

НАРОДНО СЪБРАНИЕ		
Вх. №	52-6194-29	
Дата:	25 / 09	2026 г.

КОНЦЕПЦИЯ

14.09

на

доц. д-р Михаил Александров Малчев

кандидат за член на Съдийската колегия на Висшия съдебен съвет
от квотата на Народното събрание

Съдържание на концепцията	
Въведение	3
1. Десет публични ангажмента	6
2. Изходна точка за мандата	8
3. Ролята на Висшия съдебен съвет	10
4. Съдийско самоуправление и управление на съдилищата	12
5. Кадрова политика	13
6. Конкурсни процедури	16
7. Аттестиране и професионално развитие	18
8. Избор и оценка на административни ръководители	20
9. Командироване	22
10. Натовареност и правосъдие в разумен срок	24
11. Съдебна карта и достъп до правосъдие	27
12. Съдебна администрация и условия на труд	28
13. Дисциплинарна дейност и етични стандарти	30
14. Защита на независимостта и реакция при натиск	32
15. Зависимости, конфликти на интереси и нерегламентирано влияние	34
16. Прозрачност, отчетност и обществено доверие	36
17. Бюджет, материална база и управление на ресурсите	38
18. Електронно правосъдие	40
19. Изкуствен интелект и автоматизирани инструменти	42
20. Обучение, научен анализ и международно сътрудничество	43
21. Комуникация и защита на престижа на съдебната власт	46
22. Работа в Пленума и междуинституционален диалог	47
23. Конкретният ми принос като член на Съдийската колегия	48
24. Програма за действие	49
Заклучение	52
Използвани нормативни и други източници	53

Въведение

Кандидатствам за член на Съдийската колегия (СК) на Висшия съдебен съвет (ВСС) с разбирането, че всеки подготвен юрист следва да допринася със своите знания и опит за развитието на съдебната система. Съзнавам отговорността, която поемам, и професионалното предизвикателство, пред което се изправям. През годините са натрупани проблеми, свързани с независимостта, кадровата политика, дисциплинарната дейност, натовареността и управлението на съдебната система, които изискват ефективни решения. Сред най-важните обществени задължения на СК на ВСС са да създава условия, при които всеки съдия може да правораздава независимо, компетентно и в разумен срок; да защитава магистратите и съдилищата от недопустимо въздействие; да провежда честна и обективна кадрова политика; да съобразява интереса на магистратската общност и обществения интерес и да носи публична отговорност за упражняването на поверените ѝ правомощия.

Независимостта на съдебната власт не е професионална привилегия. Тя е гаранция за всеки човек, че спорът му ще бъде решен само въз основа на закона и установените факти. Бързото, качествено и обективно правосъдие е цел, която трябва да обединява юридическите професии и всички публични власти. Състоянието на съдебната система и нейното управление не може да се оценява единствено според броя на магистратите и разгледаните дела, материалните условия и други статистически показатели. Съществените въпроси са дали свободните длъжности се заемат навреме и по предвидим ред; дали кандидатите за административни ръководители се оценяват по еднакъв стандарт; дали атестирането дава пълна и обективна представа за професионалната дейност; дали отказът на съдията да се съобрази с неформално влияние няма да се отрази върху натовареността, командироването или атестирането му; дали гражданинът може да разбере защо ВСС е взел конкретно решение.

Един от тежките дефицити на досегашното управление на съдебната система, който съзирам, не е липсата на стратегии, правила и данни. Дефицитът се корени в разрыва между тях и създадената практика по приложението им. Например, формалното атестиране създава оценки, но не винаги дава вярна и пълна картина за професионалната работа. Забавеният конкурс е показател за кадрова немощ и причина за широкото приложение на института на командироването. А продължителното командироване може да превърне временната кадрова необходимост в неформален кариерен механизъм. Непроверимата натовареност възпроизвежда неравенство между съдилища и съдии. Непоследователната дисциплинарна практика създава несигурност там, където законът изисква предвидимост. Решение без ясни и своевременно изложени мотиви поражда съмнение, дори когато е законосъобразно.

Докладът на Европейската комисия за върховенството на закона за 2026 г. определя общественото възприятие за независимостта на съдилищата и съдиите в България като много ниско. Само 24 процента от гражданите и 22 процента от дружествата я оценяват като добра или много добра. Като основни причини са посочени възприятията за намеса или натиск от правителството и политиките, както и от икономически или други частни интереси. Същият доклад отчита липса на напредък по реформата на ВСС и увеличаване на продължителните командирования. Тези констатации не следва да бъдат приемани като

външна присъда. Изброените дефицити са важна отправна точка за работата на следващия Съвет.

Ниското обществено доверие не означава, че българските съдилища не работят. Съдиите и съдебните служители постигат добри професионални резултати въпреки недостатъците на управлението. Задачата на ВСС е да не разчита на личната им издръжливост като постоянен ресурс, а да отстранява системните причини за неравномерната натовареност, кадровите липси, технологичните затруднения и усещането за зависимост. Като съдия, преподавател и учен съм се стремил да допринасям за авторитета на съдебната власт и съм обучавал стотици студенти по право, адвокати, магистрати и други практикуващи юристи. Ако бъда избран, ще използвам този практически, научен и преподавателски опит за повишаване на доверието в дейността на ВСС и в съдебната система.

Доверието в Съвета и ефективността на неговата дейност могат да се повишат само ако се премине от управление чрез изключения към управление чрез незаобиколими правила. Това изисква публичен календар за упражняването на основните правомощия, предварително известни критерии, надеждни данни, ясни срокове, мотиви за решенията и отчет за резултата. Когато решението изисква законодателна промяна, ВСС следва да подготви точно и обосновано предложение до орган с право на законодателна инициатива. Когато обаче то зависи от вътрешни правила, организация или последователно проучване на фактите, Съветът не може да оправдава бездействието си с чужда компетентност.

В рамките на кадровите правомощия на СК ще предложа тригодишен кадрови план, който да се актуализира ежегодно. Той следва да се основава на публичен календар за конкурсите, атестациите и изборите на административни ръководители. За всяка процедура трябва да бъдат посочени отговорното звено, междинните срокове и актуалният статус. Всяко забавяне следва да бъде своевременно обяснявано, а причината за него да води до конкретна коригираща мярка.

Конкурсната оценка при повишаване и преместване трябва да бъде разбираема и проверима за всички участници. Числото само по себе си не е мотив, както не са достатъчни и няколко общи изречения за всеки кандидат. Комисиите следва да прилагат предварително известни показатели, ясни правила за конфликт на интереси и съпоставка въз основа на конкретни професионални материали. Атестирането трябва да дава вярна оценка на професионалната пригодност и да има реално значение за преценката на качествата на магистрата. Отмененият съдебен акт може да бъде повод за анализ, но изводът следва да отчита сложността на делото, предприетите процесуални действия и качеството на мотивите. На участниците трябва да бъде осигурена ефективна възможност да оспорят класирането, за да може СК на ВСС да вземе информирано решение.

Масовото командироване основателно се възприема като проблем както в общественото пространство, така и сред магистратите. То е пряко свързано със забавените конкурси за преместване и повишаване, които понякога не приключват с години. Командироването трябва да се върне към основната си функция на кратка и изключителна мярка при внезапна кадрова нужда и да престане да бъде траен заместител на конкурса. Ще настоявам за пълен публичен регистър в реално време, ясни основания, предварителни критерии при повече кандидати и периодичен преглед на всяко по-продължително

командиrowане. Прекратяването му не може да се използва като реакция срещу съдебен акт или професионална позиция. Трайната кадрова потребност трябва да се решава чрез своевременни конкурси при ясни и предвидими правила.

Неравномерната натовареност е друг важен въпрос, за който досега не е намерено трайно решение. Тя не може да се измерва само с броя на делата. Методиката трябва да отчита тяхната сложност, процесуалните действия, продължителността, специализацията, несвойствените функции и административната подкрепа. Ще работя за това разглеждането на делата в разумен срок да стане постоянен и измерим приоритет чрез ранно откриване на трайно висящите производства, анализ на причините и конкретна управленска реакция. Данните за установените нарушения и изплатените обезщетения трябва да водят до корекция, но не и до публично заклеяване на съдия без доказана лична вина.

Търсенето на дисциплинарна отговорност при доказано нарушение е необходимо, но трябва да бъде предвидимо, своевременно и съразмерно. Съдебната грешка, организационният проблем, етичният въпрос и дисциплинарното нарушение не са едно и също. Правното становище и оценката на доказателствата се проверяват по установения инстанционен ред; дисциплинарното производство не може да служи за контрол върху вътрешното убеждение на съдията. Същевременно грубите етични нарушения, виновното и съществено забавяне и данните за участие в мрежи за нерегламентирано влияние не могат да бъдат подминавани. При достатъчно конкретни данни за случаи, наподобяващи „Осемте джуджета“ или „Нотариуса“, СК следва незабавно да сезира компетентните по чл. 312, ал. 1 ЗСВ органи. Дисциплинарна отговорност може да се носи само след пълно изясняване на фактите, доказване на конкретно нарушение и осигуряване на право на защита. За ограничаване на бавното правосъдие е необходим и периодичен преглед на производствата със съществени забавяния, установяване на причините и предприемане на подходящи последващи действия.

Електронизацията е важно средство за повишаване на срочността и ефективността на правораздаването. Ще предложа конкретен план за подобряване на ЕИСС с постоянен потребителски одит, срокове за реакция и пилотно изпитване на промените. Ще работя за практическо обучение на магистратите и съдебните служители по професионална етика, за повече възможности за професионална квалификация и за модел на конфиденциална подкрепа за магистрати в затруднение. Ще предложа и подробен стандарт за практическите стажове на студентите по право в съдилищата, който да повиши практическата насоченост на юридическото образование и да подпомогне работата на съдиите наставници.

За защитата на независимостта на съдебната власт е необходима постоянна институционална политика. Ще предложа протокол за реакция при данни за политически, икономически, административен или друг натиск или заплаха срещу магистрат. Всеки сигнал следва да получава първоначална оценка в кратък срок, определен докладчик, план за събиране на факти и мотивирано решение. При непосредствена заплаха Съветът трябва да реагира незабавно, без да коментира въпроси извън своята компетентност. При посегателство срещу доброто име на съдия по повод постановен акт ВСС следва да защити независимостта му, без да обсъжда правилността на акта, която подлежи на

инстанционен контрол. Необходим е и защитен канал за подаване на информация с гаранции срещу неблагоприятно третиране на подателя.

Убеждението, с което се кандидатирам, е, че изборът на членове на ВСС от Народното събрание не създава представителен мандат към вносител, парламентарна група или мнозинство. Парламентарната квота не трябва да се превръща в политическо представителство в органа, призван да гарантира независимостта на съдебната власт. Ако бъда избран, няма да бъда политически представител във ВСС и няма да приемам указания за начина, по който да гласувам. Няма да обсъждам предварително персонални решения извън публичната процедура и няма да приемам аргументи, които не могат да бъдат изложени пред кандидатите, членовете на Съвета и обществото. Ще оповестявам относимите си служебни контакти с представители на законодателната и изпълнителната власт и ще мотивирам основанията за отвод. Ще подхождам с чуваемост към чуждото мнение, самокритичност и обективност.

Не обещавам резултати, които зависят от колективната воля и не могат да бъдат постигнати с един глас. Поемам личен и проверим ангажимент да внасям конкретни предложения в интерес на обществото и развитието на съдебната система, да търся професионално мнозинство за тях, да излагам аргументите си и да отчитам последиците. На всеки три месеца ще публикувам свой отчет за внесените предложения, позициите по ключови въпроси, работата в комисии, проведените служебни срещи и напредъка по тази концепция.

Професионалният ми път съчетава работа като съдия в различни по вид и ниво съдилища, научни изследвания и продължителна преподавателска дейност. Разглеждам със граждански, търговски, административни и административнонаказателни дела. Научната работа ме е научила да проверявам източника, да разграничавам факта от предположението и да формулирам правила, които могат да бъдат прилагани последователно. Преподавателската работа ме е научила, че юридически и обществено сложното решение е защитимо и убедително само когато може да бъде обяснено ясно. От тези умения ще се ръководя, ако ми бъде гласувано доверие.

1. Десет публични ангажимента

1.1. Независим глас

Ще гласувам според Конституцията, закона, доказаните факти и предварително обявените критерии. Изборът ми от Народното събрание няма да определя позициите ми и няма да приемам партийни или други външни указания.

1.2. Мотивирано кадрово решение

Няма да подкрепя кандидат само въз основа на обща оценка за „добри качества“. Ще се водя от съпоставката между кандидатите по предварително известни критерии, отговорите им на съществените въпроси и възраженията, като излагам ясни мотиви защо подкрепеният от мен кандидат е по-подходящ за конкретната длъжност.

1.3. Нулева търпимост към търговия с влияние

Няма да участвам в пакетни договорки и ще действам решително срещу опит за нерегламентирано влияние. При достатъчно конкретни данни ще поискам проверка, ще сезирам компетентния орган или ще изложа публично мотивирана позиция според характера на случая. Служебните ми срещи по въпроси от компетентността на Съвета ще бъдат публично обявявани в допустимия обем.

1.4. Защита без фаворити

Ще настоявам всеки сигнал за натиск върху съдия да бъде оценяван по еднаква процедура, независимо от личността, съдийската длъжност или публичната позиция на засегнатия. Еднакият стандарт ще се прилага независимо и от принадлежността към професионална организация.

1.5. Конкурсът е правило

Ще третирам командироването като временна организационна мярка и ще настоявам продължителните и многобройни случаи да бъдат преустановени чрез трайни конкурсни назначения.

1.6. Данни с контекст

Няма да подкрепям кадрово, бюджетно или структурно решение, основано единствено на статистически данни без методика и контекст. Данните трябва да бъдат проверими, а ограниченията им — изрично посочени. Методиката, източниците и ограниченията на данните трябва да се публикуват заедно с резултатите.

1.7. Технология с гаранции

Ще подкрепям цифрово решение или нововъведение само ако има ясна цел, защита на данните, реално участие на ползвателите, измерим резултат, човешки контрол и изход при провал. Електронизацията и изкуствения интелект в никакъв случай не трябва да заместват съдебната преценка.

1.8. Отчет на всеки три месеца

Ще публикувам периодичен отчет за предложенията, принципните гласувания, служебните срещи и изпълнението на тази концепция, без да разкривам защитена информация. Отчетът ще посочва и забавените действия, причините за забавянето и следващите конкретни стъпки.

1.9. Корекция при грешка

Когато фактите покажат, че подкрепено от мен решение или мярка не работят, ще призная проблема и ще предложа корекция. Последователността в принципите не означава липса на самокритичност или упорство в отстояването на неуспешно решение.

1.10. Пълен отчет на дейността си

В края на мандата ще представя публичен отчет по всеки ангажимент, включително за неизпълнените такива и причините. Мандатът в конституционен орган е отговорност с начало и край, а не придобит траен статус.

2. Изходна точка за мандата

2.1. Институционалният проблем

Следващият Висш съдебен съвет няма да започне работа в нормална институционална среда. Продължилото след изтичането на мандата функциониране на досегашния състав, прекъснатите или забавени процедури, обществените спорове за модела на управление и ниското доверие са натрупали дефицит на легитимност. Новият състав няма да може да преодолее многото натрупани проблеми само с факта на избора си. Законният мандат е необходима основа, но доверието ще зависи от бързината, качеството и ефективността на решенията след встъпването му. Този извод съответства на европейските стандарти за съдебните съвети. Консултативният съвет на европейските съдии различава формалната легитимност, произтичаща от конституционното и законовото положение, от функционалната легитимност, която се печели чрез професионална работа, прозрачност и отчетност. Избирането на нов състав ще прекрати един институционален проблем, но няма автоматично да реши натрупаните кадрови, организационни и репутационни последици.

Една от първите задачи е честна начална оценка. В началото на мандата трябва да бъде публикувана подробна справка за неприключилите конкурси, изборите на административни ръководители, атестациите, продължителните командировки, дисциплинарните производства, щатните дефицити, сградните проекти и цифровите договори. Установяването на тези обстоятелства не е ревизия с цел персонално обвинение. То е необходимо, за да бъдат определени реалистични срокове и наследеното забавяне да не бъде представяно като нововъзникнал проблем.

