НАРОДНО СЪБРАНИЕ
Вх. № КПВ-52-6194-Т-2
дата 2.11.2026 г.

ДО
КОМИСИЯТА ПО ПРАВНИ ВЪПРОСИ
НА НАРОДНОТО СЪБРАНИЕ

ОТГОВОРИ

на Таня Атанасова Радуловска – кандидат за член на съдийската колегия на Висшия съдебен съвет

Уважаема, проф. Тянкова,
Уважаеми народни представители,

Представям писмени отговори на част от поставените писмени въпроси, като на всички останали ще се постарая да отговаря в хода на устното ми изслушване.

На Сдружението на администрацията в органите на съдебната власт.

Поставените от Сдружението на администрацията в съдебната власт въпроси са съществени и не са обхванати от писмената ми концепция единствено защото смятам, че трябва да са предмет на отделна, задълбочена и цялостна концепция на новия състав на Висшия съдебен съвет (ВСС). Необходима е цялостна реформа на съдебната администрация, а не просто промяна на щатове и длъжностни характеристики. Трябва да се изготви цялостен анализ на функциите, реалната натовареност и необходимите компетентности, включително в светлината на преминаването към електронно правосъдие. Приемам, че съдебната администрация не е второстепенен обслужващ персонал, а съществена част от капацитета на съдебната власт, работата на която е от съществено значение за осигуряването на качествено, достъпно и своевременно правосъдие. Не можем да очакваме ефективна съдебна система, ако не осигурим професионална перспектива, справедливо възнаграждение и възможности за развитие на хората, които ежедневно обезпечават работа на съдилищата.

Последователно съм показвала отношението си по темите за квалификацията и развитието на съдебната администрация: като един от радетелите за откриване на специалностите „съдебен деловодител“ и „секретар“ в Университета по библиотекознание и информационни технологии и като един от първите преподаватели на студентите от тях; като лектор в провежданите вътрешни обучения на съдебната администрация в Софийски районен съд и със сътрудничеството, което сме имали, с професионалните организации на съдебните служители, докато бях председател на Съюза на съдиите в България. Като съдия съм изграждала отношенията си с деловодителителите и секретарите, с които съм работила, на екипен принцип.

1. Съдебната администрация е основна част от човешкия ресурс на правосъдието. Качеството на нейната работа пряко влияе върху срочността на делата, достъпа до правосъдие и ефективността на съда. Затова считам, че кадровата политика на ВСС е необходимо да обхваща не само магистратите, но и цялата съдебна администрация.

Бих откроила три основни проблема:

1) Липса на достатъчно обективно планиране на човешкия ресурс – необходимият брой служители не винаги се определя въз основа на реалния обем и сложност на работата и не е равномерно разпределен между отделните органи на съдебната власт.

2) Нееднакви организационни структури и неясно разграничение на функциите – съществуват предпоставки за дублиране на дейности, неравномерно разпределение на задачите и различия в изискванията към сходни длъжности.

3) Недостатъчна предвидимост на професионалното развитие и възнагражденията – това затруднява привличането и задържането на квалифицирани служители.

Разблокирането на натрупалите се кадрови проблеми на системата трябва да върви успоредно за съдиите и съдебните служители. През първата година бих предложила цялостен функционален и кадрови анализ на съдебната администрация, разработване на единна методика за оценка на натовареността, преглед на длъжностните характеристики и възнагражденията и план за обучение и професионално развитие.

Приемам, че главната цел не трябва да бъде просто оптимизация на числеността, а по-добро използване на наличния човешки ресурс и повишаване на качеството на административното обслужване.

2. Категорично бих подкрепа цялостна реформа на администрацията. Смятам, че проблемите на съдебната администрация трябва да бъдат разглеждани системно, а не чрез отделни промени на щатове, длъжностни характеристики или възнаграждения в различните органи на съдебната власт. Реформата трябва да обхване не само числеността и структурите, но и функциите, длъжностите, подбора, оценяването, възнагражденията, обучението и кариерното развитие.

