ВИСШ СЪДЕБЕН СЪВЕТ
Регистрационен индекс | Дата
ВСС-12035 | 31-10-2026

ОТГОВОРИ

От Албена Момчилова – съдия в СРС, НО, кандидат за изборен член на Висшия съдебен съвет от квотата на съдиите

На въпроси по чл. 15, ал. 1 от Правилата за произвеждане на избори на членове на Висшия съдебен съвет от съдиите, прокурорите и следователите, поставени от **Сдружение на администрацията в органите на съдебната власт**

По въпроса за мястото на съдебната администрация в политиката на ВСС

Няма никакъв спор, че съдебната администрация има съществено значение за нормалното функциониране на органите на съдебната власт. В основата на всяко норамтивно решение, свързано с нея, следва да се заложи принципът, че съдебните служители не следва да се разглеждат като технически персонал, а като специализирана професионална общност със собствена кариера, квалификационни степени и възможности за допълнително възнаграждение.

Заподната съм със становището на САОСВ /Сдружението на администрацията в органите на съдебната власт/ от 17.06.2026г. относно пътна карта за цялостна реформа на съдебната администрация и го подкрепям. (**Становището:** „*След проведените разговори със съдебни служители, магистрати, административни ръководители и професионални организации, САОСВ направи следващата и най-важна стъпка в процеса по подготовка на реформа в съдебната администрация – представи пред Комисиите „Съдебна администрация“ към Съдийската и Прокурорската колегия на Висшия съдебен съвет предложение за приемане на концепция и пътна карта за действие. В основата на предложението стои разбирането, че през годините са решавани множество конкретни проблеми, но така и не е бил изграден дългосрочен модел за развитие на съдебната администрация. Днес системата е изправена пред нови предизвикателства – кадрови дефицит, затруднения при привличането и задържането на квалифицирани служители, нарастващи изисквания към администрацията и ускорено развитие на електронното правосъдие. Поради това САОСВ предлага*

Комисиите „Съдебна администрация“ към ВСС да поемат ролята на институционален инициатор и координатор на процеса по подготовка на реформата. Нашето виждане е работата да бъде организирана в рамките на шест месеца чрез създаването на експертни групи по ключови направления – организационни структури, единен класификатор на длъжностите, възнаграждения, атестиране, квалификация, кариерно развитие, статут на съдебните и прокурорските помощници и дългосрочна политика за управление на човешките ресурси.

Предлагаме в процеса да участват представители на ВКС, ВАС, Прокуратурата на Република България, административни ръководители, магистрати, съдебни служители от всички апелативни райони, както и професионалните организации. Целта е бъдещите решения да бъдат резултат от широк професионален консенсус и реален практически опит от всички нива на съдебната система.

След изготвянето на първоначалните предложения САОСВ предлага провеждане на обсъждания по апелативни райони, национална кръгла маса и подготовка на цялостен пакет от предложения, който да бъде предоставен на новия състав на Висшия съдебен съвет. За първи път съдебната администрация предлага не отделни искания и решения „на парче“, а цялостна визия за своето развитие. Въпросът вече не е дали е необходима реформа. Въпросът е дали съдебната система ще прояви необходимата воля да постави началото ѝ днес).

Мисля, че най-полезна бих била с идеите, които извеждам от други европейски съдебни системи. В европейските съдебни системи има интересни модели за развитие и мотивиране на съдебната администрация, които могат да бъдат използвани и при нас.

В Испания е налице допълнително заплащане за резултати и професионално развитие. Испанският Закон за съдебната власт (Ley Orgánica del Poder Judicial) предвижда няколко отделни компонента на възнагражденията на съдебните служители:

- доплащане за производителност — за особено високи резултати, извънредна активност, инициативност и участие в програми за постигане на конкретни цели.

- доплащане за специфични условия — техническа сложност, отговорност, несъвместимости и особено тежки условия на труд.

- кариерна добавка — свързана с професионалното развитие, включително хоризонталната кариера.

- възнаграждение за извънредна работа и дежурства.

Интересното е, че системата допуска стимулиране на служителите без непременно да бъдат повишавани на ръководна длъжност. Това би било полезно при българските съдебни служители с висока квалификация, които години наред изпълняват сложни задачи, но нямат възможност за кариерно израстване.