Следващата стъпка е оценка на висящите процедури и изготвяне на план за действие. В него трябва да бъдат разграничени поне три групи въпроси: процедури, които могат да бъдат приключени незабавно при добра организация; проблеми, изискващи промяна на вътрешни правила, методики или информационни системи; и въпроси, зависещи от законодателна промяна, бюджетно решение на Народното събрание или действие на друг орган. Това разграничение ще позволи на Съвета да бъде оценяван за онова, което действително е в неговата власт, без да използва чуждата компетентност като общо оправдание за бездействие.

2.2. Доверието и действителните резултати

Ниското обществено доверие в съдебната власт и в дейността на ВСС подлежи на внимателен анализ. То не доказва само по себе си, че конкретен съд или съдия работи лошо, а съдебният акт не може да бъде подчинен на обществена анкета. Същевременно трайното възприятие за политическо и икономическо влияние е факт, който ВСС няма право да пренебрегва. Когато само малка част от гражданите и дружествата вярват в независимостта на институцията, тя е длъжна да провери кои нейни решения и практики създават основа за това възприятие.

Според мен следва да бъдат разграничени поне четири източника на недоверие. Първият е непознаването на работата на съдилищата и ролята на ВСС. Вторият е затрудненият достъп и бавната или неразбираема комуникация на Съвета с магистратите и

обществото. Третият е реалният управленски дефицит, например забавен конкурс, непоследователно решение или липса на реакция срещу натиск. Четвъртият е конкретното съмнение за зависимост или конфликт на интереси. Различните причини изискват различни мерки. Добрата комуникация може да преодолее непознаването на функциите и правомощията, но не може да замени решителните действия за преодоляване на кадровата криза.

Ефективността на всяка мярка предполага точен анализ на причините за проблема. Добрата обща срочност на голяма част от производствата не изключва локални кризи на свръхнатовареност или отделни дела с прекомерна продължителност, която на практика води до отказ от правосъдие. Средната статистическа стойност не показва конкретния съд, който работи трайно над възможностите си, нито делата със системно забавяне. Затова данните трябва да бъдат достатъчно подробни и професионално анализирани.

2.3. Признанието на забавено управленско решение

В съдебното управление бездействието не е неутрално. Ако конкурсът не приключи, свободната длъжност се заема временно чрез командироване или остава незаета. В последния случай натоварването се поема от останалите съдии и сроковете за произнасяне се удължават. Нерешеният кадрови дефицит води до поредица от временни административни решения, докато проблемът не бъде трайно разрешен. Ако изборът на председател се отлага, временно изпълняващият функцията управлява без мандатната легитимност и пълния хоризонт за отговорност. Ако методиката за натовареност не се актуализира, щатните решения няма да отговарят на действителните нужди.

Оценката за забавено управленско решение трябва да бъде видима във всяка процедура. Когато комисия към ВСС предлага удължаване на срок, тя следва да посочи не само причината, но и последиците за съответния съд, кандидатите и гражданите. Когато ВСС реши да не действа по въпрос от своята компетентност, той трябва да изложи причините за бездействието. Отлагането може да е оправдано поради недостатъчни данни или законова пречка, но причината не бива да остава скрита.

2.4. Методът на промяната

Предлагам при основните реформи да се прилага общ модел. Първо се определят конкретният проблем и неговият мащаб. След това се публикуват данните, правното основание и възможните решения. Критериите се обсъждат и обявяват преди персоналния или ресурсния избор. За изпълнението се определят отговорник, срок и показател за резултат. След изтичането на срока се оценява действително постигнатото и при необходимост моделът се коригира.

На пръв поглед такъв модел може да изглежда бавен. Той обаче е за предпочитане пред необмислените импровизации и в рамките на мандата ще бъде по-бърз и ефективен. Предварително установеното правило намалява повторните спорове и гарантира еднакво разрешаване на сходните случаи. То ограничава и възможността критериите да се приспособяват към конкретен кандидат, съд или интерес.

Реформата може да започне с малък брой изпълними промени, които засягат ежедневната работа. Публичният календар на процедурите, индивидуалните мотиви, протоколът за реакция при натиск и тримесечният отчет могат да бъдат въведени без

цялостно законодателно преустройство. Тяхното последователно прилагане ще създаде основа за по-сложните промени в атестирането, натовареността, провеждането на конкурсите и оптимизацията на съдебната карта.

3. Ролята на Висшия съдебен съвет

3.1. Независимостта като право на гражданите

Съдебната независимост има конкретен адресат. Тя защитава страната по делото от решение, продиктувано от интерес извън закона. Затова независимостта включва както външна защита от политическа и икономическа намеса, така и вътрешна защита от административен натиск, професионална зависимост или влияние на по-горна инстанция извън установения процесуален ред.

Препоръка CM/Rec(2010)12 на Комитета на министрите на Съвета на Европа определя независимостта не като привилегия на съдията, а като гаранция за правата и свободите на всеки човек. Тя изисква съдията да може да решава без ограничения, натиск, заплаха или намеса, включително от органи вътре в съдебната власт. ВСС трябва да превърне този стандарт в ежедневна управленска практика.

Защитата, която Съветът дължи, не се изчерпва с декларации в подкрепа на магистрат след възникнал публичен скандал. Тя е комплексна и включва стриктно спазване на правилата за случайно разпределение, прозрачна кадрова процедура, адекватно възнаграждение, работеща администрация и достъп до ефективен механизъм при заплаха. Ако някоя от тези гаранции зависи от неформалното благоволение на административен ръководител или мнозинство, независимостта става уязвима дори без изрично влияние по конкретно дело.

3.2. Представителство без намеса в правораздаването

ВСС представлява съдебната власт пред другите власти и обществото. Това представителство не означава право да говори вместо съдията по всящо дело или да оценява правилността на акта извън процесуалния ред на неговото обжалване. Съветът защитава институционалните условия за правораздаване и реагира срещу недопустима намеса. Той не дава правни указания и не се превръща в допълнителна инстанция по възникналия публичен спор.

Границите на правомощията на Съвета трябва да се спазват и при кадровата му работа. Дисциплинарният състав може да установи виновно неизпълнение на служебно задължение, но не може да санкционира съдия само защото актът му е отменен. Комисията по натовареност може да предлага организационни мерки, но не може да настоява за преместване на съдия от един съд в друг единствено за административно удобство.

ВСС трябва да уважава самоуправлението на съдилищата, без да го използва като възможност за освобождаване от собствената си отговорност. Общото събрание познава работната среда и кандидатите за ръководител. Неговата позиция е важен източник на факти и професионална оценка. Решението на Колегията обаче трябва да бъде самостоятелно и мотивирано. Позоваването на общото събрание не може да замести

собствената преценка, както и отклонението от неговото ясно становище трябва да бъде ясно и детайлно обяснено.

3.3. Отговорността на парламентарната квота

Членовете, избрани от Народното събрание, имат особена отговорност да доказват независимостта си чрез поведение. Парламентарният избор не превръща кандидата в делегат на политическите сили, с чиито гласове е избран. След избора той не дължи отчет за гласуването си на партията, която го е предложила, и не може да получава политически инструкции. Единствената допустима лоялност е към Конституцията, закона, обществения интерес и независимия съд.

Неутралната позиция на всеки член трябва да се доказва с конкретни публични действия. Работните му срещи следва да бъдат оповестявани. Персонални решения не трябва да се договарят извън установената процедура. При конфликт на интереси или друго основание за отвод обстоятелствата трябва да бъдат заявени и обосновани преди обсъждането. Съществените мотиви за начина на гласуване се излагат публично в самото заседание, а не се предполагат от резултата. При опит за политическо въздействие членът е длъжен да го отхвърли и при достатъчна конкретност да информира Съвета и компетентния орган.

Независимостта на кандидата, избран от парламента, не предполага обаче и демонстративен конфликт с него. ВСС трябва да поддържа професионален диалог с Народното събрание по бюджета и законопроектите, които засягат съдебната власт. Независимостта се проявява в съдържанието на позицията и прозрачността на контакта, а не в отказ от институционално общуване. Съветът трябва да може да обясни как даден законопроект влияе върху достъпа до правосъдие, натовареността или статута на съдията, без да се превръща в участник в партиен спор.

3.4. Колективният орган и личната отговорност

Колективният характер на ВСС не заличава личната отговорност. Решението принадлежи на органа, но всеки член участва със собствен глас, въпроси и мотиви. Публичността само на крайния резултат не е достатъчна, ако не се вижда как са обсъдени спорните факти и кои аргументи са определящи за избора.

Ще заявявам и обосновавам позицията си по ключовите кадрови, дисциплинарни и управленски въпроси преди гласуването. Ако променя предварително заявено становище, ще посоча новите факти или правни аргументи, предизвикали промяната. Ако остана в малцинство, ще изложа мотивите си без персонални внушения. Ако подкрепя решение на мнозинството, ще нося отговорност за него и няма да се позовавам на колективността като защита от критика.

В професионалната си дейност винаги съм действал с убеждението, че колегиалността не означава съгласие на всяка цена. Тя изисква добросъвестно изслушване, еднакъв достъп до материалите и готовност да бъдат възприети по-убедителните аргументи. Не приемам предварително договорено гласуване, при което заседанието служи само за обявяване на резултат или за имитация на дебат. Подобно поведение обезсмисля публичността и опорочава индивидуалния конституционен мандат на членовете на ВСС.

3.5. Отношения с другите власти и обществото

ВСС трябва да проявява активност, когато законодателна или изпълнителна мярка засяга независимостта, организацията на съдилищата или достъпа до правосъдие. Позицията му следва да бъде своевременна и технически, правно и логически обоснована. В нея трябва да бъдат посочени относимите разпоредби, очакваният ефект, необходимият ресурс и възможната алтернатива.

Съдебният съвет трябва да бъде отворен към адвокатурата, академичната общност, професионалните организации и гражданските структури. Взаимодействието с тях може да открие проблем, който системата не разпознава отвътре.

Диалогът с другите власти и обществени организации обаче не може да води до лобиране по конкретна висяща процедура или съдебно производство. Срепите, техният предмет, цели и последици следва да бъдат прозрачни, а окончателното решение да бъде оставено на компетентния орган.

4. Съдийско самоуправление и управление на съдилищата

4.1. Смисълът на самоуправлението

Съдийското самоуправление не е административна формалност. То е гаранция, че решенията за вътрешната организация се вземат с участието на хората, които носят отговорност за правораздаването. Общото събрание трябва да разполага с навременни данни за натовареността, движението на делата, разпределението на помощния ресурс и изпълнението на собствените му решения.

Активното участие на всеки съдия в общото събрание има смисъл, ако изразените позиции получават отговор. Когато общото събрание направи предложение до административния ръководител или ВСС, компетентният орган трябва да посочи дали го приема и защо. Мълчаливото оставяне без последица на решение, искане или възражение на общото събрание обезсмисля самоуправлението. Отговорът не е задължително съгласие, но трябва да бъде конкретен и даден в разумен срок.

Ще предложи общ стандарт за публикуване на решенията на общите събрания на съдилищата, адресирани до СК на ВСС, както и на отговорите по тях, при необходимата защита на личните данни и информацията по конкретни дела. Това ще позволи полезните организационни решения да бъдат споделяни между съдилищата и ще очертае въпросите, по които системно възниква разминаване между професионалната общност и Колегията.

4.2. Председателят като администратор на независими съдии

Председателят на съд управлява организацията, бюджета и администрацията, но не ръководи вътрешното убеждение на съдията. Тази граница трябва да бъде изрично отразена в критериите за избор и оценка на административните ръководители. Необходимостта да се постига дисциплина в организацията на правораздаването не е равнозначна на право да се изисква професионално послушание от съдиите.

Добрата управленска среда позволява спокойно изразяване на несъгласие без страх от последици. Разпределението на съдебни помощници, достъпът до обучение, участието в

работни групи, графикът на дежурствата и други организационни решения не следва да се използват като награда или санкция за професионална позиция. По тези въпроси административният ръководител трябва да изготви правила, съгласувани с общото събрание. При конкретен сигнал за неправомерна управленска практика СК на ВСС следва в рамките на своите правомощия да осигури своевременна и обективна проверка и да изрази ясно становище по установените факти.

Важна управленска функция на административния ръководител е защитата на съдията при външен натиск. В такива случаи председателят трябва да разграничи критиката от заплахата и да съдейства за навременна институционална реакция, основана на установените факти. Мълчанието при очевидна атака може да остави съдията изолиран и да насърчи повторение на натиска.

4.3. Баланс между общите стандарти и местната автономия

Съдилищата се различават по броя, предмета и сложността на разглежданите производства, по материалната база и кадровата обезпеченост. ВСС следва да установява общи гаранции и показатели за управление, но и да допуска различни организационни решения, когато са обосновани от местните особености. Единните правила са необходими при случайното разпределение, отчетността и основните кадрови критерии. Те обаче могат да бъдат вредни, ако налагат един и същ управленски модел на малък районен съд и на най-големия съд в страната.

Местната автономия не означава затвореност или необосновано изключение. Всяко отклонение от общия стандарт следва да има ясна причина, срок и оценка на резултата. Успешните местни практики трябва да бъдат достъпни за останалите съдилища. Неуспешните пилотни решения следва да бъдат прекратявани, без да се защитават единствено защото вече е вложен ресурс.

4.4. Професионална среда и право на несъгласие

Качеството на съдебното управление зависи и от културата на професионалния спор. Съдията трябва да може свободно да критикува решение на ВСС, без критичната му позиция да бъде приемана като нелоялност. Същото се отнася до общото събрание и административния ръководител, които трябва да могат да поставят неудобни въпроси и да критикуват решения. Съдиите и органите на съдийското самоуправление, изразили такава позиция, не бива да бъдат възприемани като опозиция на ВСС.

Съветът следва да изготви и обяви ред за разглеждане на системни въпроси, предложения и критики. Всеки аргументиран въпрос трябва да получава отговор, който посочва фактите, правната рамка, становището на ВСС и предвидените последващи действия. Това ще намали усещането, че решенията се вземат изолирано от съдийската общност и че професионалният диалог остава без последица.

5. Кадрова политика

5.1. Планиране на потребностите

Кадровата политика започва преди възникването на свободната длъжност. ВСС разполага с данни за възрастовата структура, предстоящото пенсиониране, изтичащите мандати, трайната натовареност, продължителните отсъствия и движението на делата. Тези данни трябва да бъдат обединени в тригодишна прогноза за всеки съдебен район и вид съд.

Прогнозата трябва да се актуализира ежегодно и да посочва очакваните свободни длъжности, необходимостта от младши съдии, възможните конкурси за първоначално назначаване, преместване и повишаване, нуждата от съдебни помощници и административен ресурс. Тя следва да отчита и законодателните промени, които могат да увеличат или намалят определени категории дела. При съществено отклонение Съветът трябва публично да обясни причината и да коригира плана.

Планирането трябва да се основава и на оценка на риска. Ако в конкретен съд предстои освобождаване на няколко длъжности в кратък интервал, конкурсът следва да бъде обявен преди настъпването на кадровата криза. Ако чрез законодателна промяна на съдилищата се възлага нова компетентност, необходимият кадрови и бюджетен ресурс трябва да бъде оценен и осигурен преди влизането ѝ в сила. При необходимост ВСС следва да настоява пред законодателя за достатъчен преходен срок и ресурс.

5.2. Годишен кадрови календар

До края на януари всяка година Съдийската колегия трябва да приема календар на конкурсите, атестационните цикли и изборите на административни ръководители. Календарът следва да съдържа данни относно очакваното начало, основните етапи, крайния срок и отговорната комисия. Той трябва да бъде публичен в удобен за проследяване вид, а не само като приложение към протокол.

Промяна на предвиден в календара срок трябва да бъде допустима само по обективна причина, обявена незабавно. Едновременно с нея следва да се посочат новият срок и конкретните действия за преодоляване на забавянето. Така кандидатите, съдилищата и обществото ще могат да разграничат основателното отлагане от липсата на управление.

Поради действащата нормативна уредба календарът трябва да бъде свързан с атестационната работа. Не е допустимо конкурс да се забавя поради предвидим недостиг на актуални атестации, както се случва от години. На конкурсните комисии трябва да се осигурят своевременен и пълен достъп до материалите и подходящи условия за съвместна работа. При неоправдано забавяне на класирането и мотивираното становище календарът следва да отразява мерките, предприети от СК за ускоряване на процедурата.