В тази връзка бих подкрепила създаването на широка работна група с участието на магистрати, административни ръководители и съдебни служители, която да изготви цялостен модел за развитие на съдебната администрация. Водеща роля трябва да има Комисията за съдебна администрация на ВСС, която да координира процеса, да създаде условия за професионален диалог, а Съветът да поеме отговорност за реализирането на предложенията в рамките на своите правомощия.

3. Подкрепям създаването на единна методика за определяне на натовареността и определяне на щатната численост, основана на реалните функции и натовареност на съдебната администрация. Считам, че методиката трябва да отчита няколко фактора: обема и сложността на извършваните дейности, броя на обслужваните съдебни състави и заседания, видовете производства, административното обслужване на граждани и адвокати, спецификата на съответния съд и степента на дигитализация. Бих предложила методиката

да измерва реалния необходим човешки ресурс за изпълнение на определени функции при предварително установени стандарти за качество и срочност.

Дигитализацията на този етап не е довела до облекчаване на работата на съдебната администрация, а промени характера на работата и изисква нови компетентности.

При вземане на решения относно щатното разписание на всеки отделен орган на съдебната власт е необходимо да се съобразяват не само спецификите на конкретно заеманите длъжности съобразно длъжностните характеристики, а да се взема предвид и минимално необходимият брой съдебни служители за нормалното функциониране на отделен съд. Считам, че е подходящо окрупняване единствено по отношение на общата администрация, като някои функции се поемат от служителите на най-големия районен или съответно от тези на окръжния съд (например общо счетоводно обслужване, техническо и компютърно-информационно обслужване и др.).

4. Подкрепям прилагането на общи принципи и минимални стандарти за организация на съдебната администрация, които да съобразяват спецификата на отделните органи на съдебната власт. Необходимо е да има обща рамка за основните функции и управленски структури, която да се регламентира с приемането на нов или съществено променен Правилник за съдебната администрация. Управленската структура не може механично да бъде уеднаквена за всички съдилища независимо от техния размер, натовареност и особености. Считам, че всяка промяна в организационната структура или щатната численост трябва да се извършва след функционален анализ, който да установи реалните потребности, дублираните дейности, възможностите за автоматизация или съчетаване на няколко функционални дейности в по-малко натоварените съдилища и последствията за качеството на работата. Категорично съм против механичното съкращаване на щатове, което може да доведе до загуба на квалифицирани кадри и влошаване на административното обслужване. При оптимизацията на администрацията трябва да се предвиди възможност за запазване на висококвалифицираните служители чрез преназначаване на нови длъжности или място на работа.

5. Подкрепям създаването на единен класификатор на длъжностите в съдебната администрация, който да отчете спецификата на длъжностите в съдебната власт, включително особеностите в съдилищата, прокуратурите и следствените органи. Класификаторът трябва да разграничава длъжностите според характера на работата, образованието, професионалния опит, необходимите компетентности, степента на отговорност и сложността на изпълняваните задачи.

6. Считам, че служителите в съдебната администрация имат право на достойни възнаграждения, съобразени с натовареността и отговорността на работата им. Единният класификатор на длъжностите трябва да създаде възможност за справедливо кариерно развитие и съпоставимо заплащане при съпоставими функции и отговорности. Не намирам основание служители, които заемат сходни длъжности, да получават съществено различни възнаграждения, единствено поради месторабoтата си в органи на съдебната власт от различни нива.

Механизмът за определяне на възнагражденията трябва да бъде прозрачен и предвидим, с ясни правила за актуализиране и възможност за професионално развитие.

Задържането на квалифицираните служители обаче не зависи само от възнаграждението. Мотивацията на служителите за продължителна работа в съдилищата зависи от степента им на натовареност, признанието за професионалните им постижения, добрите условия на труд и създадената работна атмосфера, от достъпа до качествено обучение и наличието на перспектива за кариерно развитие. Считам, че съдебната администрация трябва да се възприема като професионална кариера, а не като временна заетост без ясна перспектива.

