ВИСШ СЪДЕБЕН СЪВЕТ
Регистрационен индекс | Дата
ВСС-13087 29-10-2026

ДО
„СДРУЖЕНИЕ НА АДМИНИСТРАЦИЯТА В ОРГАНИТЕ НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ“

Отговори на поставени въпроси по реда на чл. 29и, ал. 2 ЗСВ

от Асен Цветанов, кандидат за член на ВСС от професионалната квота

Относно: поставените въпроси за развитието и реформата на съдебната администрация

1. Място на съдебната администрация в политиката на ВСС

Съдебната администрация не следва да бъде разглеждана като периферна или чисто обслужваща част от съдебната система. Качественото правораздаване е невъзможно без професионална, достатъчно обезпечена и добре подготвена администрация. Работата на деловодствата, съдебните секретари, призовкарите, финансовите и техническите звена, системните администратори и останалите служители има непосредствено отражение върху сроковете, достъпа до правосъдие и времето, което съдията може да отдели за същинската правораздавателна дейност.

Основните приоритети, които бих отстоявал, са: обективно определяне на необходимата щатна численост; единни минимални административни стандарти; предвидима кадрова политика; практически модел за първоначално и продължаващо обучение; осъвременяване на функциите във връзка с електронното правосъдие; и по-добри условия за професионално развитие и задържане на квалифицирани служители. Целта не е увеличаване на администрацията само по себе си, а административният ресурс да съответства на реалните функции и натовареността на органа.

2. Подкрепа за започнатата инициатива за цялостна реформа

Подкрепям цялостен преглед и реформа на съдебната администрация, както и професионално обсъждане на вече разработените предложения. Не бих подкрепил обаче механично приемане на предварително изготвен модел без оценка на неговото отражение върху различните по вид, размер и натовареност органи на съдебната власт. Ролята на ВСС е да организира процеса върху реални данни, да осигури участие на съдебните служители, административните ръководители, магистратите и професионалните организации и да превърне резултата в последователна политика, а не в поредица от изолирани промени. Реформата трябва да започне с анализ на функциите, след това да се определят необходимите структури, длъжности, численост, квалификация и възнаграждения. Обратният подход – първо да се определя бройката, а после да се търси каква работа да изпълнява – според мен е погрешен.

3. Функции, натовареност и щатна численост

Подкрепям обща и публична методика за определяне на необходимия административен ресурс. Тя не следва да се основава само на механично съотношение „брой съдии – брой служители“ или само на броя дела. Методиката трябва да отчита реалните

функции, обема и сложността на работата, вида и нивото на съда, спецификата на производствата, работата с граждани, електронните системи и допълнително възложените функции. Предлагам да има референтни съотношения, но и минимално функционално ядро, което всеки съд трябва да може да обезпечи независимо от размера си. Особено при малките съдилища определени функции не намаляват пропорционално с броя на делата или съдиите. Всяко решение за съкращаване, преместване или разкриване на щат следва да показва как се отразява върху натовареността, съотношението съдии/служители и изпълнението на минимално необходимите функции. Съкращение без предварителен анализ не следва да бъде нормален инструмент на кадровата политика. Това са и основните ми виждания, които споделих на срещите с колегите по съдилищата.

4. Организационни структури и правила за работа

Подкрепям единни минимални стандарти за организационните структури и осъвременяване на правилата за работа на съдебната администрация. Единният стандарт обаче не означава еднаква организационна схема за всички органи. Голям столичен съд и малък районен съд имат различен мащаб и организация, но определени функции – деловодство, съдебно-секретарска дейност, финансово обслужване, информационна сигурност, защита на данните, архив и обслужване на гражданите – трябва да бъдат надеждно обезпечени навсякъде. Подходът, който бих защитавал, е централизация на минималните стандарти и добрите практики при запазване на организационната самостоятелност на конкретния орган.