Във Франция съществува система за допълнително възнаграждение, отчитаща функциите, специфичните условия, експертността и професионалната ангажираност. Показателен е примерът с деловодителите (greffiers), при които възнаграждението може да се различава според изпълняваните функции и професионалния опит (заб. *В отговор на парламентарен въпрос френското Министерство на правосъдието потвърждава, че през 2022–2023 г. са осъществени конкретни увеличения на допълнителните възнаграждения на съдебната администрация. За различни категории ръководители на съдебни канцеларии увеличенията за 2022 г. са между 1 000 и 2 600 евро бруто годишно*). Тук приложимата идея е въвеждане на прозрачен механизъм за финансово стимулиране на служители с доказана експертност, особено натоварване или съществени допълнителни отговорности.

В Германия съдебният служител се третира като самостоятелен орган на правосъдието. Това е може би най-интересният пример от институционална гледна точка. В Германия съществува професията Rechtspfleger — високо квалифициран съдебен служител, който изпълнява определени правораздавателни и други съдебни функции самостоятелно. Той може да се произнася по въпроси, свързани с регистърни производства,

наследствени дела, изпълнение и други изрично възложени от закона производства. В рамките на предоставената му компетентност той е независим при вземането на решения и е подчинен на закона, а не на административни указания. Германското Министерство на правосъдието дори определя професията като „втория стълб на третата власт“. Разбира се това не е модел за всички съдебни служители, а възможност за тези с юридическо образование. Приложима идея: развитие на съдебните помощници и други квалифицирани служители чрез ясно определени самостоятелни функции, без да се засяга конституционно установената компетентност на съда.

Австрийски модел Diplomrechtspfleger също заслужава внимание.Той включва специализирано обучение, изпити и дипломиране, след което служителят може да изпълнява самостоятелни функции в определени производства. Съществото тук е че квалификацията на съдебния служител е свързана с реални правомощия, професионален статус и възнаграждение.

Особено интересна идея открих в администрацията на съдебната система в Гърция —предвидените специални бонуси за съдебни служители за намаляване на забавените дела. Това е временна система за финансово стимулиране на съдебните служители, прилагана в периода 2022–2025г., за които са предвидени бонуси въз основа на показатели, сред които са брой обработени дела и изготвени документи, бързина на изпълнение на административните задачи, работа с електронни информационни системи и поемане на извънредна работа. (заб.тези нововъведени практики са предвидени в материалите по оценката на гръцките реформи в рамките на Европейския механизъм за възстановяване и устойчивост)

Относно функциите, натовареност и щатна численост на съдебната администрация:

Известно ми е, че в периода ноември 2022 г. – май 2024 г. Съветът на Европа, съвместно с Европейската комисия, е реализирал проект за балансирано разпределение на натовареността в българската съдебна система. В рамките на проекта експерти са посетили седем съдилища в страната ни, провели са консултации със съдии и съдебни служители и са изготвили препоръки за измерване и управление на натовареността. Проектът е насочен

предимно към натовареността на съдиите, но резултатите му могат да бъдат използвани като основа за допълнително изследване на административната работа.

През декември 2025 г. на страницата на Европейската комисия е публикуван нов инструмент за претегляне на делата и специално изследване на системите за измерване на натовареността в съдилищата (https://www.coe.int/en/web/cepej/effectiveness?utm_source=chatgpt.com) Този инструмент може да се използва за разработване на самостоятелна методика за съдебната администрация, като се отчитат обем и сложност на изпълняваните функции. Например: две съдилища с по 3 000 дела годишно не се нуждаят непременно от еднакъв брой служители. Има значение дали делата изискват множество съдебни заседания, призовавания, експертизи, международни съобщения или значителен обем електронна обработка.

По отношение на организационните структури и правилата за работа, според мен ВСС следва да определя общи стандарти, като остави на административните ръководители достатъчна свобода за организацията на работата. Втората възможност дава функционална гъвкавост, но предполага ясни критерии, контрол върху разходите и гаранции срещу произволно разпределяне на задълженията.

Могат също така в насока оптимизиране на администрацията да се обмислят общи административни услуги за няколко съдилища, например при организация на обществени поръчки, техническа поддръжка, архивиране и обучения. Полезно би било за малките съдилища, които трудно могат да поддържат специалисти във всяка област. Не бива обаче да се централизира дейност, която изисква постоянно присъствие на място.

По отношение на въвеждането в момента електронно правосъдие за мен е най- важно премахването на дублиращите се действия. Тук бих предложила няколко конкретни промени: напр. еднократно въвеждане на данните относно страни, обжалван акт или друго, така че тези данни да се интерпретират при всеки следващ документ, генериран по делото (административното и наказателното правосъдие в момента не разполагат с тази опция), автоматизирано генериране на стандартни документи, електронно движение

на преписките и премахване на паралелното хартиено обработване там, където законът позволява това.