7. Бих подкрепила единна и прозрачна система за подбор и професионално развитие на съдебните служители, основана на квалификацията, професионалния опит, компетентностите и действителните изисквания на съответната длъжност.

Необходимо е свободните позиции да се обявяват публично, с предварително определени критерии и ясна процедура за оценяване. Трябва да се създадат реални възможности за вътрешно кариерно развитие, включително за заемане на по-високи експертни и ръководни длъжности, при равнопоставен достъп на кандидатите.

Подкрепям и доброволната мобилност между органите на съдебната власт, тъй като тя може да бъде възможност за кариерно развитие, за запазване на квалифицирани и специализираи служители и за обмен на опит.

8. Категорично подкрепям единна методика за атестиране на съдебните служители, основана на обективни и предварително известни критерии, които отчитат реално изпълняваните функции. Оценяването трябва да включва качеството и срочността на работата, професионалните компетентности, инициативността, комуникацията, работата в екип и способността за използване на новите технологии. Необходимо е да се отчитат и допълнително възложените задачи, когато те съществено увеличават отговорностите и натоварването.

Считам, че атестирането не трябва да бъде формална дейност, а инструмент за развитие – да установява силните страни и областите за подобрение и да води до конкретен план за обучение, за професионално усъвършенстване и развитие.

Бих подкрепила системно обучение, съобразено с индивидуалните потребности и спецификата на длъжността, като резултатите от атестирането се използват при планирането му и при професионалното развитие.

9. Функциите на съдебния администратор са подробно регламентирани в чл. 5 ПАС. Пряко отговаря за организацията на административните процеси, планирането на човешките ресурси, разпределението и контрола на административните дейности, развитието на служителите и качеството на обслужването. Съществена е ролята му на посредник в комуникацията между административния ръководител и съдиите, от една страна, и служителите от администрацията, които не работят директно в екип със съдиите.

По отношение на съдебните и прокурорските помощници, които са висококвалифицирани служители с юридическо образование, не считам, че е налице

проблем са статута им, предвиден в чл. 244-248 ЗСВ. Считам, че е необходимо да се уеднаквят критериите и процедурите за подбора им, както и да се приемат общи стандарти за работата им. Особено важно е да се гарантира редът за възлагане и изпълнение на конкретни задачи от съдиите и административните ръководители, така че помощниците да подпомагат професионално дейността на съдиите и прокурорите, а не да заместват работата и професионална им отговорност.

10. Етапът, на който се намира въвеждането на електронното правосъдие, не облекчи, а доведе до увеличаване обема от работа на съдебните служители, които се налага да обработват делата едновременно на хартиен носител и в електронна среда. С развитието му обаче - преминаване към изцяло електронни дела, подаване на документи, призоваване и плащане онлайн, провеждане на онлайн и хибридни заседания, видеоконферентни връзки, проверка на дигитална самоличност и записване на дигитални съдебни протоколи, съществено ще се променят конкретните задължения и компетенциите, които трябва да притежават съдебните служители. Това изисква допълнителни, задълбочени обучения на служителите за работа в електронна среда. Обучителният процес трябва да обхваща не само всяка промяна в действащите електронни системи, но и целенасочени обучения за работа с новите технологии, както и осигуряване на техническа и методическа подкрепа.

Съдебните служители трябва да бъдат активно включени в разработването и тестването на електронните системи, тъй като именно те познават практическия процес и могат да идентифицират проблемите, които не се виждат на етап проектиране.

Дигитализацията трябва да освобождава човешки ресурс и да го насочва към задачи с по-съществено значение за цялостната дейност, а не да създава допълнителна работа чрез паралелно поддържане на две системи.

11. Намирам за полезно създаването на постоянен консултативен механизъм към ВСС с участието на представители на съдебните служители и професионалните им организации. Смятам, че служителите трябва да бъдат включвани в работните групи към ВСС още при разработването на решенията по всички въпроси, които ги засягат. Особено важно е ВСС да създаде механизъм за обратна връзка – предложенията на служителите да бъдат обобщавани, обсъждани и мотивирано отчитани при вземането на решенията.

