ВСС-13087 16-11-2026

# ОТГОВОРИ НА ВЪПРОСИТЕ НА СДРУЖЕНИЕТО НА АДМИНИСТРАЦИЯТА В ОРГАНИТЕ НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

## 1. Място на съдебната администрация в политиката на ВСС

**Какво място отреждате на съдебната администрация в управленската политика на ВСС? Кои приоритети за нейното развитие бихте отстоявали през мандата си?**

Считам, че съдебната администрация трябва да заеме самостоятелно и ясно определено място сред стратегическите приоритети на Висшия съдебен съвет. Съдебната власт не се изчерпва с дейността на магистратите. Нейното ежедневно функциониране се обезпечава от съдебните служители, които изпълняват специфични административни, експертни, технически и организационни функции. Независимо от различията в правния статус на магистратите и служителите, резултатите от тяхната работа са взаимно свързани. В концепцията си застъпвам разбирането, че кадровата политика е основна и една от най-важните дейности на ВСС. Считам, че това разбиране следва да обхваща и администрацията на органите на съдебната власт.

Необходимо е да се изработи общ модел за организацията на съдебната администрация, който да обхваща съдилищата, прокуратурите и следствените органи, като отчита тяхната функционална специфика. Щатната численост и структурата на администрацията трябва да бъдат определяни след анализ на реално изпълняваните функции и обема на работа. Професионалните организации на съдебните служители следва да бъдат включвани в подготовката на решенията, които засягат техните функции, организация на труда и професионален статус.

**Моята позиция е, че ефективността на съдебната власт трябва да се оценява едновременно през работата на магистратите и през качеството на административното им обезпечаване.**

## 2. Подкрепа за започнатата инициатива за реформа

**Бихте ли подкрепили започнатата инициатива за цялостна реформа на съдебната администрация и обсъждането на разработените предложения във ВСС? Каква роля според Вас трябва да има Съветът в този процес?**

Подкрепям принципно инициативата на Сдружението на администрацията в органите на съдебната власт за разработване на цялостен модел за реформа на съдебната администрация. Особено положително оценявам избрания подход реформата да се разработва с участието на магистрати, административни ръководители, главни секретари, съдебни администратори, експерти и представители на професионалната общност.

В тази връзка намирам за правилна възприетата от САОСВ последователност на реформата. Не може да бъде създаден справедлив класификатор, ако предварително не са определени функциите на длъжностите. Не може да се определи необходимата численост, ако не е измерена действителната административна натовареност. Не може да бъде изградена устойчива система на възнагражденията, ако няма ясна длъжностна йерархия.

ВСС следва да има активна роля в този процес, а не да се ограничава до последващо разглеждане на отделни предложения. Бих подкрепил поставената от САОСВ цел, да бъде разработен консолидиран план за реформа на съдебната администрация.

## 3. Функции, натовареност и щатна численост

**Подкрепяте ли обща методика за измерване на административната натовареност, която отчита реалните функции, сложността на работата и спецификата на отделните органи? Как резултатите следва да се използват при определяне на необходимите щатове и какви гаранции са нужни срещу съкращения без предварителен анализ?**

Категорично подкрепям разработването на обективна методика за измерване на административната натовареност. В концепцията си поставям въпроса за неравномерната натовареност на следователите и необходимостта от отчитане на фактическата и правната сложност на разследванията. Считам, че аналогичен подход трябва да бъде приложен и по отношение на съдебните служители. Административната натовареност не може да бъде определяна единствено въз основа на броя на магистратите, делата или преписките.

С особено внимание следва да се подходи към малките съдилища и следствените отдели в райони с намаляващо население. Ниската статистическа натовареност не означава, че определен орган може да функционира без необходимите му административни звена.

Например всяко структурно звено има нужда от деловодно обслужване, призоваване и административно управление, независимо от броя на разглежданите дела. Ето защо подкрепям разработвания от САОСВ подход, при който се определя **минимален функционален състав**, а допълнителните щатове се обосновават чрез измерената натовареност.