5.3. Критерии за разпределението на патните длъжности

Разкриването, съкращаването и преместването на патни длъжности трябва да се извършват по ясни правила, установени в единна методика. Тя следва да отчита общата и индивидуалната натовареност в съда за достатъчно дълъг период, тенденцията в постъпването, сложността на делата, кадровата устойчивост, достъпа до правосъдие и административната обезпеченост. Решението не трябва да зависи от това кой съд е формулирал по-настойчиво искането си, нито да създава усещане, че се взема с оглед на конкретна личност.

Всяко преместване на щатна длъжност от един съд в друг следва да бъде оценено спрямо последиците и за двата съда. ВСС трябва да съпостави ползата за съда, чийто щат се увеличава, с риска за съда, чийто щат се намалява. Краткосрочното намаляване на постъплението може да не е достатъчно основание за отнемане на щат, ако данните са повлияни от временна законодателна или организационна промяна. Устойчивото свръхнатоварване, от друга страна, не трябва да се обяснява с надежда, че тенденцията ще се промени сама.

5.4. Младши съдии и първоначално назначаване

Младшите съдии са част от дългосрочната кадрова политика, а не резерв за запълване на случайни нужди. Броят на местата следва да се определя според прогнозата за кадровите нужди на окръжните съдилища, бюджетната обезпеченост и капацитета за качествено обучение. След обучението в Националния институт на правосъдието работата на младшите съдии на окръжно ниво трябва да бъде внимателно проследена и оценена, като съдиите наставници имат ясни отговорности. Ако професионалното им развитие не поражда притеснения, назначаването следва да бъде осигурено в районен съд от окръжния съдебен район, за който са били разпределени съобразно желанията и класирането им. Непоследователната практика на назначения в други райони трябва да бъде преустановена.

Първоначалното назначаване следва да се извършва чрез обективен конкурс, който осигурява достъп на подготвени юристи извън системата при равни и ясни критерии. Външният професионален опит може да бъде ценен за правораздаването, като акцентът трябва да бъде върху способността на кандидатите за независима съдебна работа, процесуално управление и професионално отношение към страните. Конкурсната процедура трябва да бъде организирана от СК на ВСС по начин, който гарантира, че най-подготвените кандидати ще бъдат оценени най-високо.

5.5. Кариерно развитие и специализация

Кариерното развитие на съдията не се изчерпва с повишаването в по-горен съд. Системата трябва да стимулира задълбочаването на специализацията, повишаването на правната квалификация, обучителната дейност, наставничеството и приноса към сложни организационни задачи. Съветът следва да развива последователна и прозрачна политика за професионално развитие и обучение.

Необичайно бавното провеждане на конкурсните процедури, особено през последните десет години, демотивира съдиите и ги насърчава да търсят временни решения за професионално развитие, като командироването. Предвидимият календар за конкурсите в системата и стриктното му изпълнение биха позволили на съдията да планира своето кариерно развитие. Те ще ограничат и възможността определена щатна длъжност да се държи свободна до появата на предпочитан кандидат.

5.6. Отчетност за кадровата политика

ВСС трябва да публикува годишен кадрови отчет, който сравнява плана с действителното изпълнение. В него следва да се посочват обявените, висящите и приключените конкурси, тяхната продължителност, причините за забавяне и предвидените коригиращи мерки. Отчетът трябва да включва новоосвободените

длъжности, продължителните командированя, съдилищата с устойчив кадрови риск и анализ на решенията на СК за назначаване, преместване и повишаване, отменени от компетентния съд като незаконосъобразни.

Когато целите и сроковете на кадровата политика не са изпълнени, Съветът трябва публично да посочи причините, необходимите мерки и срока за изпълнението им. Това е управленска отчетност, а не търсене на лична вина за всяко забавяне. Без подобен анализ следващият годишен план ще повтори същите грешки и нереалистични срокове.

6. Конкурсни процедури

6.1. Проблемът на формалната оценка

Конкурсът е основната гаранция, че професионалното израстване на съдията ще зависи от неговите качества, а не от субективни административни решения. Тази гаранция губи практически смисъл, когато критериите са общи, оценките са почти еднакви, а мотивите на конкурсната комисия се състоят от общи фрази. Всеки кандидат трябва да може да разбере кои негови съдебни актове са оценени, по какви показатели и как е приложен законовият критерий „данни от кадровото му досие“. На кандидатите следва да бъде осигурен достъп до мотивираното становище към класирането. То трябва убедително да обяснява защо едни кандидати са оценени по-високо от други. СК на ВСС следва да приеме подробни указания за съдържанието на тези становища.

Числовата оценка сама по себе си създава само привидна представа за професионалната дейност на кандидата. Ако не е подкрепена с проверими мотиви, тя не може да бъде ефективно оспорена и поражда съмнения в обективността на комисията. Наредбата за конкурсите следва по-подробно да определя съдържанието на всеки законов критерий: резултатите от последното атестиране и проверките; данните от кадровото досие; и разгледаните и приключените дела и преписки, избрани от комисията и представени от кандидатите. Необходими са и практически указания за еднаквото прилагане на тези критерии.

6.2. Формиране и подготовка на конкурсните комисии

Комисиите трябва да се формират по прозрачен и във възможно най-голяма степен случаен ред от достатъчно широк кръг професионалисти. Предварително следва да се проверяват съвместната работа, отношенията на пряка подчиненост, близкото професионално сътрудничество и други обстоятелства, които могат да породят основателно съмнение в безпристрастността.

Всеки член на комисията следва да разполага с кратко практическо ръководство за прилагане на законовите критерии и за съдържанието на мотивираното становище. Това ще подпомогне навременната дискусия, когато оценките за определен кандидат съществено се разминават. Целта е обективна съпоставка на професионалните качества и ясни доводи защо класираните кандидати са предпочетени. При системно бездействие или явно неспазване на правилата СК на ВСС следва да използва законовите си правомощия за промяна на състава на комисията.

Отводът и отказът от отвод на член на комисията трябва да бъдат конкретно мотивирани. Нито прекомерното самоотстраняване, нито формалното отхвърляне на всяко

възражение укрепват доверието в комисията. Решението следва да се основава на конкретни факти, които създават или изключват разумно съмнение в безпристрастността.

6.3. Значението на представителната извадка от разгледаните съдебни дела на кандидатите

Според мен на законодателя може да бъде предложен по-добър начин за подбор на делата, които се оценяват от конкурсната комисия. Действащата уредба предвижда преценка на дела и преписки, избрани от комисията и представени от кандидатите, а наредбата определя по три дела от всяка група. Кандидатът не бива да подбира само най-силните си актове, но и случайният подбор не трябва да води до непредставителна извадка. Подходящ модел е по предварително обявени правила и чрез случаен подбор да се избират по-голям брой дела от последните три години, съобразени с материята и сложността им.

Комисията следва да оценява яснотата на фактическите изводи, структурата на правната аргументация, обсъждането на спорните доводи, предприетите процесуални действия и разбираемостта на мотивите. Тя не трябва да подменя инстанционния контрол или да санкционира добросъвестно правно тълкуване, особено при неясен закон или противоречива практика. От значение е професионалният подход към разглеждането на делата, а не съвпадението с личното правно мнение на оценяващия.

Статистиката за потвърдените и отменените актове може да насочи вниманието към възможен проблем, но обективната преценка изисква да бъдат отчетени видът на актовете, сложността на делата, периодът на постановяването им и конкретните основания за отмяна. Статистическият показател не може да замести качествената оценка.

6.4. Индивидуални мотиви и съпоставка между качествата на кандидатите

Общата крайна оценка на кандидата трябва да съответства на мотиви по два основни аспекта. Първият е индивидуалната оценка по предварително обявените групи показатели. Вторият е съпоставката между установените качества на кандидатите, която обяснява защо предпочетеният отговаря в по-висока степен на изискванията за длъжността. Общото позоваване на комплексна оценка или отделянето на четири-пет изречения за всеки кандидат не позволява проверка на обективността и създава усещане за предрешено или „спуснато“ класиране.

Мотивираното становище следва да бъде изготвено преди класирането, което трябва да отразява действителното обсъждане и съпоставката между кандидатите. Последващото дописване на съображения създава риск становището да оправдава вече определен резултат. Ако СК на ВСС установи съществени пропуски в работата на комисията, трябва публично да ги посочи и да даде указания за отстраняването им. Когато това е невъзможно, следва да бъде определен нов състав на конкурсната комисия.

6.5. Срокове и публичен профил на процедурата

Всяка конкурсна процедура трябва да има редовно актуализиран електронен профил, който обединява правното основание, свободните длъжности, кандидатите, състава на комисията, декларациите за конфликт на интереси, отводите, етапите, сроковете, решенията на СК и резултата от евентуалния съдебен контрол. Разпръскването на

информацията в различни раздели и протоколи не осигурява реална проследимост. Понастоящем информацията за висящите конкурси на сайта на ВСС често е непълна и не се актуализира навреме. Не се посочват реалистични срокове за отделните етапи, а при забавяне липсват причина и нов срок. Ако определен етап системно забавя процедурите, СК следва незабавно да промени организацията или приложимите правила.

6.6. Съдебният контрол като обратна връзка

Отмяната от компетентния съд на решение на СК на ВСС за назначаване, повишаване или преместване не трябва да се възприема като външна пречка пред кадровата политика. Тя е задължителна обратна връзка за законосъобразното провеждане на процедурата. Ще предложи ежегоден анализ на съдебните решения по кадрови актове, групиран според вида на нарушението и последиците му.

Ако едно и също нарушение се повтаря, проблемът вече не е единична грешка. Необходимо е изменение на правилата, обучение или промяна на работния процес. Анализът трябва да показва не само колко акта са отменени, а дали причината за отмяната е отстранена в следващите процедури, за да се изясни включително и чия е отговорността.

6.7. Равен достъп и недопускане на неформално предимство

Кандидатите трябва да имат равен достъп до конкурсната процедура. Не е допустимо делата на част от тях да се определят на случаен принцип, а за други подборът да не бъде случаен. Членовете на комисията не бива да разпространяват предварителна информация за обсъжданията и класирането. Нередни са и личните контакти между кандидат и член на комисията по време на процедурата. Случайният контакт извън публичната процедура по конкретния конкурс трябва да бъде деклариран и при необходимост да доведе до отвод.

Неформално предимство може да възникне и когато кандидат и член на конкурсната комисия продължително са работили в един и същи съд. Практическият опит в съответната инстанция е относим към професионалните качества, но не трябва автоматично да предрешава конкурса. Комисията следва да оцени и съпостави качествата на всички кандидати, без да превръща продължителността на командироването в самостоятелен кариерен бонус.

7. Атестиране и професионално развитие

7.1. Цели на атестирането

Атестирането трябва да служи на две ясно разграничени цели. Първата е да даде надеждна оценка за професионалната пригодност при придобиване на несменяемост, повишаване или друго кадрово решение. Втората е да установи нужда от обучение, наставничество или организационна подкрепа. Смесването с дисциплинарна функция създава риск съдията да се съобразява с очакванията на оценяващия, вместо със закона.

Наредба № 2 от 23 февруари 2017 г. съдържа полезни правила, но практическото им приложение не е достатъчно ефективно. Формалната атестация, при която почти всички получават еднакъв резултат, е безполезна както за съдията, така и за системата. Тя не разпознава високото качество и не откроява навреме професионален или организационен

проблем. Решението не е механично намаляване на оценките, а по-точно и обосновано разграничаване на различните аспекти от работата на съдията.

7.2. Критерии за качество

Атестационната оценка следва да отразява правната подготовка на съдията, способността му ясно да установява и излага фактите, структурата на мотивите, обсъждането на доводите на страните, организацията на делата, отношението към участниците и сročността. При административен ръководител се добавят отделни управленски показатели. Оценката не трябва да санкционира магистрата за проблеми, причинени от обективни организационни обстоятелства извън неговия контрол.

Когато при оценката на правните познания се съобразява броят на потвърдените, изменените и отменените актове, трябва да се анализират видът и сложността на делото, натовареността на магистрата, извършените процесуални действия, конкретното основание за отмяна и дали същият недостатък се повтаря. Следва да се отчита и общият брой постановени актове, включително влезлите в сила без обжалване. Последното може да бъде допълнителен показател за ясна и убедителна мотивировка, но не доказва автоматично качеството на акта, тъй като решението на страната да не обжалва може да има различни причини. Затова всеки статистически показател трябва да се използва само в контекст и заедно с качествена оценка.

Според мен по-голяма тежест при атестирането следва да има специфичният критерий „способност за мотивиране на актовете“, и по-специално разбираемостта на мотивите. Ясно мотивираният съдебен акт има особено значение за доверието в съдебната система. Разбираемостта не означава опростяване на сложния правен анализ или отказ от необходимата терминология. Тя означава страната да може да установи кои факти са приети, кои доводи са обсъдени и как е приложена правната норма. Това качество може да бъде оценявано независимо от правилността на крайния правен извод.

Като пропуск в критериите за атестиране отчитам липсата на подробна оценка на качеството на окончателните съдебни актове. Не бива да се допуска съдията да мотивира задълбочено само актовете, които подлежат на инстанционен контрол, а да пренебрегва окончателните. Именно защото не подлежи на проверка от по-горна инстанция, окончателният акт трябва да бъде особено ясно и убедително мотивиран.

7.3. Сročност на произнасяне и отчитане на натовареността

Забавеното постановяване на съдебен акт е значим отрицателен факт и причините за него трябва да бъдат установени. Просрочието може да се дължи на извънредна свръхнатовареност, едновременно разглеждане на особено сложни дела или други обективни обстоятелства. Атестационната комисия е длъжна ясно да разграничи субективното бездействие от забавянето, причинено от системен дефицит.

Високата натовареност не оправдава всяко произнасяне извън разумния срок. Съдията носи отговорност за организацията на работата и за процесуалната дисциплина. Когато забавянето се дължи на доказани субективни причини или е изключително продължително, това следва да се отрази съществено в атестационната оценка. Значимото разминаване между сročността на съдии със сходна натовареност е основание за индивидуален анализ, но не и автоматично доказателство за вина. Когато цялото

отделение показва сходно влошаване, това е силен сигнал за организационен или нормативен дефицит.

7.4. Процедурни гаранции за срочно и обективно атестиране

На атестирания съдия следва да бъдат осигурени достъп до всички материали и достатъчен срок за становище по отрицателните констатации. Становището трябва да бъде обсъдено преди формирането на окончателната оценка. Комисията е длъжна да разгледа възраженията конкретно, а не да ги отхвърля с общи изречения.

Необходимо е да се анализират причините за прекомерната продължителност на атестациите и да се приемат мерки за своевременното им изготвяне. Атестаия, приключила твърде късно, особено когато е необходима за конкурс, не изпълнява предназначението си и се превръща в нова причина за забавяне.

Според мен връщането на помощните атестационни комисии с изменението на ЗСВ, обнародвано в ДВ, бр. 11 от 2020 г., беше прибързано. Единен специализиран орган, например Комисията по атестирането и конкурсите, подпомагана от администрацията на СК на ВСС, би осигурил по-последователно прилагане на критериите и по-малък риск от местен субективизъм. Атестирането е нетипична дейност за редовия съдия, който трябва да се съсредоточи върху правораздаването. Разбираемо е и опасението на атестирания, че членове на помощна комисия от близката професионална среда могат да проявят субективно отношение. При обсъждането на такава промяна обаче трябва да се оценят капацитетът на централния орган и рискът от ново забавяне.

7.5. Обратна връзка и професионална подкрепа

Атестаията трябва да завършва с разбираема обратна връзка. При установени по-сериозни дефицити е полезно да се препоръчат обучение, наставничество или временно организационно подпомагане, например ограничено във времето намаляване на натовареността или по-широк достъп до съдебен помощник. Подкрепящите мерки могат да се приложат само със съгласието на съдията. Те не са санкция и използването им не бива да води до стигматизиране.

Полезно е да се изготвят обобщени и анонимизирани изводи от приключилите атестации, при които са установени повтарящи се професионални пропуски или неправилни практики в организацията на работата. Данните могат да бъдат предоставяни на Националния институт на правосъдието при планирането на обученията. Ако в различни съдилища се установява един и същ процесуален проблем, системата трябва да предложи достъпно обучение или практическо ръководство.

8. Избор и оценка на административни ръководители

8.1. Профилът на ръководителя

Подходящият кандидат за председател на съд трябва да притежава управленска компетентност, почтеност, способност за работа с общото събрание, разбиране за натовареността и готовност да защитава независимостта. Продължителният юридически стаж е важен, но не е достатъчна гаранция за тези качества. Ръководната длъжност изисква умения за управление на администрацията, бюджета, сградния фонд и информацията, както и за навременна реакция при криза.