Подкрепям пряко участие на представители на професионалните организации в работата на Комисията по съдебна администрация, както и възможност за подаване директно до нея на писмени предложения и сигнали за системни организационни проблеми. Това е въпрос не само на добро административно управление, а възможност да се използва професионалният опит на хората, които ежедневно осигуряват работата на съдилищата.

12. Въпросите, касаещи съдебната администрация, трябва да са сред приоритетите на следващия състав на ВСС и разглеждането им да започне веднага заедно с другите неотложни задачи.

Още през първата година на евентуалния си мандат бих инициирала или подкрепила четири основни действия:

- Започване на цялостен функционален и кадрови анализ на съдебната администрация, с участие на съдебните служители и техните професионални организации.
- Приемане на нов Правилник за съдебната администрация, нов класификатор на длъжностите, актуализиране на щатното разписание и нова единна методика за атестиране.
- Разработване на единна методика за определяне на необходимата численост на служителите въз основа на реалните функции, обема и сложността на работата и степента на дигитализация.
- Създаване на постоянен механизъм за диалог и обратна връзка със съдебните служители, както и на програма за обучение и адаптация към електронното правосъдие.

Ще настоявам тези действия да бъдат обвързани с конкретни срокове и очаквани резултати. Смятам, че трябва да се изгради директен комуникационен канал с Комисията по съдебна администрация, но и лично бих представяла периодична информация за предприетите от мен инициативи, внесените предложения, обсъжданията и постигнатия напредък.

От Български институт за правни инициативи

По общите въпроси

1. Отделеното от настоящия състав на Висшия съдебен съвет (ВСС) внимание на посочените случаи считам за недостатъчно и незадълбочено. Усилията за изясняване на тези и подобни на тях казуси, свързани с мрежи за натиск и влияние, следва да продължат и изискват ясен институционален отговор, както и мерки за недопускане на рецидиви. В противен случай, както в системата, така и в обществото се утвърждава впечатление за институционална немощ и се излъчва сигнал за толериране на непочтеност, на нарушения и дори на вероятни престъпления. Считам, че бъдещите членове на ВСС следва да положат усилия да се реагира публично и незабавно на всеки сигнал за натиск и накърнена независимост, откъдето и да изхожда той, да не се препятства изясняването на факти, да се предоствя възможност за изслушване на засегнатите, както и да се осигури надеждна защита на магистратите, за които се установи, че действително са обект на натиск. Изключително важно е и да се стимулира у съдиите рефлекс на непоносимост при натиск, включително посредством провеждането на обучения по етика, за да се формира професионален интегритет, съответен на високите изисквания към професията.

2. Изцяло подкрепям въвеждане на законадателна възможност за отзоваване на изборните членове от професионалната квота. Аргумент за това е обстоятелството, че членовете от тази квота всъщност са представители на съдийската общност, които са излъчени именно, за да представляват и защитават интересите на общността и да отстояват нейната независимост, запазвайки дистанция като експерти, включително в ролята си на съдии, които са призвани да избират и да отговарят за кариерното развитие на други съдии.

Посочила съм и в концепцията си по друг повод (избора на административни ръководители), че когато номинацията и изборът изхождат от самите съдии, тя е израз на изграден професионален авторитет и доверие. Ето защо и в случай, че авторитетът и доверието са компрометирани, а съдийската общност акумулира недоволство от дейността на професионален представител и в мнозинството си прецени, че той вече не изпълнява функциите си за отстояване принципите на безпристрастно, независимо и ефективно функциониране на съдебната власт, следва да има право на отзив за избрания от нея преставител, както и правото да го замени с друг свой представител. Считам, че това право трябва да се упражнява пряко и не е достатъчна предвидената към момента възможност да се иска освобождаването на професионален представител от една пета аот съдиите, по което компетентна да се произнесе е съдийската колегия на ВСС и то на изрично предвидените основания за особождаване на изборен член на ВСС. При упражняване на подобно право обаче следва да има достатъчно и представително мнозинство на отзоваващите съдии, за да не се накърни независимостта на изборния член от малка група недоволни от позиците му съдии. При упражняване на това право не следва да се търси санкция на самия ВСС, но при запазена възможност и гаранции за съдебен контрол.