**По отношение на щатната численост позицията ми е категорична: не трябва да се допуска необосновано съкращаване на административни длъжности.**

В концепцията си изрично съм заявил несъгласие с необоснованото закриване на щатни бройки от администрацията на следствените отдели. Тази позиция има общо приложение към всички органи на съдебната власт. Необходимо е да се разграничат действително излишните дейности от задължителните функции, без които съответният орган не може да функционира нормално. Оптимизацията не трябва да се отъждествява със съкращаване на служители. Тя трябва да означава по-добра организация, правилно разпределение на ресурсите и повишаване на ефективността.

# 4. Организационни структури и правила за работа

**Подкрепяте ли общи стандарти за организационните структури и осъвременяване на правилниците за съдебната администрация? Как следва да се съчетаят единните изисквания със спецификата на отделните органи и с минималните функции, които всяко звено трябва да изпълнява?**

Подкрепям създаването на общи стандарти за организационните структури на администрацията. Считам, че съществуващите различия в организацията на административната дейност изискват системен преглед, защото често водят до неравномерно разпределение на функциите, неясна управленска отговорност и затруднения при определяне на необходимата численост.

Единният модел не трябва да означава еднаква структура на всички органи.

Той трябва да въведе **единни принципи, минимални стандарти и обективни критерии**, като запази необходимите различия, произтичащи от функциите и натовареността. Подкрепям разработването на обективни съотношения между броя на магистратите и необходимата администрация.

В концепцията си съм поставил въпроса за необходимостта от ясно регламентиране на правомощията на завеждащите следствени отдели. Считам, че същият принцип трябва да се прилага към организацията на администрацията. Ръководителите на административните звена трябва да разполагат с ясно определени правомощия и отговорности за организацията на труда, оценяването на служителите и контрола върху изпълнението.

За следствените органи е необходима специална организационна рамка, съобразена с техните функции по разследване, експертно обезпечаване, работа с доказателства и техническо осигуряване.

# 5. Длъжности и единен класификатор

**Каква е позицията Ви за единен класификатор на длъжностите в органите на съдебната власт, основан на съпоставими функции, компетентности и отговорности? Кои промени в длъжностите и изискванията за заемането им смятате за най-необходими?**

Подкрепям разработването на единна длъжностна система за съдебната администрация. Считам, че длъжностите в различните органи на съдебната власт трябва да бъдат съпоставими по отношение на функциите, професионалните

изисквания, отговорностите и възнагражденията. Не намирам за оправдано служители с еднаква квалификация, сходни функции и съпоставима отговорност да бъдат поставяни в съществено различно положение единствено поради принадлежността си към конкретен съд, прокуратура или следствен орган. Единният класификатор трябва да се основава на предварително извършен функционален анализ.

Необходимо е да се установят съпоставими критерии за минимално образование, професионален опит, компетентности, самостоятелност и отговорност. Приемам за обосновано предложението експертните длъжности, които изискват по-висока квалификация и самостоятелно вземане на професионални решения, да бъдат позиционирани по-високо от изпълнителските административни длъжности. Необходимо е да се създаде законова възможност за единна рамка, която да осигурява общи принципи и възнаградителни съотношения, при запазване на необходимите функционални различия.

# 6. Справедливо и предвидимо заплащане

**Какъв модел на възнагражденията бихте отстоявали, за да се постигне справедливо заплащане при съпоставими функции и отговорности в различните органи и нива на съдебната власт? Как следва да се отчитат натовареността, квалификацията, съвместяването на длъжности и допълнително възложените задачи?**

Считам, че справедливото възнаграждение е основен фактор за професионалната мотивация, стабилността на кадровия състав и качеството на работа. Политиката по възнагражденията на съдебните служители не трябва да се основава на несвързани помежду си решения и периодични корекции, без ясна представа за мястото на всяка длъжност в общата система. Подкрепям създаването на единен модел на възнагражденията, основан на обективни критерии. Допълнително следва да бъдат отчитани професионалният опит, рангът, повишената натовареност, съвместяването на функции и изпълнението на допълнително възложени задачи. Считам, че предложенията за обвързване на определени ръководни длъжности с базови магистратски възнаграждения заслужават сериозен анализ.