5. Длъжности и единен класификатор

Подкрепям принципно обсъждането на единен класификатор на длъжностите в органите на съдебната власт, ако той се основава на реалното съдържание на работата – функции, компетентности, отговорност и необходима квалификация – и ако при изработването му бъдат отчетени спецификите на отделните органи. Необходимо е длъжностните характеристики да бъдат актуализирани спрямо електронното правосъдие. Част от традиционните дейности се променят или отпадат, но възникват нови – работа с електронно дело, електронно призоваване и комуникация, управление и защита на данни, информационна сигурност и подпомагане на потребителите на електронните системи. При съпоставими функции и отговорност следва да има съпоставими изисквания към длъжността, независимо в кой конкретен орган се изпълнява тя. Ако преминаването към един общ класификатор изисква изменение на действащата законова рамка, това следва да бъде направено след функционален и нормативен анализ, а не само чрез механично обединяване на съществуващите класификатори.

6. Справедливо и предвидимо заплащане

Към момента възнагражденията на редица категории съдебни служители остават недостатъчно конкурентни спрямо изискваната квалификация, отговорността и пазара на труда. Възнаграждението трябва да бъде свързано преди всичко с характера на функцията, отговорността и изискваната квалификация. При съпоставими функции и отговорности не следва да съществуват необясними различия единствено поради това в кой орган или населено място работи служителят. Бих подкрепил модел с ясна основа за съответната длъжност и обективно уредени допълнителни елементи при трайно или

временно поемане на допълнителна отговорност, съвместяване на функции или други конкретно измерими обстоятелства. Натовареността следва да бъде отчитана, но не чрез непрозрачно или субективно разпределяне на допълнителни възнаграждения. Системата трябва да бъде достатъчно предвидима, за да знае служителят какво се очаква от него и как това се отразява върху възнаграждението му.

7. Подбор, задържане и кариерно развитие

Задържането на квалифицирани служители не може да се постигне само чрез периодично увеличаване на възнагражденията. Необходими са и добро въвеждащо обучение, реални възможности за професионално развитие и ясна перспектива за движение към длъжности с по-висока квалификация и отговорност. Бих подкрепил изграждане на професионални пътеки за основните категории съдебни служители и възможности за доброволна мобилност между органите при съпоставими изисквания. Особено внимание трябва да се отделя на длъжностите, при които съдебната система конкурира частния сектор за ограничен професионален ресурс – например системни администратори, ИТ специалисти, финансови експерти и висококвалифицирани юридически служители.

8. Атестиране и обучение

Действащата Методика за атестиране на съдебните служители следва да бъде прегледана и осъвременена. Ежегодното атестиране не бива да се свежда до формален акт с предварително очакван резултат, а да отразява действителното изпълнение на конкретната длъжност и да показва както добрата работа, така и областите, в които е необходимо развитие. Подкрепям обща рамка и минимални критерии за атестиране, но критериите трябва да бъдат съобразени с функциите на съответната длъжност. Не е разумно съдебен секретар, системен администратор и финансов специалист да се оценяват по практически еднаква матрица. Оценката трябва да има връзка с професионалното развитие – установеният дефицит да води до подходящо обучение, а доказаното професионално развитие да има значение за кариерата на служителя.

В концепцията ми предлагам национален модел за първоначално и продължаващо практическо обучение, развиван съвместно с НИП, включително електронни модули, видеоинструкции, практически ръководства и регионални възможности за обучение.

9. Електронно правосъдие и нови компетентности

Електронното правосъдие не трябва просто да добавя електронна процедура върху старата хартиена процедура. Ако служителят извършва едно и също действие два пъти – веднъж на хартия и веднъж в информационната система – това не е дигитализация, а удвояване на труда. Затова при всяка значима промяна в информационните системи следва да се прави анализ на работния процес: кои дейности отпадат, кои се автоматизират, кои се променят и каква нова работа възниква. Това трябва да се отразява върху длъжностните характеристики, обучението, щатната обезпеченост и техническото оборудване.

В концепцията ми предлагам практически одит на най-често използваните процеси в ЕИСС, включително измерване на броя действия и времето за извършването им преди

и след промяната, както и постоянно участие на реални потребители – съдии и съдебни служители – при разработването и тестването на нови функционалности.