3. При провеждане на избор за поста на председател на върховен съд или главен прокурор бих се придържала към критериите, разработени от Министерството на правосъдието с мое участие, в качеството ми на заместник-министър, имплементирани в представен Компетентностен модел за ръководните длъжности в съдебната власт. Най-общо профилът на кандидатите следва да се базира на много високи изисквания за професионални качества и интегритет. За мен от особено значение са реалните доказателства за почтеност, за независимост, безпристрастност, устойчивост на натиск, легитимност на решенията, за авторитет. От значение са личните качества и лидерски умения, от които може да се изведе очакван стил на управление. За най-висшите постове в съдебната власт има значение и изградения и доказан управленски капацитет. За профилирането на подходящите кандидати следва да се отчитат и разликите във функционалните характериситки за съответната длъжност. Изборът би бил обоснован, мотивиран и с висока степен на легитимност, при осигуряване на условия за конкуренция на няколко кандидатури, включително при номинации не само от страна на членове на ВСС, но и от пленумите на върховните съдилища и от министъра на правосъдието. От съществено значение са становищата на съответната професионална общност и на на гражданското общество, тъй като лицето, което ще се избере на някоя от тези длъжности ще отстоява не само собствената си репутация, но авторитета на институцията, която представлява.

4. Категорично считам за необходимо законово закрепване на критериите за определяне на възнаграждения за всички нива на длъжности в съдебната система. Всяко различно разрешение поставя магистратите в положение на несигурност и създава предпоставки за накърняване независимостта на съдебната власт. Определянето следва да почива на обективен, проверим и устойчив критерий. За отправна точка в тази насока считам средната работна заплата за страната. В настоящите условия действително е установено

положение, при което разликите във възнагражденията между отделните инстанции са отчетливи и не отразяват справедливо натовареността, поеманата отговорност и квалификацията на магистратите. Ето защо и при отчитане на посочените фактори следва да бъдат определени възнаграждения за отделните инстанции, без разликите да са прекомерни. Вариантите за определяне са два: законоустановеност на най-високите възнаграждения в системата и за всички останали съдии да се определят възнагражденият в процентно съотношение спрямо най-високото; законоустановеност на най-ниското възнгараждение и процентно увеличение за всички по-висши длъжности. По-високият размер на възнагражденията в различните инстанции следва да отчитат по-високата отговорност на горните инстанции, особено на тези, чиито актове не подлежат на последващ контрол, но водещи за основното възнаграждение следва да са натовареността и повишаването на място в ранг.

5. Считам кандидатурата си за строго професионална. Инициативната ми номинация е направена от не една, а от седем организации на гражданското общество, работещи в областта на върховенството на правото и защитата на правата на човека. Приемам това като отговорност и признание за работата си, вземаните решения и отстояваните позиции в професионалния си път като магистрат, представител на професионална съдийска организация, член на ръководния екип на Министерството на правосъдието и адвокат. Професионалната ми номинация е припозната от народни представители, с които не се познавам лично и не съм обсъждала конкретни теми и въпроси, като контактите ми се изчерпват с подготовка и предаване на необходимите за кандидатурата документи. Не съм поемала каквито и да било ангажименти към конкретни лица или парламентарни групи. От перспективата на професионалист поемане на политически ангажименти е недопустимо. Ангажирането ми е свързано с отстояване на независимост и почтеност, както и с влагането на усилия и опит, с цел създаване на предвидима, обективна и професионална система за управление на съдилищата.

6. Намирам системите за изкуствен интелект, включително базираните на големи езикови модели за особено полезни при търсене на информация с изследователска или обучителна цел, но не и за професионален концептуален анализ, оценка и планиране на конкретни разрешения. По тази прична при изготвяна на концепцията си не съм ползвала софтуерно базирани модели за машинна обработка от изкуствен интелект.

