ВИСШ СЪДЕБЕН СЪВЕТ
Регистрационен индекс | Дата
ВСС-13087 | 30-10-2026

ДО
ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ
(към вх.№ ВСС-12002/04.09.2026г.)

О Т Г О В О Р И

от Светлана Калинова, съдия във ВКС и кандидат за член на ВСС от квотата на съдиите
на въпросите на Сдружение на администрацията в органите на съдебната власт

1.Правомощията на ВСС, вкл. и тези, касаещи съдебната администрация (чл. 30, ал. 2, т. 9; чл. 30, ал. 5, т. 8; чл. 341; чл. 342; чл. 350; чл. 351; чл. 352), са изрично предвидени в ЗСВ и всички тези правомощия ВСС е длъжен да упражнява без да ги разделя на ползващи се с приоритет и такива, които са по-маловажни. В този смисъл ВСС следва да предприема действия по решаването на проблемите пред нормалното функциониране на всички органи на съдебната власт, възприемайки ги като единна система, включваща както магистрати, така и съдебни служители.

Като приоритети пред развитието на съдебната администрация бих отстоявала създаването на единен класификатор на длъжностите в органите на съдебната власт, достигане на ниво на достойно заплащане на полагания от съдебните служители труд, както и разработването на цялостна програма за обучение на новоназначените съдебни служители, както и на всички съдебни служители при промяна в действащото законодателство, която им възлага нови функции.

2.На първо място ВСС следва да идентифицира и класифицира съществуващите проблеми пред нормалното функциониране на съдебната администрация и въз основа на това да набележи конкретни цели за тяхното преодоляване. Именно тези конкретни цели би следвало да бъдат основата на онова, което наричаме „реформа на съдебната администрация". Считам, че провеждането на реформа, т.е. предприемане на действия по каквато и да е промяна, без да е надлежно дефинирана чрез конкретните цели, е лишено от смисъл. На второ място ВСС следва да обсъди всички постъпили предложения, относими към вече набелязаните цели реформата на съдебната администрация, да обобщи резултата и въз основа на анализ на идеите за промяна и на аргументите, които ги

подкрепят, да предприеме необходимите действия за постигането на вече набелязаните цели. И не на последно място в рамките на този процес да бъде съобразено становището на представителите на съдебните служители.

3.Създаването на обща методика за измерване на административната натовареност считам за необходимо, но, както е посочено и във въпроса, методиката следва да отчита както реалните функции и сложността на работата, така и спецификата в дейността на администрацията в различните органи на съдебната власт. Необходимите щатове следва да бъдат определяни при отчитане на съответствието минимално изискуемият обем от функции и при съобразяване с вече посочената специфика в дейността на администрацията, както и с вече изградената структура на администрацията в съответния орган на съдебната власт. Съкращения без предварителен анализ на натовареността, спецификите и нуждите на съответния орган на съдебната власт не следва да се извършват, особено когато изградената към настоящия момент структура на администрацията обезпечава нормалното функциониране на съответния орган на съдебната власт, вкл. като един от символите на държавността в отдалечените съдебни райони.

4.Подкрепям създаването на общи стандарти на организационните структури, но действително само като стандарт, придържането към който ще гарантира подобряване нивото на обслужване на населението в съответния съдебен район и достъпа до правосъдие. Именно в тази насока считам за необходимо осъвременяването на правилниците за съдебната администрация, доколкото спецификата на отделните органи на съдебната власт често налага надграждане над общия установен стандарт, но по никакъв начин не следва да се допуска слизане под минимално необходимия обем от функции. Изпълнението на минимално необходимият обем от функции следва да бъде гарантирано чрез кадрова обезпеченост за всеки орган на съдебната власт, независимо от спецификата му, вкл. неговата натовареност. В този смисъл считам, че в основата на единните изисквания следва да бъде поставен именно минимално необходимият обем от функции с възможност за надграждане. По отношение на минималният обем от функции, които се възлагат за изпълнение на всяко звено от съдебната администрация, следва да бъде предвидена възможност за адекватно разпределение между работещите в това звено при отчитане на техния брой и компетентност на служителите в звеното, така че този минимален обем да се изпълнява адекватно и при справедливо (по възможност) разпределяне на натовареността.

5.Категорично подкрепям идеята за създаване на единен класификатор на длъжностите в органите на съдебната власт, основан на съпоставими функции и отговорности в различните органи и нива на съдебната система. Считам, че промени в длъжностите са необходими с цел по-голяма диференциация на отговорностите, което да бъде обвързано

и с по-голямо диференциране в размера на трудовото възнаграждение за съответните длъжности. Като пример бих посочила въвеждането на различни степени на длъжността „специалист“, които да отчитат спецификите и сложността на възлаганите функции.