10. Съдебни и прокурорски помощници

Действащата нормативна уредба вече възлага на съдебния помощник съществени юридически функции – правни проучвания, анализ на съдебната практика и подготовка на проекти на съдебни актове. Според мен следващата стъпка е тази роля да бъде практически развита към модел на персонализирана професионална подкрепа на съдията, при който квалифицираният помощник работи по делото от подготовката му до приключването му, без да се засяга решаващата функция на съдията. Границата обаче трябва да бъде категорична: решаващата функция, вътрешното убеждение и отговорността за съдебния акт принадлежат единствено на съдията.

Подкрепям общи минимални стандарти за квалификацията, функциите и професионалното развитие на съдебните и прокурорските помощници, при отчитане на различията между съдебната и прокурорската дейност. Общият стандарт не трябва да заличава институционалната специфика.

11. Участие на съдебните служители

Решения за съдебната администрация не трябва да се подготвят без участие на хората, които ежедневно работят по правилата и с информационните системи, които ВСС приема. Бих подкрепил постоянна и ранна консултация със съдебните служители и професионалните им организации, като се използват и развиват съществуващите формати – Гражданският съвет към ВСС, тематични работни групи и непосредствено участие на реални потребители при разработването на правила и информационни системи. Това участие не означава прехвърляне на правомощията и отговорността на ВСС към професионалните организации. Решението остава на компетентния орган. Но когато практическо предложение е поставено и обсъдено, трябва да бъде видно дали е прието и ако не е – защо. При разработване на информационни системи участието на реални потребители трябва да бъде още по-пряко – служителите следва да участват в описването на процесите, пилотното тестване и оценката на новите функционалности.

12. Конкретен ангажимент през първата година

По въпросите, свързани с администрацията на съдилищата, позициите ми се отнасят до правомощията на Съдийската колегия на ВСС. Когато въпросът засяга и други органи на съдебната власт, бих отстоявал съгласуван подход при стриктно спазване на законово установената компетентност на съответната колегия, Пленума или друг компетентен орган.

Бих предложил още в началото на мандата конкретен график, при който съдебната администрация да бъде отделно направление в оперативния план на ВСС с конкретни срокове и измерими резултати. До края на първите три месеца бих подкрепил създаване на работен формат с участие на съдебни служители, административни ръководители, магистрати, представители на НИП и експерти, който да систематизира наличните данни за функции, щатна обезпеченост, кадрови дефицити и действащи организационни модели. До шестия месец следва да има проект на публична методика за определяне на необходимия административен ресурс – референтни съотношения,

минимално функционално ядро и критерии за отклонение – както и проект за национален модел за първоначално и продължаващо обучение. До деветия месец бих подкрепил пилотно прилагане на методиката в различни по размер и вид съдилища, практически одит на избрани административни процеси в ЕИСС и начало на електронни обучителни модули по най-често срещаните практически проблеми. До края на първата година резултатът трябва да бъде публично оценим: предложение за устойчив модел за щатна обезпеченост; минимални административни стандарти; действащи първоначални обучителни модули; начало на регионален модел за квалификация; конкретни предложения за премахване на дублиращи административни и електронни дейности; и публичен отчет кои мерки са изпълнени и кои не са. Това съответства и на конкретните действия, които вече съм заявил в концепцията за първата година – минимални стандарти за административен капацитет, национален модел за обучение, регионални бази, административни стандарти и преглед на излишните справки и процеси, особено на фона на дигитализацията на данните.

За мен основният принцип е, че съдебният служител не е разход, който системата трябва механично да минимизира, а професионален ресурс, от който пряко зависи качеството и своевременността на правораздаването. Затова решенията за администрацията трябва да стъпват върху функции, натовареност и необходим професионален капацитет, а не върху исторически щатове или еднократни бюджетни съображения.

С уважение: Asen Tsvetanov Tsvetanov
Digitally signed by Asen Tsvetanov Tsvetanov
Date: 2026.10.29 16:12:52 +02'00'

Асен Цветанов