По въпросите по концепцията

ВЪПРОС: На стр. 1 казвате, че предназначението на парламентарната квота е да внесе във ВСС "различен обществен и професионален поглед, като неутрализира риска от прекалено капсулиране на съдебната система". В досегашната работа на ВСС парламентарната квота често е критикувана, че формира безпринципни мнозинства. Как парламентарната квота може да се върне към изначалните си функции, които описвате?

ОТГОВОР: Целите на въвеждане на парламентарна квота се състоят в осигуряване на действително обществено представителство, както и на външен, но строго експертен поглед върху управлението на съдебната власт. За да се подготви изпълнението им е

необходимо на първо място излъчване на представители, които имат не само достатъчна експертиза и поглед от различни перспективи върху функционирането на съдебната власт, но и личен профил и опит, в рамките на които е доказано последователно отстояване на принципни позиции по въпросите за състоянието и функционирането на съдебната система, без позициите да са обвързани с политически или чисто партийни интереси. Това до голяма степен би гарантирало и последващо професионално поведение, основано на независимост, принципност и отстояване на позиции в интерес не само на съдийската общност, но и в интерес на гражданското общество и на потребителите на правосъдие.

ВЪПРОС: На стр. 16 казвате: „намирам за неефективно законодателното решение да се отнеме от правомощията на членовете на ВСС те сами да могат да инициират дисциплинарно производство. На практика има редица случаи, при които бездействието на легитимираните да поискат образуването на дисциплинарно производство доведе до безнаказаност на тежки професионални и етични нарушения." Как предлагате да се върне това правомощие, без да се наруши гаранцията за безпристрастност? Предвиждате ли задължителен отвод на вносителя при гласуването?

ОТГОВОР: Считам, че при ясни и категорични, включително публично оповестени данни за конкретно допуснати нарушения, особено такива, свързани с накърняване престижа на съдебната власт, ВСС не бива и не може да стои безучастен и да остави данните без проверка и евентуални последствия, само защото не е направено съответно предложение от страна на административен ръководител, от инспектората или от министъра на правосъдието. Въвеждането на правомощие за членовете на ВСС относно предлагането да се образува дисциплинарно производство е въпрос на законодателно разрешение. В случай, че бъде допуснато, то вносителят или вносителите на предложение не следва да бъдат членове на дисциплинарен състав, респ. следва да бъдат отведени от такъв състав, за да се осигури безпристрастност на проверката и събирането на доказателства. Не виждам пречка обаче вносителят или вносителите на предложение да участват при обсъждането на установените резултати от дисциплинарното разследване, както и при определяне на евентуална санкция. По аналогия с трудовите правоотношения, на които са приравнени и правоотношенията по изпълнение на функциите на магистратите, няма пречка съответен представляващ сам да образува дисциплинарно производство, да изясни фактите и да наложи санкция. Гаранция за недопускане на злоупотреби и за добросъвестно установяване на действителните обстоятелства е и съдебният контрол върху решенията на ВСС.

ВЪПРОС: На стр. 8-9 от концепцията Ви определяте последното решение на Пленума, с което са разкрити 21 нови щата за съдии, за да бъдат назначени 38-те младши съдии, като „напълно безпринципно и необосновано". Казвате също, че „прекомерното раздуване на щатната численост на съдиите в страната е не само икономически неефективно, но води и до девалвация на качеството на съдийската професия". Какво би било алтернативното решение? Законът задължава младшите съдии да бъдат назначени след изтичане на срока по чл. 240 ЗСВ.

ОТГОВОР: Посочила съм и в концепцията си, че механичното разкриване на щатове за съдии не разрешава действителни проблеми, свързани основно с натовареността и конретните потребности на съответния регион. Примерът с обстоятелствата, при които беше изпълнено законовото задължение на ВСС за назначаване на младшите съдии е даден, за да се илюстрира липсата на добро и ефективно планиране на кадровите потребности в системата, резултат и от неритмичното и забавено провеждане на конкурси за повишаване, което в крайна сметка има за резултат просто осигуряване на работни места за съдии, но не и покриване на регионалните нужди за обезпечаване на правораздавателната дейност на съдилищата. За този резултат, разбира се, младшите съдии нямат никакъв принос или вина, а правата има за назначване като съдии в районен съд следва да бъдат зачетени. Проблемите са в лошото планиране и липсата на реална и действителна оценка на потребностите по райони. Разрешенията се състоят в достоверното отчитане на натовареността, анализ на моделите за съдебна карта, дългосрочно планиране и прогнозиране, ритмично провеждане и приключване на конкурси.