Особено внимание следва да бъде обърнато на служителите в малките органи, които поради ограничената численост често съвместяват няколко функции. Считам, че такова съвместяване трябва да се извършва при ясни правила за възлагане, отчетност и заплащане. В същото време не трябва чрез допълнителни възнаграждения да се прикрива траен недостиг на необходимия административен персонал.

# 7. Подбор, задържане и кариерно развитие

**Какви мерки бихте подкрепили за привличане и задържане на подготвени съдебни служители, особено в звената с висок кадрови дефицит? Какви възможности за професионално израстване и доброволна мобилност между органите следва да бъдат създадени?**

В концепцията си обръщам сериозно внимание на проблемите при конкурсните процедури, професионалното развитие и кадровото обезпечаване на съдебната система.

Считам, че липсата на предвидима професионална перспектива е сред основните причини за загубата на квалифицирани кадри. Този проблем засяга в значителна степен и съдебните служители.

Подкрепям въвеждането на единни принципи за подбор и конкурсни процедури, които да гарантират прозрачност, равнопоставеност и оценка на действителните професионални качества. Необходимо е да се създаде ясна система за кариерно развитие, включително възможност за израстване в рамките на експертните длъжности, без това да зависи единствено от освобождаването на ръководна позиция.

**Качествените кадри могат да бъдат задържани не само с възнаграждение, но и с предвидимост, професионално признание и реална възможност за развитие.**

## 8. Атестиране и обучение

**Как трябва да се промени оценяването на съдебните служители, за да отразява действителното изпълнение и да подпомага професионалното им развитие? Подкрепяте ли общи правила и методика за атестиране, свързани с практически първоначални и продължаващи обучения?**

Подкрепям разработването на общи правила и методика за атестиране на съдебните служители. Считам, че формалното оценяване, което не отчита действителните резултати, не може да бъде ефективен инструмент за кадрово управление. Атестирането трябва да бъде обективно, прозрачно и насочено към подобряване на професионалните качества. Необходимо е да се разработят общи критерии, които да бъдат конкретизирани според характера на отделните длъжности. Необходимо е да се разработят отделни показатели за ръководните, експертните, специализираните и изпълнителските длъжности. Не приемам за правилно атестацията да се използва единствено като формална предпоставка за повишаване на възнаграждението или като основание за санкциониране на служителите.

## 9. Електронно правосъдие и нови компетентности

**Как ВСС следва да оценява въздействието на електронното правосъдие върху труда на съдебните служители? Какви промени са необходими във функциите, длъжностите, обучението и техническото обезпечаване, за да се намали дублирането на хартиени и електронни дейности и да се отчете възникващата нова работа?**

Електронното правосъдие е сред основните направления, които разглеждам в концепцията си. Считам, че внедряването на информационни технологии трябва да води до действително улесняване на работата, повишаване на ефективността и намаляване на ненужната административна тежест. Необходимо е обаче да се признае, че цифровизацията не винаги води автоматично до намаляване на административната натовареност. Ето защо подкрепям извършването на цялостен анализ на въздействието на електронното правосъдие върху труда на съдебните служители. Този анализ трябва да установи кои административни дейности действително са отпаднали, кои са се променили и какви нови функции са възникнали. Особено важно е при анализа на административната натовареност да се отчитат както спестените, така и

нововъзникналите операции. Възможностите на съвременните технологии, включително инструментите с изкуствен интелект, следва да бъдат използвани при наличие на правна регламентация, надеждна защита на данните и необходимия човешки контрол. За следствените органи допълнително значение има обработката на цифрови доказателства, специализираната експертна работа и сигурният обмен на информация.

**Електронното правосъдие трябва да освобождава време за съществената професионална дейност, а не да увеличава административната тежест чрез нови паралелни задължения.**

## 10. Съдебни и прокурорски помощници

**Каква е позицията Ви за статута, функциите и професионалното развитие на съдебните и прокурорските помощници? Необходими ли са общи стандарти за тяхната работа и ясни граници между помощната дейност и правомощията на магистратите?**