Относно длъжностите и единен класификатор:

Подкрепям актуализирането на класификатора въз основа на реално изпълняваните функции, необходимата квалификация и степента на отговорност. При промени следва да де отстраняват необоснованите различия между сходни длъжности.

Основният проблем, който откроявам в битността на съдебната администрация е ниското базово възнаграждение. Преди да се обсъдят премии, бонуси, нови системи за атестиране и кариерно развитие, е необходимо да се осигури адекватно основно възнаграждение на съдебните служители. Причината е, че допълнителното стимулиране не може да компенсира трайно ниската основна заплата. (От Позиция на съдебната администрация на СРП от месец юли 2026г.: *„При заплата от около 850 евро за съдебен деловодител и средна брутна заплата за София от около 2061 евро, възнаграждението на съдебния деловодител е приблизително 41% от средното за столицата, тоест с около 59% по-ниско от него.Това не е конкурентно възнаграждение.Това е кадрови риск.*)

Така цитираната разлика във възнагражденията е твърде проблематична. Първо, съдебната администрация не изпълнява единствено технически функции. Работата предполага познаване на процесуални правила, спазване на срокове, работа с чувствителна информация, висока степен на точност и отговорност. В този смисъл ниското заплащане създава риск от текучество, затруднения при подбора и загуба на натрупан професионален опит. Възниква въпросът за вътрешната справедливост на системата — доколко възнагражденията съответстват на сложността на дейността, изискванията за квалификация и отговорността.

Ниската основна заплата влияе върху цялостната предвидимост на доходите. Дори когато има допълнителни плащания, служителят не може да разчита, че те ще бъдат получавани постоянно. Следователно първата цел трябва да бъде повишаване на основните възнаграждения, а не изграждане на система, в която достойният доход зависи преимуществено от премии.

Съгласно чл. 341 ЗСВ класификаторите на длъжностите в съдебната администрация се утвърждават от компетентните органи на съдебната власт. На 10 февруари 2026 г. Съдийската колегия на ВСС е утвърдила актуализиран Класификатор на длъжностите в администрацията на съдилищата, в сила от 1 януари 2026 г., осигуряващ 5% увеличение на възнагражденията. Това показва, че съществува механизъм за централизирана промяна на основните заплати. Същевременно, увеличението от 5% само по себе си не отговаря на въпроса дали достигнатите размери са достатъчни. Според мен трябва да се изследват: минималните и максималните основни възнаграждения за всяка длъжност; реално изплащаните основни и общи брутни възнаграждения; /роят незаети длъжности, текучеството и продължителността на конкурсните процедури.

Бих се върнала към европейските модели на заплащане на съдебните служители: испанският Закон за съдебната власт — Ley Orgánica 6/1985, чл. 516 — урежда система от основни и допълнителни възнаграждения, като допълнителните включват добавки, свързана с длъжността, за специфична техническа сложност, отговорност и условия на труд, както и добавка за професионално кариерно развитие. Предвидено е и участие на синдикални организации при определянето на критериите за някои стимули.

Френският модел RIFSEEP включва възнаграждение, свързано с функциите, ограниченията и експертността и годишно допълнително възнаграждение за професионална ангажираност .Това позволява да се отчита както трайната сложност на длъжността, така и индивидуалният принос. Тази система позволява служител с висока експертност, който изпълнява сложни задачи, да получава по-високо възнаграждение, дори да не заема ръководна длъжност.

По-горе посочих и гръцкия модел за временно финансово стимулиране на съдебните служители, свързан с ускоряване на работата и намаляване на натрупаните забавяния. Този подход има различна логика от общото увеличение на заплатите. Той е насочен към конкретен организационен резултат и ограничен период. В България този подход може да бъде приложен например при значително увеличен обем дела или временни кадрови затруднения.

По отношение на възможността за предоставяне на допълнителни възнаграждения:първо: удачно е да се предвиди допълнително възнаграждение за повишена натовареност. То е обосновано, когато служител временно поема значителен допълнителен обем работа, например поради продължително незает щат или отсъствие на колега. Втора възможност е допълнително възнаграждение за специфична експертност. Тук основанието е трайно придобита квалификация или изпълнение на по-сложни функции. Това възнаграждение може да има по-устойчив характер. Трета възможност би бил бонусът за конкретен резултат. Например- участие в успешно завършен проект за електронно управление на делата или преодоляване на значително административно забавяне.

За да бъде справедлива подобна система обаче, са необходими предварително определени критерии, мотивирани решения и контрол. Особено важно е да не се допуска премирането да зависи преимуществено от личните отношения между служителя и административния ръководител.