От важно значение са застъпените в концепцията на кандидата негови виждания за прозрачността на вътрешните решения, разпределението на ресурса, текучеството на служителите, реакцията при натрупване на дела, изпълнението на решенията на общото събрание и отношението към критика. СК на ВСС следва да оценява и как кандидатът е упражнявал предходна административна дейност, ако му е била възлагана такава.

8.2. Концепция с измерими цели

Управленската концепция е полезно да съдържа съответен брой конкретни цели или задачи, съобразени с проблемите на съда. Всяка задача е логично да е съобразена с началното състояние, като включва необходими действия за изпълнение, срок и начин за оценка на постигнатите резултати. Например, общи формулировки за повишаване на качеството и доверието в дейността на съда не позволяват последваща отчетност.

По време на изслушването членовете на СК следва да задават въпроси по реални управленски казуси от компетентността на председателя: по какви приоритети ще бъде разпределен недостигащият помощен ресурс; как ще се реагира при трайна неравномерна натовареност; как ще бъде защитен съдия при публичен натиск; как ще се осигури достъп до информация за управленските решения. Отговорите трябва да се оценяват по предварително известни критерии.

8.3. Ролята на общото събрание

Становището на общото събрание има висока професионална стойност, защото идва от съдиите, които познават организацията и ще работят с избрания ръководител. То не е юридически задължителен вот, но трябва да бъде обсъдено по същество. Когато СК на ВСС избира кандидат, който не е получил професионалното доверие от общото събрание на съда, мотивите трябва да включват детайлни аргументи за това кои конкретни качества на кандидата или факти налагат отклонението от изразената подкрепа на общността.

За да вземе информирано решение, общото събрание трябва да разполага с еднакво подробна информация за всички кандидати и достатъчно време за обсъждане. Административният ресурс на действащия ръководител не бива да се използва за влияние върху становището. Данните за гласуването и обсъдените въпроси следва да бъдат отразени изцяло в протокола, предоставени на СК и анализирани от нея в тяхната съвкупност.

8.4. Междинна и крайна оценка

Полезно е избраният административен ръководител да представя пред общото събрание публичен междинен отчет по средата на мандата за изпълнението на своята концепция. Отчетът трябва да съпоставя поетите цели с постигнатото и да съдържа данни за конкретните действия относно натовареността, срочността, щатове, администрацията, бюджета, условията на труд и изпълнението на решенията на общото събрание. След обсъждането отчетът и протоколът следва да бъдат изпратени на СК, заедно с допълнителен отговор на ръководителя, когато е необходим.

Анонимно проучване или анкета, организирана от СК, относно организационния климат в съответния съд може да бъде допълващ източник на информация, ако поставените в нея въпроси са професионални, методиката е прозрачна и се пази

анонимността. Резултатът не може да бъде основание за персонална санкция, но може да покаже страх от несъгласие, неравно разпределение на ресурс или липса на достатъчно информация за взетите управленски решения.

При изтичането на мандата крайният отчет трябва да бъде част от материалите, които се преценяват при кандидатстване за нов мандат или за друга ръководна длъжност. Неизпълнението на определени цели може да има обективни причини, но те трябва да бъдат конкретно обяснени.

8.5. Временно изпълнение на функцията

Временното ръководство е необходимо при внезапно освобождаване, но не може да се превръща в продължителен режим. Когато датата на изтичане на мандата е известна, процедурата за редовен избор трябва да започва достатъчно рано. За всяко забавяне СК следва публично да обяви причината и да определи нов срок. Трайната липса на кандидати за председатели на малки районни съдилища може да бъде изследвана чрез посещения на място и разговори с магистратите за установяване на конкретните причини. В зависимост от резултатите могат да бъдат обсъдени организационни мерки или промени в съдебната карта.

Временно изпълняващият длъжността председател е целесъобразно да се въздържа от трайни управленски решения, освен когато са неотложни и добре мотивирани. Той носи пълна отговорност за текущото управление, но временният характер на правомощията му изисква допълнителна прозрачност при кадрови и ресурсни промени.

8.6. Обучение за съдебно управление

Административното ръководство на съд изисква знания, които не се придобиват автоматично със съдебния стаж. Необходимо е практическо обучение по бюджет, защита на данните, киберсигурност, обществени поръчки, кризисна комуникация и предотвратяване на професионалното прегаряне. То следва да предхожда встъпването или да започва непосредствено след него.

Полезен би бил и форум, в който ръководителите да обменят доказано ефективни управленски решения, без да се създават неформални обединения на влияние. СК на ВСС може да поддържа достъпна база с организационни практики и оценка на резултатите от тях. Управленски модел от друг съд трябва да се прилага само след преценка на местните условия.

9. Командиrowане

9.1. Системният характер на проблема и преминаване към трайно кадрово решение

Командиrowането е законосъобразен инструмент за преодоляване на внезапна и временна кадрова нужда. Проблемът възниква, когато свободните съдийски длъжности остават трайно незаети и не се заемат чрез конкурс. Неритмичното обявяване и особено продължителното провеждане на конкурсите превръщат временното решение в траен кадрови механизъм. Докладът на Европейската комисия за 2026 г. отчита увеличаване на

продължителните командированя и липса на напредък по мерките за ограничаването им. Към края на 2025 г. регистърът на ВСС е съдържал 212 командировани съдии, от които 131 за повече от една година, а най-дългото командироване е достигало 133 месеца. Тези данни показват системен, а не сбор от лични проблеми. Реформата не може да се изчерпи със забрана или кратък максимален срок за командироване, без да се реши основната причина — забавените конкурси.

Продължителното командироване започва да изпълнява функция, за която не е създадено, и поражда риск за равния достъп до кариерно развитие и независимостта на командированите съдии. Отговорността за проблема не следва да се прехвърля върху командированите съдии или върху административните ръководители, които трябва да избират между временно кадрово решение и работа с незает щат. Самото ограничаване на срока не може да преодолее блокажа на конкурсите и може да влоши качеството и срочността на правораздаването. Необходими са две паралелни мерки: промяна на Наредба № 1 от 9 февруари 2017 г. за съществено ускоряване на конкурсните процедури и конкретни предложения до органите със законодателна инициатива за подобряване на законовия механизъм. Когато нормативната пречка е извън правомощията на СК, тя трябва да предложи решение, а не да приема забавянето като неизбежно.

9.2. Основание и срок

Заповедта за командироване трябва да посочва конкретната временна причина, началния срок и очакваното действие за трайно решаване на кадровия проблем. Формулировка като служебна необходимост не е достатъчна, ако не показва в какво се състои нуждата и защо не може да бъде покрита по друг начин.

Всяко по-продължително командироване трябва периодично да се преглежда от компетентния административен ръководител. Прегледът установява дали първоначалната причина продължава, как се е променило натоварването на приемащия и изпращащия съд и докъде е стигнал конкурсът за трайното заемане на свободната длъжност.

9.3. Избор при повече кандидати

Командироването следва да започва с публична покана към съдиите, които отговарят на законовите условия. В нея трябва да бъдат посочени критериите за подбор при повече желаещи: професионален опит, съдийски стаж, материя на разглежданите дела, срочност, брой висящи дела, актуална натовареност и способност на изпращащия съд да понесе отсъствието. Критериите трябва да са свързани с конкретната нужда, без да възпроизвеждат конкурс за повишаване без законово основание. При нормативна възможност административният ръководител може да бъде подпомаган от становище на комисия от съдии от приемащия съд, но законовата компетентност и отговорността за крайното решение не бива да се размиват.

Изборът трябва да бъде мотивиран. Личният контакт, близостта с административния ръководител, съдии от приемащия съд или очакването за бъдещо участие в конкурс не са допустими съображения, които да предрепат избора. При отказ на подходящ кандидат или липса на желаещи това обстоятелство следва да се отбелязва в публичния регистър, за да бъде видима реалната кадрова ситуация.

9.4. Публичен регистър

Съществуващият регистър трябва да се актуализира в реално време и да показва правното и фактическото основание, началото, срока, изпращания и приемащия съд, обявената кадрова нужда и връзката с висящ конкурс. Необходимо е да се преценява и отражението върху натовареността на двата съда, защото решаването на проблема в единия може да създаде нов проблем в другия. Публичността изисква достатъчна информация, за да се провери, например, дали еднакви ситуации са третирани еднакво. Публикуването следва да спазва изискванията за защита на личните данни, без да обезсмисля проверимостта на регистъра.

9.5. Прекратяване и защита от натиск

Прекратяването на командироването трябва да следва предварително известни правила. То не може да се използва като реакция срещу съдържанието на постановени актове, отказ от неформално очакване или изразена професионална позиция. Когато командироването се прекратява преди обявения срок на неговата продължителност, причината трябва да бъде конкретна и да подлежи на проверка. Командированият съдия не придобива право на повишение, но има право професионалното му положение да не зависи от необяснимо управленско решение. Затова европейските стандарти изискват гаранции както при самото командироване, така и при неговото прекратяване. СК би следвало да предложи законодателна промяна там, където действащата уредба не осигурява достатъчна защита.

10. Натовареност и правосъдие в разумен срок

10.1. Необходимост от единна и обективна картина

Справедливото разпределение на работата е условие за качество, срочност и независимост. Трайно свръхнатовареният съдия е по-уязвим към грешки, забавяне и професионално прегаряне, а при недостатъчно натоварения възниква риск от загуба на професионални умения. Едновременно съществуване на съдилища с ниска и с прекомерна натовареност означава, че публичният ресурс не се използва достатъчно разумно. ВСС трябва редовно да наблюдава натовареността и да предлага решения, които не прехвърлят проблема от един съд в друг.

Различните системи и показатели за анализ на натовареността затрудняват изграждането на единна и обективна картина. Данните за постъпилите, разпределените и разгледаните дела, коефициентите за сложност, необходимото време и кадровата и административната обезпеченост трябва да бъдат съпоставими. Когато различни методи дават различен резултат, Съветът е длъжен да обясни кой използва за конкретното решение и защо.

10.2. Сложност и необходимо време

Броят на делата е необходим, но недостатъчен показател. Едно производство може да приключи с няколко рутинни действия, а друго да изисква множество заседания, експертизи, анализ на голям доказателствен материал, международно призоваване или изпълнение на съдебна поръчка. Затова методиката за натовареност следва да отчита вида

и сложността на делото, извършените процесуални действия, продължителността на разглеждането и други специфични изисквания.

Сложността на делата следва да се определя въз основа на периодични изследвания на необходимото работно време в съпоставими съдилища. Веднъж определен, коефициентът за сложност не може да остане непроменен, защото законодателството, технологиите и практиката се развиват. Актуализацията му трябва да подлежи на публично обсъждане и да се основава на проверими данни.

Измерването на необходимото време за разглеждане на даден вид дело не трябва да се превръща в наблюдение на всяко действие на съдията. Целта е да се получат надеждни и анонимни статистически данни за управленски решения, насочени към преодоляване на неравномерната натовареност.

10.3. Административна обезпеченост

Натовареността на съдиите зависи и от броя и подготовката на съдебните служители и помощници. Когато съдията изпълнява технически и административни задачи поради недостиг на подготвена администрация или неработеща система, натовареността му неизбежно се увеличава. Затова методиката следва да отчита административната обезпеченост и да показва нуждата от увеличаване или преобразуване и на щата на служителите, а не само на съдийския щат.

Съдебните помощници могат да повишат качеството и срочността на правораздаването и да облекчат натовареността на съдиите, ако функциите им са ясно определени и работата им е организирана професионално. Те не могат да извършват същинска правораздавателна дейност или да носят отговорност за съдебния акт. Разпределението им трябва да се основава на прозрачни критерии, свързани със сложността и обема на работата, а не на лична преценка или предпочитание.

10.4. Данните трябва да водят до действие

Събраните статистически резултати губят смисъл, ако устойчивото отклонение от равномерната натовареност не предизвиква решение. При установено свръхнатоварване компетентната комисия на СК трябва в определен срок да предложи измежду допустимите мерки: щатна промяна, конкурс, временно подпомагане, преразпределение на администрация, промяна в специализацията, централизирано разпределение на стандартизирани производства (подобно на заповедните производства) или нормативно изменение, което да реши проблема.

Всяка мярка трябва да включва оценка на възможния вторичен ефект. Преместването на щат може да облекчи един съд и да дестабилизира друг. Централизирането може да изравни натовареността, но да създаде технологична зависимост или да затрудни достъпа до правосъдие. Временното подпомагане може да реши краткотраен пик, но не и трайна тенденция. Мотивите трябва да показват защо предпочетеното решение е по-подходящо от останалите възможности.

10.5. Публично наблюдение на системните рискове

Ще предложи тримесечен публичен обзор на натовареността, който показва съдилищата с трайно отклонение, натрупани висящи дела, незаети длъжности, недостиг на

служители или значими технологични затруднения. Обзорът не трябва да бъде опростена класация на съдилища или съдии, а инструмент за откриване на системни рискове и проследяване на мерките за тяхното преодоляване.

Към всеки установен риск следва да има актуален статус на реакцията. Ако мярката е планирана, посочва се срок за изпълнението ѝ. Ако не е предприета, посочва се причината. По този начин професионалната общност и обществото ще могат да проследят дали данните се използват за ефективно управление или остават в изготвените доклади и отчети без последица.

10.6. Централизиран и споделен производств

Онлайн разпределението на заповедни производства показва възможност за поетапно електронизиране на други масови производства с ниска фактическа и правна сложност, така че делата да се разпределят между съдилища според натовареността. Подобни решения не трябва да се въвеждат механично. Необходими са ясно правно основание, надеждна система, безспорни правила за компетентността и оценка на въздействието върху достъпа до правосъдие.

Преди разширяването на централизирания модел трябва внимателно да се анализират качеството, сроковете, натоварването на администрацията, техническите проблеми и въздействието върху по-малките съдилища. Ако системата само премества дела, без да отчита действителната натовареност и наличния кадрови и материален ресурс, тя може да създаде ново неравновесие.

10.7. Професионално прегаряне и устойчивост

Продължителното претоварване създава съществен риск за здравето на съдията и за качеството и сročността на правораздаването. Системните отсъствия, неизползваният отпуск и многобройните просрочия за продължителен период са сигнали, които изискват анализ. Те обаче не трябва автоматично да водят до морално заклемяване или публично злепоставяне.

Полезно е СК да разработи програма за доброволна и конфиденциална подкрепа при професионално прегаряне, тежко заболяване, лична криза или зависимост, която временно затруднява изпълнението на служебните задължения. Програмата следва да осигурява достъп до психологическа и медицинска помощ, възможност за временно намаляване на натовареността и план за безопасно връщане към пълна работа. Доброволно потърсената помощ не бива автоматично да се използва срещу магистрата в кадрови или дисциплинарни процедури.

10.8. Разумният срок като основен приоритет

Забавеното правосъдие може да обезсмисли признатото право и да причини вреди, които последващият съдебен акт не е в състояние напълно да поправи. Затова ще настоявам разглеждането и решаването на делата в разумен срок да бъде постоянен приоритет на Колегията, а не тема, която се обсъжда само при пореден доклад или информация за изплатено обезщетение за забавено правосъдие.

Необходимо е в ЕИСС да бъде внедрена система за ранно предупреждение, която автоматично открива трайно висящите производства и необичайното натрупване на

просрочени произнасяния. Сигналът не установява лична вина, а задейства проверка на причините и необходимата реакция: административна помощ, преразпределяне на несъдебни задачи, съдебен помощник, временно кадрово укрепване, обучение или отстраняване на технологичен проблем. За всяка мярка трябва да има срок и последваща оценка дали забавянето действително намалява.

10.9. Анализ на нарушенията без публично заклеяване

Докладите по глава трета „а“ от Закона за съдебната власт и данните за изплатените обезщетения трябва да се използват за установяване на повтарящи се причини, уязвими видове производства и съдилища с траен организационен риск. Ще предложи публичен анонимизиран обзор, който свързва установеното нарушение с причината, предприетата мярка и последващия резултат. Самият факт на изплатено обезщетение не показва причината за забавянето, която може да бъде обективна или субективна.

