид при решения, свързани с щатното разписание като обаче се съобразяват и спецификите на конкретно заеманите длъжности /длъжностни

характеристики/, както и географско местоположение, демографски особености и други, на конкретен орган на съдебна власт, като се държи сметка и за минимално необходим брой съдебни служители /в частност за специализираната администрация/ като гаранция срещу необосновани съкращения.

4. Отговорът на този въпрос е положителен. Поддържам, че действащият ПАС следва да бъде отменен. Необходимо е приемане на нов деловоден правилник и нов структуроопределящ такъв, или един правилник с ясно разграничени деловодна и организационна част. Единните изисквания следва да се съобразят с броя на работещите в съответната съдебна единица и с критериите, посочени в отговора на въпрос 3.
5. Считаю, че осъвременен единен класификатор на длъжностите в органите на съдебна власт следва да бъде изготвен.
6. Смятам, че сегашните възнаграждения на съдебните служители са обидно ниски и несъответни на полагаия труд, поради което е необходима актуализацията им. Същите биха могли да се определят като процент спрямо възнагражденията на съдебния администратор на окръжен/административен съд. Критериите, посочени в изр.2 на въпроса следва да намерят отражение в атестационната оценка на съдебния служител и бъдат основа за изплащане на допълнителни възнаграждения.
7. Адекватното заплащане на положения труд е категорично сред приоритетните аргументи за/против на всеки кандидат за работа в структурите на съдебната администрация. Той остава такъв и след встъпването в трудово правоотношение. В допълнение, сплотената работна среда, нормалните условия на труд, включително техническа обезпеченост, съответна на работа с документи в електронна среда, както и съразмерното разпределение на работата, е ключово за задържане на подготвен съдебен служител. Възможностите за професионално израстване на съдебните служители, в момента са ограничени. Служител от специализираната администрация, например деловодител или секретар няма много опции за кариерно развитие при пирамидалната структура на администрацията, освен да бъде повишен до „Зав. Служба“, Административен секретар, евентуално Съдебен администратор, което при многочислени съдебни администрации е на практика опция, сведена до минимум. Поради това, много често служителите възприемат възможността за преместване в по-горен съд, на същата длъжност, при същото възнаграждение, за „кариерно израстване“ само поради обичайно по-ниска натовареност. Това обаче не съставлява професионално израстване. Доброволната мобилност между органи, включително при доказана необходимост следва да бъде обезпечена като възможност.
8. Действащите правила и одобрени формуляри за оценка работата на съдебните служители следва да бъдат заменени с нови, най-малкото защото съдържат критерии, неотнормирани към конкретната заемана длъжност. Единни правила за атестиране са задължителни. Поддържам, че в същите /за длъжностите, за които е отнормирано/ трябва да се предвиди и отчитане дейност в работни групи към ВСС, професионални сдружения

- и други, когато работата на служителя се отличава с активен принос при вземане на решения, свързани със съдебната администрация.
9. За съжаление, етапа на електронното правораздаване в Р България в момента, доведе до увеличаване обема от работа на съдебните служители /в частност, деловодители, секретари и съдебни помощници/ поради продължаващото поддържане на дела на хартиен носител. Това изисква допълнително обучение на служителите за работа с документи в електронна среда, както и средства за техническо обезпечаване /компютри, монитори и други/. Обучителният процес следва да бъде непрекъснат, при всяка промяна/актуализация на деловодните системи, а постепенно работата с документи на хартия сведена до минимум.
 10. Съдебните помощници са високо квалифицирани кадри в съдебната администрация, чиито функции и отговорности, следва да бъдат детайлно разписани. Приемане на общи стандарти за работата им биха били полезни.
 11. Съдебните служители и професионалните им сдружения трябва да участват активно при подготовка на решения, които засягат работата и статута им. Създаване на работни групи към ВСС, с участие на подготвени служители, с професионален интегритет, при решаване на въпроси за статута и функциите на съдебната администрация, са доказано ефективни. Трябва да се запази възможността за участие на представители на сдруженията в заседания на КСА в защита интересите на съдебната администрация.
 12. Приемане на нов класификатор на длъжностите, актуализиране на щатното разписание, нова Единна методика за атестиране, приемане на нов ПАС. Въпросите, касаещи съдебната администрация са съществени и би трябвало разрешаването им да е паралелно с другите неотложни задачи /т.е. да стартира в самото начало на мандата/, а оценка на изпълнението следва да е възможна посредством изграден комуникационен канал, най-малко с ресорната комисия на ВСС.

26.10.2026 г.

Гр. Варна

С уважение:

Mariya
Kirilova
Terziyska

Digitally signed
by Mariya
Kirilova
Terziyska
Date:
2026.10.26
15:58:58 +02'00'