Докато въпроса с възнаграждението считам за основен въпрос в цялостното ми изложение, въпросът за атестирането възприемам като най-чувствителен въпрос. Тук бих разграничила два въпроса: как да се оценява професионалната работа на служителите и какви последици трябва да има тази оценка.

Не би било правилно оценката да се основава преимуществено на броя обработени дела или документи. Това е така, тъй като един съдебен секретар може да обслужва сравнително малък брой заседания, но по сложни дела с множество участници, експертизи и значителен обем протоколиране. Друг служител може да обработва голям брой стандартни документи, които не изискват същото време и професионална преценка.Следователно чисто количествените показатели могат да доведат до несправедливи оценки.

Не бива също така служителят да бъде оценяван отрицателно за обстоятелства, които не зависят от него — недостатъчна щатна численост, технически проблеми или лоша организация на работата.

Общите принципи залегнали и в момента, следва да се запазят-основната заплата да зависи от длъжността, квалификацията и съответните

правила за възнаграждение, а професионалното израстване да отчита устойчиво положителни оценки, доказани компетентности и придобита квалификация.Допълнителните бонуси, ако се въведат такива, да се определят въз основа на конкретен принос и предварително установени критерии.По този начин атестирането ще има значение, без да се превръща в инструмент за произволно определяне на доходите.

И не на последно място- обучението на съдебните служители. Служител, който системно повишава квалификацията си и успешно изпълнява по-сложни функции, трябва да има перспектива за развитие, а не просто да получава поредния сертификат. Отново ще дам пример с Испания. Член 490 от испанския Закон за съдебната власт предвижда вътрешно повишаване при спазване на принципите на равенство, заслуги, способности и публичност. С реформата от 2025 г. е предвидено ежегодно обявяване на места за вътрешно повишаване, съответстващи на 50% от местата в съответните категории по публичното предложение за заетост, при предвидените законови условия. Това е конкретен пример как професионалният опит може да бъде признат чрез реални кариерни възможности.

За България би могло да се обсъди развитие на вътрешните конкурси и възможности за преминаване към по-високи професионални категории, при спазване на принципите на равен достъп и обективен подбор.

Относно връзката между заплащане, натовареност и щатна численост:

Ако в един съд съществува траен недостиг на служители, това не е проблем, който трябва да се решава единствено чрез премиране на останалите. По-правилното решение би било увеличаване на щатната численост, преразпределяне на свободни щатове или реорганизация на работните процеси. Същевременно увеличаването на щатовете без анализ на действителната натовареност също не е достатъчно обосновано.

Отново да посоча, че заслужава внимание работата на CEPEJ (Европейската комисия за ефективност на правосъдието, която е орган към Съвета на Европа) по проекта за балансирано разпределение на

натовареността в България, приключил през май 2024 г. В него са разглеждани методики за измерване на натовареността и използване на надеждни статистически данни при управлението на съдебната система.

Ако трябва да предложа обобщен извод за реформата в областта на администрацията на съдебната власт, той би бил следният:

Считам, че основен приоритет в кадровата и бюджетната политика на ВСС следва да бъде същественото повишаване на основните възнаграждения на съдебните служители. Заплати, които за част от длъжностите са под половината от средната брутна работна заплата в София, поставят сериозен въпрос за възможността съдебната система да привлича и задържа квалифицирани кадри.

Допълнителното материално стимулиране не може да замести достойното основно възнаграждение. То следва да има допълващ характер и да отчита доказана експертност, повишена отговорност, особена натовареност и конкретен професионален принос. Заслужават внимание европейските практики за хоризонтално кариерно развитие, при които служителите могат да повишават професионалния си статус и възнаграждение, без непременно да заемат ръководна длъжност.

По отношение на атестирането считам, че то следва да се основава на ясни, обективни и проверими критерии, съобразени със спецификата на съответната длъжност. Оценката не трябва да бъде формална или да се свежда до количествени показатели. Необходимо е да отчита качеството на работата, професионалната компетентност и изпълнението на служебните задължения, като се гарантира защита срещу субективизъм. Резултатите от атестирането следва да служат преди всичко за установяване на потребностите от обучение и за професионално развитие, а не да се превръщат в средство за неоправдана зависимост на възнаграждението от индивидуалната преценка на административния ръководител.

Бих подкрепил извършването на цялостен анализ на функциите, натовареността и кадровото обезпечаване на съдебната администрация, последван от обсъждане на конкретни предложения за промени. Реалистичните срокове и необходимите ресурси следва да бъдат определени

след този анализ. Като член на колективен орган мога да поема ангажимент за последователно отстояване на тези предложения.

С уважение,

Албена Момчилова