10.10. Отговорност при доказано лично бездействие

Когато след пълна проверка се установи виновно, съществено и повтарящо се неизпълнение на служебните задължения, дисциплинарната реакция трябва да бъде навременна и съразмерна. Преди образуването на дисциплинарно производство следва да бъдат отчетени действителната натовареност, сложността на делата, отсъствията, административната обезпеченост, поведението на страните и предоставената от ръководството помощ. Системното и продължително забавяне трябва да се отразява и при атестирането и кадровото развитие, но само чрез мотивирана индивидуална преценка и при напълно осигурено право на защита.

11. Съдебна карта и достъп до правосъдие

11.1. Критерии за оптимизация

Съдебната карта не може да се променя единствено въз основа на броя на постъпилите и разгледаните дела. Съдът е публична институция, която трябва да осигурява реален и навременен достъп до правосъдие в цялата страна. Решението за оптимизация следва да отчита времето и цената за пътуване, транспортната свързаност, демографската перспектива, икономическата активност, нуждите на възрастните хора и лицата с увреждания, защитата при домашно насилие, спешните производства и цифровата обезпеченост. От значение са също кадровата устойчивост, възможността за специализация, състоянието на сградите, административният ресурс и движението на делата. Нито един показател не трябва автоматично да предрежда резултата.

11.2. Оценка на въздействието

Преди предприемане на закриване или сливане на съдилища, както и на друга промяна в съдебната карта, ВСС трябва да публикува оценка на въздействието с няколко реалистични варианта. За всеки вариант се посочват разходите, очакваното натоварване, времето за достъп до съд, кадровият ефект, нуждата от сгради и технологии и рискът за уязвими групи. В обсъждането трябва да бъде осигурена действителна възможност за участие на съдиите, служителите, адвокатурата, местната власт и гражданските организации. Предварителното обсъждане има смисъл само ако при вземането на

окончателното решение се обясни как са съобразени отправените възражения или защо са отхвърлени. Съветът трябва да обоснове кои данни или предложения са променили първоначалния вариант и поради какви причини други са приети за неудачни.

11.3. Междинни решения

Преди предприемането на структурна оптимизация на съдилища могат да бъдат предприети по-лесни за осъществяване мерки, като бъде отчетен техният резултат. Например, възможна е споделена административна организация на няколко съдилища, включваща общи административни услуги, споделени системни администратори, счетоводители и други, мобилни приемни, дистанционно провеждане на съдебни заседания при законови гаранции, разпределяне на различна специализация на съдебни производства между близки съдилища, както и съвместно общо разпределение на ограничени стандартизирани съдебни производства. Тези мерки могат да съхранят местния достъп до правосъдие, като намалят административните разходи и преодолеят кадрови липси. Всяко предприето междинно решение следва да бъде първоначално пилотно и срочно. Ако не дава добри резултати, то не бива да се поддържа само за да се избегне по-трудното решение за промени на съдебната карта. Ако работи, ефектът трябва да бъде измерен и практиката да се използва и в други сходни съдебни райони.

11.4. Специализация и качество

Специализацията на съдиите по правни материи може да повиши качеството на правораздаването. Прекомерната специализация обаче стеснява случайния подбор, може да предизвика неравномерна натовареност и да затрудни достъпа до правосъдие. Преди въвеждането на нова специализация следва да бъдат оценени минималният устойчив брой съдии, възможността за заместване, равномерното разпределение и необходимостта от обучение. В малките съдилища с трима-четирима съдии специализацията е обективно невъзможна.

11.5. Последваща оценка

Всяка промяна на съдебната карта трябва да бъде оценена след предварително определен период. Следва да се проверят времето за достъп до правосъдие, разходите, натоварването, срочността, кадровият резултат, ефективността и качеството. Ако очакваният резултат не е постигнат, Съветът трябва да коригира решението. Институционалният престиж не се защитава чрез поддържане на неработещ модел, а чрез навременна корекция.

12. Съдебна администрация и условия на труд

12.1. Администрацията като част от качеството на правосъдието

Първият контакт на гражданина с правораздаването обикновено е чрез призовкаря, деловодството, регистратурата или електронните информационни канали. Затова въпросите на съдебната администрация не са второстепенни. Непълният състав, голямото текучество, неравномерното заплащане и липсата на обучение пряко се отразяват върху сроковете, сигурността на данните и отношението към страните.

Още в началото на мандата новият състав на СК следва да приеме реалистични стандарти за необходимия административен състав според броя и вида на делата, натовареността, обема на електронните услуги и особеностите на конкретния съд. Механичното съотношение между магистрати и служители не е достатъчен критерий. Търговско отделение с обемни дела, натоварена гражданска регистратура и малък районен съд с множество публични услуги имат различни потребности. Стандартът трябва да подпомага обосноваването на щата, без автоматично да води до съкращаване. При отклонение административният ръководител следва да изложи причините, а Колегията да прецени необходимостта от назначения, преразпределяне на функции, технологична помощ или организационна промяна.

12.2. Подбор, задържане и развитие на служителите

Съдилищата трудно могат да задържат квалифицирани служители, ако изискванията растат, а възнаграждението и перспективата за развитие не отговарят на отговорността. Незаетите длъжности за служители изглеждат като бюджетна икономия само в кратък хоризонт. В действителност те водят до повторни конкурси, време за обучение, повече грешки и загуба на институционална памет.

Ще подкрепям ясна политика за минимални стандарти при конкурсите за съдебни служители, въвеждащо обучение и прозрачни критерии за развитие. Следва да има базови профили на длъжностите, но и възможност за адаптиране към конкретния съд. Длъжностната характеристика не бива да се превръща в списък от всяка възможна задача, чрез който се прикрива хроничният недостиг на хора.

Намирам за необходим и анализ на възнагражденията по функции, отговорност и дефицитни умения. Особено внимание следва да се отдели на адекватността на възнагражденията на системните администратори, специалистите по защита на данните и служителите, които работят с граждани. Например, съдията не трябва да губи часове в преодоляване на административен или софтуерен проблем, който може да бъде решен от подходящ специалист за няколко минути. Решенията трябва да са финансово обезпечени и да не противопоставят отделните групи съдебни служители.

12.3. Съдебни помощници и професионална подкрепа

Съдебният помощник може да спести време на съдията, което да бъде изразходвано за същинска правораздавателна работа, но само ако служебните му функции са ясно определени. Помощникът не е „младши съдия без статут“, нито лице, което може да бъде натоварено с отговорност да предложи решаване на дадено дело. Отговорността за съдебния акт остава изцяло на съдията. Съдебните помощници могат да бъдат полезни при администрирането на жалби, систематизиране на относима и актуална съдебна практика, изготвянето на извадка от библиотечни ресурси и всякаква експертна юридическа помощ.

За по-висока ефективност следва да бъде изготвен общ модел за подбор, обучение, служебни задължения, натоварване и оценяване на съдебните помощници. Той трябва да включва правила за конфликт на интереси, поверителност, достъп до информационни системи и разпределение към съдебните състави. В съдилищата с обемни и фактически

сложни дела разпределението на помощниците следва да се планира според конкретните нужди, а не само според броя на съдиите.

12.4. Сигурност, достъпност и човешка работна среда

Сигурността в съдебните сгради трябва да защитава съдиите, служителите, страните и другите участници в съдебните производства, без да превръща съда в недостъпна крепост. Оценката на риска следва да отчита разделянето на потоците, помещенията за защитени свидетели и пострадали, пожарната и техническата безопасност, архивите и информационната инфраструктура.

Достъпността за хора с увреждания не се изчерпва с рампа. Необходими са разбираема навигация, подходящи санитарни помещения, възможност за слухова и зрителна подкрепа, достъпни електронни документи и обучение на служителите. Когато сградата обективно не позволява пълна адаптация, съдът би следвало да предлага предварително оповестена и равностойна организация на услугата.

Работната среда има значение и за качеството на правораздаването. Шумните общи помещения, недостатъчната техника, липсата на място за преглед на обемни дела и постоянните аварии не са маловажни битови проблеми. Ще настоявам инвестициите да се приоритизират според проверими рискове за работата, здравето и достъпа, а не според близостта на ръководството на съответния съд до мнозинството в Съвета.

12.5. Стандарти за обслужване и обратна връзка

Административната услуга не е търговска услуга и резултатът от нея не може да се оценява, например, според удовлетвореността на загубилата делото страна. Но административното обслужване подлежи на ясни стандарти: време за отговор, точност на информацията, достъпност на регистрите, отношение към гражданите и защита на личните данни. Ще предложа обща рамка за тези стандарти и механизъм за обратна връзка, който ясно да отчита сигнали за реални административни проблеми. Данните трябва да се анализират по отделни административни длъжности, без да се превръщат в рейтинг на отделни служители. Повтарящите се оплаквания за загубени документи, неработещи телефони или неясна информация са сигнал за реален дефицит и изискват конкретен отговор.

12.6. Непрекъсваемост при кризи

Пандемия, наводнение, пожар, киберинцидент или продължително прекъсване на електрозахранването може да блокира основни съдебни функции. Всеки съд трябва да има актуален план за непрекъсваемост, определени отговорности, резервни комуникационни канали и проверявани резервни копия. В рамките на своите правомощия ВСС следва да утвърди минимални изисквания и да организира периодични изпитвания, без да публикува чувствителни детайли. След реален инцидент трябва да се анализират причините и да се предприемат превантивни мерки.

13. Дисциплинарна дейност и етични стандарти

13.1. Предназначение и граници

Дисциплинарната отговорност защитава авторитета и нормалното функциониране на съдебната власт. Тя не е извънреден инстанционен контрол и не може да служи като санкция за неправилен съдебен акт. Отговорност възниква само при доказано дисциплинарно нарушение и виновно поведение при спазване на всички процесуални гаранции. Същевременно оставянето без последица на очевидни и системни нарушения по чл. 307, ал. 3 ЗСВ също разрушава доверието в правораздаването.

13.2. Предвидима и справедлива процедура

Полезно е да бъде изготвен стандарт за дисциплинарния процес на разбираем език, който отразява етапите, компетентните органи, сроковете, правата на привлечения магистрат, правилата за доказване и възможностите за защита. Прозрачността не означава публично заклеяване преди окончателното произнасяне. Информацията трябва да балансира обществения интерес, презумпцията за невинност, личните данни и авторитета на правосъдието.

Членовете на дисциплинарния състав трябва да декларират всеки факт, който би породил разумно съмнение в безпристрастността им. Отводът не е признание за зависимост, а гаранция за легитимност. Решението по искане за отвод следва да бъде мотивирано, а практиката — последователна.

На привлечения към дисциплинарна отговорност магистрат следва да му бъде осигурена реална възможност да се запознае с материалите, да представи доказателства и възражения и да бъде изслушан. Използването на материали, до които защитата няма достъп, е несъвместимо със справедливата процедура, освен в строго определени от закона случаи и при компенсиращи гаранции.

13.3. Срокове без прибрзаност

Прекомерно продължителната дисциплинарна процедура сама се превръща в санкция. Тя поддържа несигурност за магистрата и съда и намалява общественото значение на крайното решение. Обратната крайност — формално приключване без пълно изясняване — също е неприемлива. Ще предложи вътрешна система за проследяване на сроковете, която показва етапа, причината за забавяне и предстоящото действие, без да влияе върху решаващата преценка. При системно забавяне СК трябва да анализира организационните причини: натоварване, несвоевременно събиране на доказателства, отлагания или недостатъчна административна подкрепа.

13.4. Последователност и съразмерност

Еднаквите случаи трябва да бъдат третираны еднакво, а различните — според значимите им особености. За това е необходим публичен, добре анонимизиран сборник на дисциплинарната практика, който съдържа фактическите критерии, правната квалификация и съображенията за вида на санкцията, както и резултатите от съдебното обжалване на решенията по дисциплинарите производства.

При определяне на дисциплинарното наказание по чл. 308, ал. 1 ЗСВ следва да се отчитат тежестта и продължителността на нарушението, последиците, формата на вината, предходното поведение и действията на съдията за подобряване на работата му.

Преценката винаги трябва да бъде конкретна и да съобразява всички относими факти. Най-тежките санкции изискват най-пълна аргументация.

13.5. Взаимодействие с Инспектората

Инспекторатът към ВСС и Съдийската колегия имат различни правомощия в дисциплинарият дейност. Обменът на информация следва да бъде уреден с ясни и проследими правила. Колегията не бива механично да възприема констатациите на проверяващия орган, а трябва самостоятелно да оцени фактите и възраженията.

Повтарящите се констатации на Инспектората могат да сочат не само индивидуална вина, но и организационен дефект — липса на служители, неработеща система или трайно свръхнатоварване. В такъв случай справедливият отговор включва и предприемането на управленска мярка от СК, а не прехвърляне на цялата отговорност върху съответните съдии.

13.6. Етиката като подкрепа, а не само като санкция

Етичните стандарти са най-ползени като средство за превенция. Съдията следва да има възможност да потърси принципно становище при сложна ситуация — публична изява, подарък с протоколен характер или контакт, който може да създаде впечатление за конфликт на интереси.

Полезно е да бъде изработено кратко практическо ръководство с общи етични насоки, основано на анонимизирани казуси. Целта е да помага за разпознаване и управление на риска. Насоките трябва да бъдат достъпни и периодично актуализирани след обсъждане със съдийската общност.

Първоначалното обучение на всеки новоназначен съдия и съдебен служител следва да включва задължителен практически модул по професионална етика. Усвояването на знанията трябва да се проверява чрез работа по реалистични анонимни казуси, а не чрез формален тест за механично запаметяване. Полезни са и кратки периодични обучения за новите рискове, включително публични изяви, социални мрежи, защита на данните и автоматизирани инструменти.

14. Защита на независимостта и реакция при натиск

14.1. Практическа защита на съдийската независимост

Независимостта не е лична привилегия на съдията. Тя е гаранция, че всеки спор ще бъде решен според закона и доказателствата независимо от властта, богатството или популярността на някоя от страните. Затова СК е длъжна да защитава независимостта активно, без да се намесва в произнасянето по висящи дела. Защитата не може да зависи от това дали конкретният съдия е харесван от мнозинството. При данни за натиск институционалната реакция трябва да следва еднаква процедура. Селективната защита създава нова зависимост — впечатлението, че подкрепа получава само лоялният.

14.2. Форми на външен и вътрешен натиск

Натискът върху съдия може да бъде пряк: заплаха, предложение за облага, искане за конкретен резултат по висящо дело или използване на властови ресурс. Той може да бъде

и косвен: координирана кампания с лични данни от живота на съдията, необосновано дисциплинарно преследване, манипулиране на натоварването, заплахата за кариерното развитие или изолацията в рамките на съда.

Вътрешният натиск е особено труден за доказване, защото може да бъде представен като управленско решение. Затова разпределението на съдиите в състави, промяната на специализацията, достъпът до помощници и възлагането на допълнителни задачи трябва да се основават на предварително изработени и публични правила, съгласувани с общото събрание. Защитата на независимостта е непълна, ако се отнася само до външна политическа или икономическа намеса и не обхваща неправомерното влияние вътре в системата.

14.3. Протокол за бърза институционална реакция

Полезно е СК да приеме протокол за реакция при сигнали за посегателство срещу независимостта. В срок до два работни дни определено звено на Колегията следва да извърши първоначална оценка: има ли непосредствен риск за живота и здравето; необходимо ли е сезиране на компетентен орган; трябва ли да се запазят доказателства; и каква публична реакция е допустима.

Първоначалната оценка не решава дали твърдението е вярно и не обявява виновни. Тя предотвратява бездействието и загубата на информация. Следващите действия се определят според компетентността: мерки за защита на лицето и жилището му, уведомяване на органите за разследване, назначаване на техническа или друга експертиза, публична позиция на Колегията и други допустими действия.

Смятам, че за всеки сигнал следва да се определя отговорен член или членове от Колегията, както и изискване за предоставяне на последваща информация за неговото разглеждане. Общото решение „приема за сведение“ на СК не е защита. Ако тя няма правомощие или ресурс да установи нарушението, трябва да посочи на кого изпраща материала и как ще проследи институционалния отговор.

14.4. Защитен канал и забрана за ответни действия

На съдията следва да бъде осигурена възможност да съобщи за натиск по сигурен канал, включително когато оплакването е свързано, например, с действия на административен ръководител или на член на Съвета. Достъпът до сигнала следва да бъде ограничен, всяко отваряне да се регистрира, а самоличността да не се разкрива извън необходимото по закон.