6.При съпоставими функции на длъжностите, определени от единния класификатор, следва да се определя еднакво по размер основно трудово възнаграждение, с диференциация по получени рангове при продължителна работа в съдебната система. Натовареността на съответния орган на съдебната власт също следва да бъде отчитана, като според този показател основното възнаграждение се коригира с определен процент (или чрез използването на друг подход, който би довел до сходен краен резултат). Подобен подход следва да се използва и в случаите на съвместяването на длъжности, когато възнагражденията за съвместяваните длъжности са еднакви, както и при установено трайно възлагане на допълнителни задачи, което обективно се налага при невъзможност за разкриване на нов щат за служител, на който тези допълнителни задачи да бъдат възложени като основна функция, както и когато определени длъжности по обективни причини не могат да бъдат заети за продължителен период от време (вкл. предвид липсата на достатъчно добре подготвени кандидати при обявен конкурс).

7.Привличането и задържането на добре подготвени съдебни служители може да се осъществи чрез увеличаване на размера на трудовото възнаграждение и осигуряването на определени социални придобивки. Мислими са по всяка вероятност и други мерки, които биха били предложени от съдебните служители, тъй като тяхната представа за дефицитите от подходящи мерки е най-точна. Те биха могли да дадат разумни идеи какво би ги стимулирало да работят по-добре и да не напускат работните си места в съдебната система.

8.По отношение на атестирането считам, че изискването за изготвяне на лични планове от съдебните служители е излишно. По-важно е да се отчита реалното изпълнение на възложената трудова функция, поемането на допълнителна работа (когато това е необходимо, вкл. при отсъствие на колега), обучаването на новоназначен колега, както и при реализирането на инициативи на съответния орган на съдебната власт по информиране на обществеността, оказване на съдействие на гражданите и други, свързани с повишаване нивото на доверие в съдебната система. В тази насока е важно при атестирането да се съобразява начинът, по който съдебният служител контактува с гражданите, със своите колеги и с магистратите. При получена по-ниска атестационна оценка следва да се провежда обучение на съответния съдебен служител с дел преодоляване на констатирания дефицит на познания, респ. проблемно поведение, и само ако ситуацията не се подобри за точно фиксиран период от време, да се предприемат съответните мерки. Общите правила и методика за атестиране биха били

полезни в тази насока, но само ако в основата им не е залегнал прекален формализъм, а се предвиди и възможност за вземане на решение при съобразяване и на допълнителни критерии, специфични за съответния орган на съдебната власт.

9.Дублирането на хартиени и електронни дейности не винаги може да бъде намалено с решение на ВСС. Особено когато то съответства на установени в закон или подзаконов нормативен акт изисквания. Но безспорно това дублиране допълнително натоварва съдебните служители и това допълнително натоварване следва да бъде отчитано при определяне на тяхното възнаграждение. Съответното техническо обезпечаване в тази насока, както и провеждането на обучения при въвеждането на нови функционалности на използваните системи, категорично е необходимо, но както техническото обезпечаване, така и възможността за увеличаване на трудовите възнаграждения, е свързано и с финансовата обезпеченост на съдебната система, т.е. обусловено е от гласувания от НС бюджет на съдебната власт. Ако този бюджет позволява, мислимо е да се предвидят нови длъжности, които да поемат новите функции в онези органи на съдебната власт, при които тези функции са с по-голям обем. Но при липсата на подобна възможност поемането на допълнителен обем от работа следва да се заплаща, отново доколкото това е възможно.

10.Не считам, че са необходими общи стандарти за работата на съдебните и прокурорски помощници, нито да се предвижда ясна граница между помощната дейност и правомощията на магистратите. На първо място по причина, че тази граница изначално е ясна. Освен това спецификите на съдийската и прокурорската работа, както и на работата в различните нива на съдебната система, както и в отделните органи на съдебната власт, не предполага изработването на общ стандарт. В този смисъл всеки орган на съдебната власт следва да извършва самостоятелна преценка за функциите, които се възлагат на съдебните помощници в очертаната от закона рамка и за начина, по който те се разпределят помежду им.

11.Професионалните организации на съдебните служители имат възможност да участват в Гражданския съвет към ВСС, където да поставят на обсъждане значими въпроси, касаещи статуса на съдебните служители и да правят своите конкретни предложения. Както е предвидено в Правилата за работа на Гражданския съвет към ВСС, т.IV.1, ГС подпомага ВСС при планиране и осъществяване на политики, свързани със законоустановените функции на ВСС, анализира и оценява ефекта от провеждането им; подпомага експертно ВСС при разработване на програми и проекти в приоритетните за ВСС насоки и др. И ако този механизъм е достатъчно добре работещ, считам, че чрез него предложенията и практическият опит на съдебните служители може да бъде пълноценно използван.

12.Считам за важно създаване на единен класификатор на длъжностите в органите на съдебната власт, както и на общи стандарти на организационните структури. Увеличението на трудовите възнаграждения на съдебните служители също считам за приоритет, но наложените ограничения на бюджета на съдебната власт няма да позволят това да се случи в първата година на мандата на ВСС, чийто състав предстои да бъде избран.

Не бих могла да се ангажирам с конкретни срокове предвид обстоятелството, че ВСС е колективен орган и само при наличието на обща воля проблемите на съдебните служители могат да намерят адекватно решение в обозримо бъдеще. В този смисъл по-горе съм посочила онова, което считам за важно и за приоритет, в каквато насока бих подкрепила разумните инициативи и предложения.

С уважение:

Светлана Калинова