ВЪПРОС: На стр. 12 от концепцията Ви критикувате, че „при последващи конкурси командированите магистрати почти винаги се предпочитат с мотива, че познават по-добре работата на съответната длъжност“, и че това поставя останалите кандидати в неравностойно положение. На същата страница обаче определяте като „справедлива практика" при командироване на съдии от по-долна инстанция „да се зачита мнението на общото събрание на съответното отделение, в което съдията ще бъде командирован". Как ще избегнете тогава опасността от неравностойно третиране на магистратите? Предлагате ротационно командироване по ред, определен от общото събрание на отделението. Какво гарантира, че Общото събрание ще определи реда по обективни критерии? И когато дойде конкурсът, няма ли пак да бъдат предпочетени онези, които вече са минали през ротацията, пред съдиите, които не са били включени в нея?

ОТГОВОР: Въпросът съчетава две теми. Едната е за използване на института на командироването превратно, без обективни критерии и в условията на неравнопоставеност на магистратите, които биха могли да бъдат командировани. Втората тема е тази за обективността и критериите при конкурсите за повишаване. Застъпвам тезата, че сам по себе си придобитият от магистрат опит в по-горна инстанция като командирован не следва и не може да бъде критерий при оценяването му в конкурс за повишаване или за предпочитането му при равни други показатели с други кандидати, именно защото подобно оценяване не е равностойно - кандидатите не са били поставени при сходни условия. Когато обаче обезпечаването на дейността налага командироване, включително на незаети щатове в горна инстанция, то командироването по замисъл и предназначение следва да е временно, като при използване на инсттута на командироване следва да се подбират най-опитните и подготвени кадри, върху които преки наблюденя и впечатление по реда на инстанционния контрол имат именно съдиите от по-горния по степен съд. Ето защо и смятам, че тяхната преценка би могла да е полезна и да е критерий за това, кой да бъде предпочетен. Същевременно и за осигуряване на равнопоставеност между кадри със сходни качества,

както и за предоставяне на възможност те да придобият различен опит, считам за разумно и подходящо командироване на ротационен принцип.

ВЪПРОС: В концепцията си засягате и темата за тестовете за почтеност като предлагате предварителни проверки при първоначално назначаване, при несменяемост и при заемане на ръководни длъжности, и текущи при завишени рискови индикатори. Кой би извършвал подобен тест?

ОТГОВОР: Посочила съм и в концепцията си, че считам за подходящо проверките за почтеност и интегритет да бъдат осъществявани при подходящи гаранции от Инспектората на ВСС (ИВСС), при укрепване на капацитета му и осигуряване на необходимите обучения, средства и технически ресурси. Считам, че са необходими категорични гаранции за независимостта на органа, на който биха се възложили проверките за почтеност и интегритет, каквито към настоящия момент не са налице по отношение на състава на ИВСС. Това налага законодателна промяна в условията за избиране на инспектори, така че да се гарантира тяхната компетентност, независимост и неутралност спрямо проверяваните лица. Считам за полезно при осъществяване на тази конкретна дейност да бъдат привлечени и външни експерти (например квалифицирани психолози за провеждане на стандартизирани психометрични тестове, финансови експерти за проверките на финансовите активи и съответствието им с доходите на лицето, международни експерти, които да обогатят дейността с опита си и балансират опасността от използване на проверките за неправомерен вътрешен натиск).

С уважение,
Таня Радуловска

Електронно подписан документ от : TANYA ATANASOVA RADULOVSKA-MADAMZHIEVA
Дата : 26/11/02 18:57:26+0200
В съответствие с eIDAS.