Анонимният сигнал сам по себе си не е достатъчен за неблагоприятно решение срещу конкретно лице, но може да даде основание за проверка на посочените в него данни. Защитата на подателя не отменя правата на засегнатия. Процедурата трябва да пази и двете страни от прибързано публично заклеяване.

Ответните сплашващи действия — увеличаване на натовареността, натиск чрез атестиране или изолиране — трябва да се разглеждат като самостоятелен сериозен риск. Колегията следва да наблюдава положението след сигнала и при данни за репресия незабавно да използва правомощията си.

14.5. Публични атаки и легитимна критика

Не всяка остра критика към съдебен акт е натиск. Свободата на изразяване включва право на обществен и професионален спор, а СК не бива да се превръща в орган за защита от неудобни въпроси. Разграничението трябва да се основава на съдържанието и контекста: има ли заплаха, разгласяване на защитени лични данни, обидни твърдения, призив за саморазправа, координирано въздействие върху висящо дело или злоупотреба с властова позиция.

Когато критиката е допустима, отговорът е подробна и обоснована информация, а не институционално заклеймяване. Когато е налице посегателство, реакцията трябва да бъде конкретна: кой стандарт е нарушен, коя институция е сезирана и каква защита се предоставя. Декларациите с общи думи, приети седмици по-късно, нямат практическа стойност.

14.6. Физическа и цифрова сигурност

Заплахите срещу съдии все по-често включват публикуване на лични данни, пробив на профили, фалшива кореспонденция и проследяване. ВСС трябва да осигури контактна точка за спешна техническа помощ, оценка на риска и координация с компетентните служби. Обучението на съдиите по киберхигиена е необходимо, но не може да замести надеждната инфраструктура.

При сериозна заплаха защитата следва да обхваща и семейството на съдията в рамките на закона и установения риск. Мерките трябва да бъдат периодично преразглеждани, за да не останат формални или да се превърнат в неоправдано ограничение.

14.7. Институционална памет и отчетност

Намирам за полезно СК да създаде защитен регистър на сигналите и предприетите действия по тях, като периодично публично да представя обобщени данни: видове посегателства, време за реакция, предприети мерки и резултат. Публичната част не трябва да позволява идентифициране на лица или висящи дела.

Извършването на годишен анализ ще покаже дали определени форми на натиск се повтарят и дали реакциите работят. Той ще позволи ресурсът да се насочи към реалните рискове, вместо всяка нова криза да се посреща като първа. Защитата на независимостта трябва да бъде система, а не поредица от декларации.

15. Зависимости, конфликти на интереси и нерегламентирано влияние

15.1. Зависимостта се развива в непрозрачност

Нерегламентираното влияние рядко започва с изрична заповед. То се изгражда чрез неформален достъп, услуги, обещания за кариера, селективна информация и очакване за взаимност. Затова превенцията е по-ефективна от последващото доказване и санкциониране.

В кадровите и управленските си решения СК трябва да намали пространството за неформално договаряне и неправомерно влияние върху своите членове. Това означава навременно публикувани документи, еднакви въпроси, проверими мотиви, декларирани контакти по процедурата и лично мотивирано гласуване, което позволява поемане на отговорност.

15.2. Публичност на институционалните срещи

Ще предложи членовете на СК да поддържат публичен календар на срещите, проведени в служебно качество с кандидати за административни ръководители, представители на изпълнителната и законодателната власт, професионални организации, адвокати, стопански и граждански субекти по въпроси от своята компетентност. Достатъчни са дата, участници и общ предмет, без да се разкриват лични данни, защитена информация или съдържание по конкретно дело.

Това изискване за публичност на контактите не следва да затруднява обаче нормалния професионален диалог. Неговата цел е да направи прозрачно поведението на членовете на СК. Когато едни заинтересовани лица имат възможност за неформално представяне на позиция, а други не знаят за него, равнопоставеността е нарушена още преди гласуването.

15.3. Конфликт на интереси и отвод

Формалната декларация не изчерпва отговорността за предотвратяване на конфликт на интереси. Всеки член следва да съобразява и обстоятелства, които не представляват непременно законов конфликт, но създават обосновано съмнение в безпристрастността: близко професионално партньорство, остър личен конфликт, участие в подготовката на кандидатура или предварително публично обещание за подкрепа.

Ще прилагам широк стандарт на разкриване на конфликт на интереси и мотивиран отвод, когато доверието в процедурата го изисква. Същевременно отводът не бива да се използва стратегически за блокиране на решение или избягване на отговорност при труден вот. Затова фактите, искането и решението за отвод трябва да са публични в допустимия обем.

15.4. Подаръци, гостоприемство и външни дейности

Необходими са прости и приложими правила за подаръци, пътувания, конференции и гостоприемство, предоставяни от външни субекти. Особено внимание изисква финансирането от организации, които имат текущ интерес от решения на ВСС. Например, дори напълно законното и професионално оправдано участие на член в обучения може да създаде привидност за зависимост, ако източникът на финансиране и условията не са оповестени.

15.5. Проверка на сигнали без производство по слухове

Сигналят за зависимост трябва да получи проверим отговор, но подозрението не е доказателство. Процедурата за проверка следва да започва с оценка на конкретността и компетентността, да събира обективни данни и да дава възможност за становище на засегнатия. Публичното оповестяване трябва да отчита риска от необратима репутационна вреда.

Отказът за проверка също следва да се мотивира: кои твърдения са неконкретни, кой орган е компетентен или защо наличните данни не позволяват конкретно действие. Така се избягват както прикриването, така и превръщането на ВСС в арена за анонимни компроматни кампании.

15.6. Обществени поръчки и зависимост от доставчици

Зависимост може да възникне и чрез дългосрочни договори за информационни системи, поддръжка, сгради и услуги. Ако само един доставчик поддържа цялата информационна архитектура, държи ключови права или може да извлича данни, институцията губи контрол независимо от формалната собственост.

Ще настоявам всяка значима технологична поръчка да предвижда преносимост на данните, пълна документация, права за одит, ясни нива на обслужване и реалистичен план за смяна на изпълнителя. В подготовката на техническото задание и приемането на изпълнението трябва да участват независими експерти и крайни ползватели. Ефективността не се определя само от първоначалната цена, а от общия разход през целия жизнен цикъл.

15.7. Почтеност на самия Съвет

ВСС не може убедително да изисква почтеност от магистратите, ако не прилага висок стандарт към себе си. Данните за присъствие, гласувания, докладвани преписки, срещи и изпълнение на поети задачи трябва да са достъпни и лесни за проверка.

При основателно съмнение за зависимост, конфликт на интереси или нерегламентирано влияние върху член на Съвета трябва да се използва съответният законов ред, а не да се проявява погрешно разбрана колегиалност. Засегнатият член следва да не участва в решения, пряко свързани с проверяваните факти. Авторитетът се защитава чрез честна и справедлива процедура, а не чрез мълчание.

16. Прозрачност, отчетност и общественото доверие

16.1. Прозрачност преди, а не само по време на заседанието

Излъчването на заседанията на СК и Пленума е важно, но не е достатъчно. Ако материалите са публикувани непосредствено преди обсъждането, ако докладът съдържа само предложение без данни или ако съществената информация е разпръсната в множество несвързани файлове, публиката наблюдава процес, който не може да разбере.

Ще настоявам дневният ред и материалите да се публикуват в разумен предварителен срок, освен при действителна неотложност. Всяко предложение трябва да съдържа правно основание, фактическа обстановка, разгледани варианти, финансово и организационно отражение и проект на решение. Допълнително внесен материал да се обяснява ясно с дата и причина.

16.2. Разбираеми решения и индивидуална отговорност

Мотивът „след проведено обсъждане“ не е мотив. От мотивите към решението би следвало да се разбира какъв въпрос е решен, кои факти са приети, кои възражения са разгледани и защо избраният вариант е предпочетен. Това е особено важно за решенията,

свързани с назначаване, повишаване, дисциплинарна отговорност, съдебна карта и значим бюджетен разход.

Поименното гласуване позволява отчетност, но числото гласували „за“ или „против“ членове не обяснява позицията. По въпроси с висока обществена значимост ще мотивирам винаги гласа си, включително когато той се припокрива с мнозинството от членовете.

16.3. Единен регистър

Решенията, протоколите, материалите и записите от заседания трябва да са свързани в единна електронна система. Търсенето в нея следва да се осъществява по дата, тема, орган, вид решение, засегнат съд, кандидат и ключова дума. Заличаването на лични данни трябва да бъде последователно, но да не унищожава смисъла на документа.

Всяко ново решение на СК следва да бъде добавяно в системата, като чрез съответни отбелязвания се проследява дали е обжалвано, отменено, изменено или изпълнено и какви доказателства потвърждават това. Институционалната памет изисква проследимост.

16.4. Проследяване на изпълнението

Много решения губят значение, защото след гласуването няма отговорник, срок и обявен публично резултат от тях. Ще предложа към всяко решение, чието изпълнение изисква последващи действия, да се посочват отговорно звено, краен срок и начин за отчитане. Статусът му трябва да бъде видим и лесно проследим: започнато, в изпълнение, приключено, забавено или прекратено с мотив.

Системата за проследяване не трябва да се превръща в бюрократично отбелязване. При забавяне следва да се посочват причината, новият срок и необходимата намеса. Периодичният преглед на неизпълнените решения ще показва по кои въпроси Съветът или Колегията поемат повече ангажименти, отколкото могат да изпълнят.

16.5. Отчетност на членовете

Ще публикувам на всеки три месеца кратък отчет за внесените от мен предложения, участието ми в комисии, гласуванията ми по принципни или важни въпроси, срещите ми в служебно качество и напредъка по ангажиментите, отразени в тази концепция. Отчетът няма да съдържа информация от закрити производства или данни, които могат да засегнат независимостта на друг член на съвета, съдия или друго засегнато лице.

Личната отчетност не заменя колективния отчет на Колегията. В годишния си доклад тя трябва да сравнява обявените цели с постигнатото, да посочва забавените мерки и причините и да представя данните така, че тенденцията да се вижда във времето.

Отчетността включва и присъствие. Данните за участието в заседания и комисии, както и причините за отсъствия от тях, трябва да са публични. Материалите следва да се предоставят достатъчно рано, а членът на Съвета носи лична отговорност да се запознае с тях.

16.6. Диалог без зависимост

Съдийската колегия трябва да чува общите събрания, професионалните организации, адвокатурата, академичната общност, съдебните служители и гражданските организации. Консултацията обаче не прехвърля отговорността за решението. Участието трябва да е

равнопоставено, а представените становища — публични, освен когато законът изисква защита.

По важни политики ще настоявам за предварителен документ с проблем, данни и варианти, последван от достатъчен срок за писмени становища и открито обсъждане. След решението трябва да се публикува обобщение как са отчетени основните предложения. Така диалогът се различава от формалното „обществено обсъждане“, проведено след като изборът вече е направен.

16.7. Общественото доверие като резултат

Доверието не се изгражда с рекламна кампания. То е резултат от предвидими процедури, обосновани мотиви, равнопоставено отношение и способност за признаване и поправяне на грешките. Ниските оценки за независимостта са важен сигнал, но не задължават Съвета да действа според моментни обществени настроения в противоречие със закона.

17. Бюджет, материална база и управление на ресурсите

17.1. Бюджетната независимост има съдържание

Конституционната и законовата самостоятелност на бюджета не означава право на неограничен разход. Тя означава съдебната власт да може да изпълнява функциите си без финансов натиск, като обосновава всяко искане и носи публична отговорност за изразходваните средства.

Формирането на бюджета следва да зависи от функциите и рисковете: необходимия брой хора, сигурността, поддръжката, достъпа до правосъдие, електронните услуги и капиталовите нужди. Съд с опасна сграда или критичен недостиг не трябва да чака само защото необходимото финансиране не е било своевременно предвидено и осигурено.

17.2. Средносрочно планиране и приоритети

Ще настоявам за тригодишна бюджетна рамка с ясни предвиждания, рискове и приоритети. Едногодишният хоризонт затруднява ремонтите, информационните системи, обучението и кадровото планиране. Средносрочната рамка не отменя годишното решение, а показва общата картина и последователността на политиката.

При недостиг на финансиране приоритетите трябва да бъдат публично подредени според безопасност, законово задължение, ефект върху достъпа до правосъдие и натоварването, готовност на проекта и разход за отлагане. Всяко решение без обективни критерии неизбежно поражда съмнение, че ресурсът следва влиянието.

17.3. Сгради и капиталови разходи

За всяка съдебна сграда трябва да има актуално техническо досие: собственост, капацитет, достъпност, енергийно състояние, рискове, извършени и необходими ремонти. Това позволява централизирано планиране вместо реакция само при авария или публичен скандал.

Капиталовият проект следва да се оценява за целия му жизнен цикъл — придобиване, ремонт, поддръжка, енергия, охрана и бъдещо адаптиране. Евтиното начално решение може да се окаже по-скъпо през следващите десет години. При големи проекти трябва да се публикуват етапите, промените в стойността, причините за забавяне и резултатите от приемането на извършената работа.

17.4. Обществени поръчки и контрол на изпълнението

Спазването на законната процедура не гарантира сама по себе си добър резултат. Необходими са качествено задание, реална конкуренция, проверка на конфликти, професионално управление на договора и контролирано приемане. Ще настоявам същественият изменения, неустойките и причините за неизпълнение да се оповестяват в допустимия по закон обем.

При специализирани поръчки ВСС трябва да използва външна експертиза при ясни правила за независимост. Експертът не може едновременно да подготвя изисквания, които насочват към конкретно решение и да кандидатства за възлагане на изпълнението.

17.5. Резерв и управление на риск

Непредвиденият разход не трябва да се покрива чрез непрозрачно отлагане на други дейности. Необходим е разумен резерв с предварителни условия за използване и последващ отчет. Киберинцидент, авария или спешна мярка за сигурност изискват бързина, но бързината не отменя отговорността и контрола.

Всяко значимо бюджетно предложение трябва да съдържа оценка до какви негативни последици ще доведе, ако не бъде финансирано. Така Народното събрание и обществото могат да видят не само исканата сума, но и риска за сроковете, безопасността или достъпа. Ще защитавам необходимия ресурс с данни, а не с институционални лозунги.

17.6. Отчет за стойността на разхода

Бюджетният отчет не бива да приключва с процента усвоени средства. Пълното усвояване може да съществува без полезен резултат, а по-ниското усвояване може да е следствие от спестяване на разходи. Ще настоявам вътрешният одит и последващият контрол да водят до план за корекция, чийто напредък се проследява. Повтаряща се препоръка без изпълнение е управленски проблем, а не просто ред в следващия доклад.

17.7. Възнаграждения и независимост

Предвидимото и достатъчно възнаграждение на съдиите и съдебните служители е част от материалните гаранции за независимостта. Бюджетният спор не трябва да се води чрез противопоставяне на магистратите на останалите публични професии, а чрез ясна връзка между конституционната отговорност, ограниченията за реализиране на допълнителни трудови доходи и необходимия ресурс.

Допълнителните възнаграждения трябва да се определят по еднакви, предварително известни и проверими правила. Те не могат да зависят от отношението на административния ръководител, от одобрението на постановените актове или от неформална лоялност. Отделен приоритет е задържането на квалифицирани съдебни

служители, чисто възнаграждение трябва да отчита функциите, отговорността и дефицитните умения.

18. Електронно правосъдие

18.1. Технологиата трябва да следва правосъдието

Електронното правосъдие не е закупуване на софтуер, а промяна на процеса при запазване на правата. Система, която прехвърля неудобството от служителя към съдията или гражданина, не е дигитализация. Преди разработване трябва да се опише реалният работен поток, законовото изискване, изключенията и нуждите на различните съдилища.

Ще настоявам крайните ползватели — съдии, служители, адвокати, вещи лица и граждани — да участват от началото в проектирането на електронните системи, а не само при окончателното им приемане. Това участие ще помогне за правилното определяне на изискванията и за работата на системите в реална среда.

18.2. Единно въвеждане и оперативна съвместимост

Едни и същи данни не трябва да се въвеждат отделно във всяка система. При наличие на законово основание те следва да се въвеждат веднъж, да имат ясен източник и да се обменят автоматично чрез защитени и документирани интерфейси. Повторното въвеждане губи време и увеличава риска от грешки.