Считам, че съдебните и прокурорските помощници имат важно място в организацията на съдебната система. Те изпълняват висококвалифицирани правноаналитични функции и подпомагат работата на магистратите, като същевременно придобиват практически знания и професионални умения. Считам за важно да бъдат установени ясни граници между помощната експертна дейност и правомощията, които законът възлага лично на магистратите. Съдебните и прокурорските помощници трябва да имат възможност да подпомагат подготовката, анализа и организацията на работата, без да се допуска прехвърляне на изключителни магистратски правомощия. В рамките на реформата следва да се обсъди и по какъв начин придобитият професионален опит може да се отчита при последващо кандидатстване за магистратски длъжности, при спазване на законовите изисквания и принципите на равнопоставеност. **Необходимо е професията на съдебния и прокурорския помощник да има ясно определено място в съдебната система и предвидима перспектива за развитие.**

## 11. Участие на съдебните служители

**Какъв постоянен механизъм за участие на съдебните служители и техните професионални организации бихте подкрепили при подготовката на решения, които засягат работата и статута им? Как техните предложения и практически опит следва да бъдат отчитани от ВСС?**

Считам, че решенията за организацията и развитието на съдебната администрация трябва да бъдат подготвяни с участието на хората, които познават непосредствено нейната работа. В концепцията си поставям акцент върху необходимостта от прозрачност, институционален диалог и активно взаимодействие между ВСС и професионалните общности. Подкрепям създаването на постоянен механизъм за взаимодействие с професионалните организации на съдебните служители. Особено важно е този диалог да бъде постоянен, а не да се провежда само при възникване на конкретни проблеми. Бих подкрепил организирането на професионални срещи по апелативни райони, на които да бъдат обсъждани проблемите

на администрацията и изпълнението на реформата.Необходимо е да се осигури представителство на съдебните служители от различни по вид и големина органи, включително от малките съдилища и следствените звена. Считам, че САОСВ има възможност да бъде активен партньор в този процес, като предоставя разработените от него анализи, предложения и експертен опит. Същевременно следва да се поддържа диалог и със синдикалните организации при спазване на техните законови правомощия.За мен професионалният диалог трябва да има реално съдържание и да води до конкретни решения, а не да се изчерпва с формално съгласуване.

## 12. Конкретен ангажимент

**Кои конкретни действия за съдебната администрация сте готови да предложите или подкрепите през първата година от мандата си? В какви срокове и по какви резултати съдебните служители ще могат да оценят изпълнението на тези ангажименти?**

Считам, че всеки кандидат за член на Висшия съдебен съвет трябва да представи ясни приоритети и да носи отговорност за действията, които предприема за тяхното реализиране. Не бих искал ангажиментите ми към съдебната администрация да се ограничат до обща подкрепа за необходимостта от реформа. В рамките на правомощията на член на ВСС бих предложил последователен план за работа. Бих подкрепил създаването на съвместна експертна група, която да извърши преглед на разработените материали и да предложи конкретни мерки. Ще поставя въпроса за необходимостта от обща методика за административна натовареност и оценка на щатната численост. Ще подкрепя извършването на преглед на действащите класификатори и подготовката на предложения за единна длъжностна система. Ще поставя за обсъждане необходимостта от нов модел на възнагражденията, основан на обективни критерии и финансова обосновка. Ще подкрепя изработването на финансов план за поетапно реализиране на реформата и включване на необходимите средства в бюджетното планиране. Разбирам, че отделният член на ВСС не може самостоятелно да гарантира приемането на всички предложения. Може обаче да гарантира собствената си активност, последователност, аргументирана позиция и готовност да защитава необходимите промени. Подкрепям принципа, че реформата трябва да започне от анализа на функциите и натовареността, след което да бъдат определени необходимите структури, щатна численост, длъжности и възнаграждения. Съдебната власт трябва да разполага с професионална, мотивирана и стабилна администрация. Необходимо е съдебните служители да имат предвидим професионален статус, справедливо възнаграждение и реални възможности за развитие. Съдебната реформа не може да бъде успешна, ако обхваща само магистратите и оставя извън вниманието си хората, които ежедневно осигуряват функционирането на съдебната система. Убеден съм, че чрез професионален диалог, експертна подготовка и последователни решения можем да изградим по-ефективна, справедлива и устойчива съдебна администрация.

С УВАЖЕНИЕ:

/ ПЕТКО ПЕТКОВ /