Оперативната съвместимост не означава неограничен достъп. Всяка система трябва да прилага принципа на минимално необходимите права, да регистрира действията и да позволява последващ одит. Особено чувствителни са данните по семейни, наказателни и съдебни производства, свързани с класифицирана информация.

18.3. Пилотно въвеждане и право на безопасно връщане

Големите промени трябва да започват с представителни пилотни съдилища, ясни критерии за успех и възможност за безопасно връщане при критичен дефект. Резултатите от пилотното приложение, проблемите и необходимите корекции следва да се обявяват публично.

Въвеждането на нова електронна система би следвало да бъде съпроводено от обучение в работно време, достъпна документация и бърза поддръжка. Не е справедливо технологичният риск да се прехвърля към отделния съдия чрез очакването сам да открива техническите изисквания за работа със системата, докато същинската му правораздавателна дейност изостава.

18.4. Киберсигурност, защита на данните и непрекъсваемост

Електронните деловодни системи съдържат данни, чийто неправомерен достъп или промяна може да засегне личността, имуществото и други права на засегнатите лица. Сигурността трябва да бъде заложена в архитектурата: многофакторна идентификация, разделяне на правата за достъп, криптиране, журнал на действията, управление на уязвимостите, резервни копия и редовни тестове за възстановяване.

Ще настоявам за независими периодични оценки на сигурността и за протокол за реакция при инцидент. Публичността не предполага разкриване на технически слабости на системата, но обществото трябва да знае какъв е обхватът, как са ограничени вредите и какво е направено за предотвратяване на повторение.

Част от плана за непрекъсваемост следва да бъде и организацията на правораздавателна дейност при недостъпна система: как да се удостоверява подаването на документи по делата, как да се възстановят срокове, когато прекъсването е продължително, кой следва да разрешава временния режим и как новопостъпилите данни по време на прекъсването да се въвеждат след възстановяване. Техническата авария не бива да лишава хората и бизнеса от възможност да упражняват процесуалните си права.

18.5. Електронно дело и достъп за страните

Пълното електронно дело изисква надеждна цялост, проследима хронология, удостоверяване на всеки документ и лесно търсене. Страната следва да има достъп до актуалното състояние на доказателствения материал, с който работи съдът, в рамките на своите процесуални права. Системата трябва ясно да показва дали документът е подаден успешно, точния момент на приемането му и последващото произнасяне по него.

Дистанционният достъп до делата трябва да има равностойна алтернатива за хората, които не разполагат с техника, умения или квалифицирана електронна идентификация. Цифровият канал може да е предпочитан и по-бърз, но не бива да създава бариера пред правосъдието. В съдебните сгради следва да има ясни указания за публичните електронни услуги, а служителите трябва да бъдат подготвени да подпомагат гражданите.

18.6. Управление на електронните ресурси и договорите

За всяка ключова електронна система трябва да има институционален отговорник, който разбира предназначението ѝ, събира информация за необходимите промени, организира подобренията и носи отговорност за нейното функциониране. Временно сформирана комисия от членове на СК няма необходимите ресурс и експертиза да управлява сама сложна информационна система.

Договорите трябва да гарантират собственост или достатъчни права върху кода, достъп до настройките и съхраняваните данни, пълна техническа документация, възможност за независим одит и смяна на доставчика. ВСС следва да поддържа собствен експертен капацитет, за да не приема безкритично техническите твърдения на изпълнителя.

18.7. Измерване на действителния ефект

Успехът при въвеждането на дадена електронна система не се определя от броя инсталирани модули или проведени обучения. Би следвало да се отчита необходимото време за извършване на конкретни операции, честотата на грешките, прекъсванията, необходимостта от повторно въвеждане на данни, удовлетвореността на потребителите и въздействието върху срочното изпълнение на работата.

18.8. План за подобряване на ЕИСС

За Единната информационна система на съдилищата (ЕИСС) ще предложи постоянен потребителски одит, в който съдии и служители описват проблемите по единен начин и могат да проследят тяхното разглеждане. Публичната част трябва да показва вида на проблема, приоритета, отговорното звено, срока и статуса, без да разкрива уязвимости или данни по дела.

Критичните дефекти, които засягат случайното разпределение, сроковете, достъпа или целостта на електронното дело, трябва да получават бърза реакция. Новите версии следва да се изпитват в пилотен съд или в няколко представителни съдилища. Масовото им въвеждане трябва да става едва след проверка в реална среда с участие на крайните ползватели.

19. Изкуствен интелект и автоматизирани инструменти

19.1. Област на допустима употреба

Правилата в този раздел допълват общата рамка за електронното правосъдие в раздел 18. Инструменти с изкуствен интелект могат да подпомагат търсене в големи масиви, откриване на технически несъответствия, транскрипция, превод с проверка, обезличаване на лични данни в съдебни актове и административно планиране. Те могат да спестят време, но резултатът им трябва да бъде проверим и никога да не се представя като авторитетен, само защото е произведен автоматично.

Не приемам използването на изкуствен интелект за определяне на изхода на съдебен спор, оценяване на достоверността на свидетелски показания, предлагане на вида и размера на наказание или създаване на профил на съдия единствено според процента потвърдени актове. Подобни приложения засягат самата същност на правораздаването и са недопустими.

19.2. Прозрачност, проследимост и човешки контрол

Всяко приложение на изкуствен интелект трябва да премине предварителна оценка за въздействие върху основните права. Оценяват се целта, правното основание, използваните данни, възможните групови различия в грешките, рискът от повторна идентификация и наличието на по-малко рискова алтернатива. Тестовите трябва да включват различни групи и гранични случаи, а резултатите да се документират.

Съдията или служителят трябва да знае по отношение на какви задачи е допустимо да използва автоматизиран инструмент, каква е неговата функция и кои са ограниченията му. При служебната употреба е необходимо да се създава и пази журнал: версия на системата, източници, входни данни в допустимия обем, получен резултат и извършена човешка проверка. Човешкият контрол трябва да бъде действителен: обучен потребител, достъп до източника, възможност за корекция и ясна лична отговорност за крайното решение или акт.

19.3. Проблеми при използване на външни модели

Непублични съдебни книжа и материали не следва да се въвеждат в общодостъпни външни модели на изкуствен интелект, чийто начин на работа допуска запазване, съхранение или последващо използване на данните. ВСС трябва да приеме конкретни правила, технически ограничения и обучение, вместо да разчита единствено на обща забрана, която трудно се контролира.

При институционално одобрение за използване данните трябва да се обработват в среда с доказана сигурност, договорена и проверена поверителност на информацията, контрол на достъпа и възможност за одит. Доставчикът не може едностранно да променя модела или условията по начин, който влияе върху риска.

19.4. Одобрение, пилотно приложение и независим одит

Ще предложи регистър на всички автоматизирани инструменти, чието приложение е разрешено на органите на съдебната власт, с описание на целта, собственик, доставчик, рискова категория, дата на оценката и статус. Чувствителните технически и информационни данни могат да бъдат защитени, но самото съществуване и предназначение на системата не бива да са тайна.

Внедряването на нов инструмент следва да се допуска само след правна, етична и техническа оценка, включително на киберсигурността, независимо изпитване и ограничено пилотно приложение. При съществена промяна оценката трябва да се повтори. Необходима е и процедура за спиране на системата при установена вреда, системна грешка или невъзможност за ефективен контрол.

19.5. Европейски стандарт и разумна предпазливост

Ще прилагам принципите, формулирани от Европейската комисия за ефикасност на правосъдието: зачитане на основните права, недискриминация, качество и сигурност, прозрачност и справедливост, както и контрол от страна на потребителя. Те трябва да се приведат в конкретни изисквания към проектите и договорите, целящи внедряване на приложение на изкуствен интелект.

Правната рамка на Европейския съюз за изкуствения интелект изисква повишено внимание към високорисковите приложения в правосъдието. Дори когато конкретен помощен автоматизиран инструмент не попада в най-строгата категория, ВСС следва да прилага предпазлив стандарт заради чувствителността на данните и доверието в съдебния процес. Иновацията е оправдана само когато подобрява ефективността на професионалните функции, без да намалява гаранциите.

20. Обучение, научен анализ и международно сътрудничество

20.1. Обучението като инфраструктура на качеството

Независимият съдия носи лична отговорност да поддържа знанията си, но системата е длъжна да осигури достъп до качествено обучение. Многобройните законодателни промени, правото на Европейския съюз, международните договори, практиката на Съда на

Европейския съюз и Европейския съд по правата на човека и технологичните рискове не могат да бъдат овладени само чрез индивидуални усилия след работно време.

Ще защитавам институционалната и професионалната автономия на Националния институт на правосъдието. ВСС трябва да формулира нужди и да оценява резултати, без да превръща съдържанието на обучението в средство за налагане на „правилно“ разрешаване на съдебни производства. Плурализмът на правните позиции, когато са в границите на добросъвестния професионален спор, е условие за развитие на правото.

20.2. Планиране според действителните нужди

Потребностите от обучение следва да се установяват чрез съчетаване на предложения от съдиите, анализ на законодателните промени, анонимизирани данни за повтарящи се процесуални затруднения и обратна връзка от проведените курсове. Отмяната на съдебни актове поради сходни нарушения може да бъде един от източниците за определяне на тема.

Обучението следва да се предлага в различни формати — присъствено, дистанционно, смесено и чрез кратки практически модули за самообучение. Достъпът до квалификация не бива да зависи от личното одобрение на административния ръководител. По-продължителните обучения обаче трябва да се съобразяват с организацията на натоварването, за да не водят до натрупване на дела и забавяне.

20.3. Въвеждане на наставничество и специализация

Първите месеци след встъпването в съдийска длъжност, преминаването в друго отделение или повишаването в по-горна инстанция са период на повишен професионален риск. Доброволното наставничество може да подпомогне организацията на работата, използването на системите, планирането на заседанията, поведението в съдебната зала и разрешаването на етични дилеми. Ще предложи рамка за наставничество в тези случаи с ясни граници на поверителността и без намеса във вътрешното убеждение.

При промяна на специализацията е необходимо целево обучение и разумен преходен период от няколко месеца с по-ниско натоварване. Разпределянето на съдия да правораздава в отделение, което се занимава с нова за него материя, може да реши щатен проблем, но създава краткосрочен риск за качеството и сроковете на постановените от него актове.

20.4. Подготовка на административни ръководители

Добрият съдия не става автоматично добър ръководител. Управлението изисква бюджетна грамотност, комуникационни умения, управление на проекти, овладяване на кризи и защита на данните — знания, които не се придобиват непременно в правораздавателната дейност.

Кандидатите за ръководни длъжности трябва да имат достъп до подготвително обучение, а избраните — до последваща подкрепа и обмен на добри практики. Курсовете следва да са достъпни и за съдии, които обмислят кандидатстване, за да има реална конкуренция между подготвени кандидати.

20.5. Наука, данни и оценка на политики

Ще подкрепям партньорства с университети и научни институти за професионална квалификация на съдии и служители и за изследване на натовареността, достъпа до правосъдие, ефективността на организационните модели и въведените технологии.

Партньорствата трябва да се осъществяват прозрачно, при ясни правила за независимост, защита на данните и публикуване на програмите и целите. Постигнатите резултати също следва да бъдат публикувани и анализирани.

20.6. Международно сътрудничество с практическа стойност

Международният обмен е полезен, когато е насочен към решаването на конкретни проблеми и резултатът от него достига до системата. Преди всяка командировка трябва да са ясни целта и очакваният ефект, а след нея да се публикуват кратък отчет и получените материали, когато нямат поверителен характер.

Полезно е засиленото международно сътрудничество по въпросите на кадровите процедури, измерването на натовареността, киберсигурността, съдебната комуникация и защитата на независимостта. От работещите чуждестранни модели могат да бъдат почерпени идеи, ако се съобразят с националната конституционна рамка и практическите условия в България.

20.7. Ефективни практически стажове за студентите по право

Ще предложа ВСС и юридическите факултети да изработят общ стандарт за продължителни и ефективни практически стажове на студентите по право в съдилищата. Стажът трябва да има програма, подготвен наставник и конкретни задачи, чрез които студентът да разбере основните функции на правораздаването, движението на различните видове дела, изискванията на съдебната етика и отговорността при работа с лични данни.

Разпределението на студентите стажанти следва да се извършва по предварително обявени правила, а резултатът от стажа да се оценява от студента, наставника и факултета. Добре подготвените стажанти могат да подпомагат съдията с несъщински и учебни задачи, например търсене и систематизиране на съдебна практика или работа по конкретни казуси.

20.8. Моят принос в обучението и анализа

Този подраздел конкретизира приложението на научния и преподавателския ми опит, представен и в раздел 23. Опитът ми като университетски преподавател, научен изследовател и автор на повече от шестдесет публикации ми позволява да синтезирам сложния проблем в ясна и юридически издържана рамка, да работя с разнообразни научни източници и да проверявам възможните решения. Опитът ми в обучението на магистрати и адвокати ме е научил, че оживената дискусия и градивната критика са полезни за открояването, структурирането и намирането на ефективни решения.

Като член на Колегията ще използвам опита си за качествено мотивиране на всяко мое решение и за оценка на въздействието му. Ще се стремя всяко мое предложение да бъде разбираемо и да позволява последваща оценка на резултата, ако бъде възприето от останалите членове на СК или ВСС.

21. Комуникация и защита на престижа на съдебната власт

21.1. Престижът се основава на почтеност

Защитата на авторитета на съдебната власт не означава заклеймяване на всяка публично изразена критика. Съдебната власт трябва да функционира така, че да формира обществено убеждение за компетентно, независимо, своевременно, обективно и справедливо правосъдие. Затова комуникационната стратегия и политика не могат да заместят ефективното правораздаване в обществен интерес, а задачата им е да го направят видимо и разбираемо.

ВСС следва да заема публични позиции навреме, конкретно и в границите на компетентността си. Мълчанието при доказуемо невярна информация оставя възможност публичното пространство да бъде манипулирано. Прибързаният отговор по всяко дело обаче може да засегне обективността на процеса или независимостта на съдиите. Необходим е прецизен комуникационен протокол, а не импровизация според медийния натиск.

21.2. Постоянен комуникационен капацитет

Ще подкрепя укрепването на експертния комуникационен капацитет на ВСС. Екипът трябва да познава съдебните процедури и защитата на личните и други поверителни данни и ясно да разграничава институционалната информация от коментара по конкретно дело. Той следва да може да подготвя разбираеми обяснения, да проверява твърденията и да координира навременна и последователна реакция при криза.

Председателите и говорителите на съдилищата следва да имат достъп до обучение по комуникация и до методическа помощ. Единните принципи са полезни, но не бива всяко местно съобщение да чака централно одобрение. Съдът трябва да може бързо да информира за прекъсване на възможността за подаване на документи, промяна в режима на достъп или в графика за заседания.

21.3. Кризисна комуникация

При заплаха, злепоставяне, инцидент с лични данни или координирана дезинформация първата информация следва да посочи какво е потвърдено, какво се проверява, кой отговаря за проверката и кога ще има следващо съобщение. Ако първоначалната информация се окаже неточна, корекцията трябва да бъде обявена своевременно, видимо и по също толкова достъпен начин.

Неприемливо е да се атакува личността на автора на критика или предварително да се обявяват медии и граждански организации за враждебни към съда. Публичната защита на съдебната власт трябва да се основава на проверими факти и точни правни аргументи. При установени злоупотреба, злепоставяне или заплаха срещу съдия или съдебен служител СК дължи реакция в рамките на предоставените ѝ от закона правомощия.

21.4. Разбираем език и правна грамотност

Съдебната власт дължи на обществото ясно обяснение на основните си функции. Информацията за достъпа до съд, съдебните такси, правната помощ, връчването на

призовки и съобщения и основните етапи на производството следва да бъде кратка, разбираема, последователна и достъпна за хора с различни потребности.

Ще подкрепям инициативи за повишаване на правната грамотност, включително чрез отворени дни и достъпни информационни материали. Познаването на правомощията на съда и на основните процесуални права и задължения е от обществена полза. То помага да се преодолее погрешното очакване, че съдът може да разрешава политически или социални проблеми, за които отговорност носят други държавни органи.

21.5. Публичното поведение на съдиите и институционалната подкрепа

Съдията има свобода на изразяване, но и задължение да пази безпристрастността и доверието в съдийската общност. При всяка публична изява този баланс трябва да бъде съобразен. Необходима е контекстуална и етична преценка, която разграничава професионалния дебат и гражданското участие от партийното обвързване или поведение, пораждащо основателно съмнение в безпристрастността.

Например, когато съдия участва добросъвестно в дебат за независимостта или организацията на правосъдието, ВСС не трябва да използва дисциплинарният инструмент за заглушаване. Когато обаче осъществено публично поведение действително нарушава етичен стандарт, реакцията трябва да е еднаква, независимо от позицията и публичната популярност на съдията.

22. Работа в Пленума и междуинституционален диалог

22.1. Общите въпроси изискват обща отговорност

Този раздел развива принципите за институционална независимост и отношенията с другите власти, изложени в раздел 3. Въпросите на бюджета, сградите, информационните системи и общата администрация засягат различни органи на съдебната власт. В работата на Пленума ще защитавам потребностите на съдилищата с конкретни доводи и ще търся решения, които не създават скрита зависимост между отделните магистратски общности.

Колегиалният диалог трябва да отчита конституционните различия между съдийската и прокурорската длъжност. Съдът решава спора като независим арбитър, докато прокуратурата има различна функция и организация. Управленски практики, основани на йерархично подчинение, не могат да се прилагат към съдиите.

22.2. Отношения с Народното събрание и изпълнителната власт

ВСС трябва да води открит диалог с Народното събрание по бюджета и законодателната рамка, а с изпълнителната власт — по въпросите на сградите, сигурността и електронното управление. Диалогът не може да бъде принизяван до подчинение и не трябва да включва предварително съгласуване на кадрови или дисциплинарни решения.

Когато законодателно предложение засяга независимостта или правораздаването, Съветът трябва своевременно да представи мотивирано становище, основано на точни данни, конкретни правни съображения и оценка на очакваните резултати. При закъсняла реакция след приемането на закона проблемът вече може да е засегнал съдилищата.

Изборът ми от Народното събрание би определил персоналният състав на парламентарната квота, но не и начина ми на гласуване. Политическата подкрепа за дадена кандидатура не може да бъде дадена под условие за изпълнение на политически искания. Ще оповестявам служебните си срещи и ще мотивирам решенията си така, че това разграничение да бъде проверимо, а не само декларирано.

22.3. Диалог с адвокатурата и гражданското общество

Адвокатурата и неправителствените организации, които наблюдават правосъдието, могат да открият практически проблеми, които не се виждат отвътре или остават извън статистиката. Техните данни и предложения трябва да бъдат разглеждани при ясни правила за прозрачност и равен достъп.

Същевременно ВСС не може да обсъжда с външна страна желан резултат по конкретно дело или кадрово решение извън установената процедура. Границата трябва да бъде ясна: открит диалог за управленските политики без неформално влияние върху индивидуалните решения.

23. Конкретният ми принос като член на Съдийската колегия

23.1. Опит от правораздаването на различни нива и по различни материи

Юридическото ми образование в Софийския университет, придобитата през 2010 г. научна и образователна степен „доктор“ в областта на гражданското и семейното право и съдийската ми работа от 2009 г. насам, са основата, върху която ще развивам управленската си компетентност.

Работил съм в различни по вид съдилища и на различни инстанционни нива, като съм разглеждал граждански, търговски, административни и административнонаказателни производства. Този практически опит ми позволява да преценявам как едно управленско решение действа в малък и в голям съд, в първа и във въззивна инстанция, при масови дела и при производства със значителна фактическа и правна сложност. Ще използвам правораздавателния си опит, за да поставям точните въпроси и да проверявам практическия резултат от предлаганите решения.

23.2. Научна и преподавателска работа

Като университетски преподавател и изследовател съм автор на повече от шестдесет научни публикации. Научната работа изисква разграничаване на тезата от доказателството, правилно боравене с различните научни източници и излагане на солидни аргументи в подкрепа на застъпвано становище, като едновременно се отговаря на възраженията срещу него. Именно този стандарт е приложим по отношение на решенията, които ВСС следва да приема.

Опитът ми като преподавател в Националния институт на правосъдието и в многобройните обучения на адвокати, които съм провел, както и участието ми в международни обучения, ми дават практически умения да съобразявам решенията си с различни професионални гледни точки. Ще използвам този си опит за предлагането на

работещи модели по принципни реформи, които са в интерес на всички юридически гилдии и на обществото като цяло.

23.3. Подготовка на решения и нормативни предложения

Ще изисквам проектите за решения на Съвета да съдържат всички относими факти, точната правна рамка, възможните варианти, рисковете и критериите за последваща оценка. Когато съм докладчик, ще представям и обосновавателните възражения срещу предложението си. Решение, което изглежда убедително само ако неудобният аргумент срещу него бъде премълчан, е незряло и крие риск от неефективност.

Ще работя за ясни вътрешни правила за дейността на Съвета и при необходимост — за мотивирани законодателни предложения. ВСС не трябва да прикрива собствен организационен проблем зад постоянно искане за промяна на закона. Законодателната промяна е оправдана, когато пречката действително е нормативна и очакваното въздействие е предварително оценено.

23.4. Поведение в колегиален орган

Ще търся мнозинство чрез предварително оповестена идея, проект за нейното реализиране, диалог с останалите членове и готовност за корекция при по-добре аргументирана алтернатива. Няма да участвам в пакетни договорки, при които подкрепата по едно кадрово решение се разменя срещу съгласие за друго, несвързано с него решение. Всеки кандидат и всяко предложение заслужават самостоятелна оценка.

Несъгласието няма да ме освобождава от работа по изпълнението на законосъобразно приетото решение. Ако считам решението за незаконосъобразно, ще използвам предвидените механизми и ще мотивирам позицията си. Колегиалността не изисква мълчание, но изисква коректност и уважение към институцията.

23.5. Независимост и лична отчетност

Няма да приемам указания как да гласувам от политическа сила, професионална организация, административен ръководител или неформална група. Ако към мен бъде отправено подобно искане, ще действам според закона и характера на случая, включително чрез сезиране на компетентни органи и публичност.

Ще декларирам своевременно обстоятелствата, които могат да породят съмнение в безпристрастността ми, и ще публикувам отчетите, посочени в тази концепция. Управленският и етичният стандарт, който предлагам за ВСС, ще прилагам първо към собствената си работа.

24. Програма за действие

24.1. Първите тридесет дни

Мерките по-долу превръщат десетте публични ангажмента от раздел 1 в последователна програма с конкретни срокове и резултати. В първите тридесет дни ще поискам пълна информация относно всички висящи кадрови, дисциплинарни, бюджетни и технологични процедури, сроковете за тяхното изпълнение и поетите договорни

задължения. Целта не е новият състав да започне с отрицание на всичко предходно, а да установи ясно спешното, полезното и проблемното.

Ще обявя и публикувам правилата за собствената си отчетност: служебен календар, начин за приемане на становища, стандарт за предотвратяване на конфликт на интереси, нерегламентирани влияния и формат на тримесечния отчет. Ще предложа същия минимален стандарт за отчетност да бъде обсъден за евентуално приложение относно всички членове.

Ще внесе предложение за преглед на неизпълнените спешни задължения на Колегията с посочване на отговорно звено, срок и причина за забавянето. Паралелно ще поискам обобщени данни за незаетите щатове, продължителните командированя, висящите конкурсни процедури, натовареността и съществуващите рискове за сигурността на информационните системи.

24.2. Първите сто дни

До стотния ден ще предложа пакет от процедурни правила за качеството и прозрачността на решенията: минимално съдържание на доклада, предварителен срок за предоставяне на материалите, мотивиране на кадровия избор, регистър за изпълнението на приети решения, ведно с придружаващите ги преписки.

Ще внесе проект за протокол за реакция при натиск срещу съдия, включително първоначална оценка до два работни дни, защитен канал, определен отговорник и последващ контрол. Проектът ще бъде предоставен за становища на съдии, експерти по сигурност и защита на личните данни.

Ще инициирам преглед на конкурсния календар и причините за забавянето, както и план за срочно приключване на висящите процедури. Отделно ще предложа анализ на продължителните командированя по съдилища и конкретни мерки за заместването им с назначения на кандидати, определени чрез проведени конкурси.

Ще поискам техническа и правна спецификация на ключовите електронни системи: собственост, договори, зависимости от доставчик, инциденти, резервни копия, интерфейси и отговорни лица. За ЕИСС ще предложа постоянен потребителски одит и публично проследяване на проблемите, сроковете и отговорните звена за тяхното отстраняване, без, разбира се, публично разкриване на уязвимости.

24.3. Първата година

През първата година ще работя за приемането на многогодишен публичен календар за конкурсите, методика за обективна съпоставка на качествата на кандидатите за административни ръководители и стандарт за последваща оценка на избраните ръководители според конкретни резултати. Ще настоявам да започне публикуването на анонимизиран сборник на дисциплинарната практика, включващ установените нарушения, наложените наказания и резултатите от съдебния контрол.

Ще предложа пилотно прилагане на усъвършенстван модел за измерване на натоварването в представителни съдилища, с участие на съдиите и независима оценка. Преди окончателно решение за евентуално повсеместно приложение ще бъдат публикувани резултатите от пилотното приложение, ограниченията и очакваният ефект.

В бюджетната област ще работя за тригодишна рамка на капиталовите и технологичните приоритети, технически досиета на сградите и критерии за приоритизиране на инвестициите. Ще настоявам големите цифрови проекти да имат ясно определен институционален отговорник, измерими показатели за ефективност и план за ограничаване на зависимостта от доставчик.

Ще предложа регистър и правила за въвеждането на автоматизирани инструменти, оценка на въздействието им, както и забрана за въвеждане на поверителни съдебни материали в неразрешени външни модели на изкуствен интелект. Ще работя и за практически модул по професионална етика, пилотен стандарт за провеждането на студентски стажове в съдилищата и разширена конфиденциална подкрепа за магистрати в затруднение.

24.4. До края на мандата

До края на мандата целя кадровите решения да се вземат по предвидим начин и в разумен срок, продължителното командироване да бъде изключение, а данните за натоварването да водят до своевременно и ефективно ресурсно решение. Това не може да бъде постигнато от един член, но може да бъде предлагано и поддържано като постоянен дневен ред на Съвета.

Ще работя за това електронните преписки към всяко решение на СК и ВСС да съдържат пълна информация за предложението, материалите, разгледаните варианти, обсъждането, гласуването, обжалването и изпълнението. ВСС трябва да може да покаже не само какво е решил, а и какво е постигнал и кои свои грешки е коригирал.

Ще подкрепям устойчива инфраструктура за сигурност, обучение и професионална подкрепа. В края на мандата ще публикувам отчет по всеки пост ангажимент — изпълнен, частично изпълнен или неизпълнен, с конкретни причини. Честният отчет трябва да включва и неуспехите.

24.5. Показатели за напредък

Напредъкът по кадровата политика ще се оценява чрез продължителността и предвидимостта на конкурсите, броя на незаетите длъжности, броя и продължителността на командированията и просрочените произнасяния. Качеството на съдебните актове не може да се измерва механично според това дали са обжалвани или отменени. Необходими са оценка на яснотата и убедителността на мотивите и анализ на резултатите от съдебния контрол в контекста на вида и сложността на делата. Когато съществуват надеждни данни, за всеки показател следва да бъдат определени изходна стойност и периодичност на отчитане.

За натовареността и разумните срокове ще се наблюдават разликите между съпоставими съдилища, продължителността на производствата, причините за просрочията, кадровите реакции и ефектът от мерките. За дисциплинарната дейност ще се отчитат последователността на практиката, сроковете на производствата, наложените наказания, изпълнението на организационните препоръки и отменените решения на СК.

За електронното правосъдие ще се измерват достъпност на системите, време за изпълнение на операциите, повторно въвеждане, инциденти, възстановяване на загубени данни и оценка на потребителите. За прозрачността — навременност и достъпност на

материалите, пълнота на мотивите, публичност на регистъра за взетите решения и тяхното изпълнение.

Показателят не е самоцел. При всяко число трябва да е ясна методиката и да има място за качествена оценка. Ако даден статистически критерий започне да стимулира формално поведение за подобряване на статистиката, той следва да бъде коригиран или да бъде преосмислено значението му.

Заклучение

Кандидатствам за член на Съдийската колегия, защото вярвам, че ВСС може да бъде орган на принципното и компетентно управление, а не арена за скандали и проводник на неправомерни влияния. Критичната ми оценка на съществуващите дефицити на съдебната система не е отрицание на труда на хилядите съдии и служители. Напротив, тя е дълг към тях и към гражданите, които очакват правосъдие без страх, зависимост и неоправдано забавяне.

Предлаганите мерки за реформа стъпват върху няколко взаимносвързани принципни положения: проведен конкурс вместо продължително командироване; ясен мотив вместо обща фраза; измерено натоварване вместо прогноза и интуиция; навременна защита на независимостта вместо закъсняла декларация; технология под човешки контрол вместо технология като самоцел; бюджет с резултат вместо отчет за усвояване; публичност, която позволява разбиране и проверка.

Не обещавам едноличен резултат в колегиален орган. Обещавам последователно поведение: да внасям обосновано подготвени и мотивирани предложения, да търся подкрепа с аргументи, да гласувам независимо, да обяснявам позициите си и да отчитам резултата. Ще бъда готов да променя свое решение при доказан неуспех, но не и да отстъпя от независимостта, равния стандарт и достойнството на съдийската професия.

Изборът от парламентарната квота създава особено задължение за видима независимост. Народното събрание избира член на управителния орган на съдебната власт, а не свой представител в него. Ако бъде избран, всяко мое решение ще трябва да може да бъде защитено пред съдиите, гражданите и закона, без съобразяване с политическа воля.

Съдебната власт печели доверие, когато е способна едновременно да пази независимостта си и да отговаря за начина, по който упражнява публичната си власт. Това е смисълът на мандата, който предлагам: независимост без затваряне, отчетност без подчинение и управленски решения без подмяна на съдийското самоуправление. Тези принципи са и критерият, по който ще отчитам изпълнението на десетте публични ангажмента.

Използвани нормативни и други източници:

1. Конституция на Република България — разпоредбите относно съдебната власт, независимостта на съдиите и правомощията на органите за нейното управление;
2. Закон за съдебната власт — действащите правила за статута на съдиите, конкурсите, атестирането, командироването, дисциплинарната отговорност, администрацията и управлението на съдебната власт;
3. Наредба № 1 от 9 февруари 2017 г. за конкурсите за магистрати и за избор на административни ръководители в органите на съдебната власт (последно изм. и доп., бр. 107 от 29.12.2023 г.);
4. Наредба № 2 от 23 февруари 2017 г. за показателите, методиката и реда за атестиране на съдия, председател и заместник-председател на съд (последно изм. и доп., ДВ, бр. 39 от 12.05.2021 г.);
5. Европейска конвенция за защита на правата на човека и основните свободи — член 6 и стандартите за независим и безпристрастен съд, установен със закон;
6. Харта на основните права на Европейския съюз — член 47 и гаранциите за ефективни правни средства и справедлив съдебен процес;
7. Комитет на министрите на Съвета на Европа, Препоръка CM/Rec(2010)12 относно съдиите: независимост, ефективност и отговорности;
8. Консултативен съвет на европейските съдии, Становище № 24 от 2021 г. относно развитието на съветите на съдебната власт и тяхната роля за независими и безпристрастни съдебни системи;
9. Консултативен съвет на европейските съдии, Магна харта на съдиите и относими становища за независимостта, оценяването, дисциплинарната отговорност и качеството на правосъдието;
10. Европейска комисия, Доклад за върховенството на закона за 2026 г., глава за България — констатациите за възприеманата независимост, реформата на ВСС, командироването, цифровизацията и ефективността;
11. Европейска комисия за ефикасност на правосъдието, Европейска етична харта за използването на изкуствен интелект в съдебните системи и тяхната среда;
12. Основни принципи на Организацията на обединените нации за независимостта на съдебната власт и относими актове на европейските институции за съдебно управление, почтеност и отчетност;
13. Действащите методики и публични решения на Висшия съдебен съвет относно конкурсите, атестирането, натовареността, дисциплинарите производства, електронното правосъдие и бюджетното управление;
14. Докладите и анализите по чл. 60м от Закона за съдебната власт относно установените нарушения на правото на разглеждане и решаване на делата в разумен срок и изплатените обезщетения;

15. Публичните доклади и решения на Съдийската колегия относно установени технически и организационни проблеми при работата с Единната информационна система на съдилищата.

Концепцията е изготвена към датата на нейното представяне и следва да се чете при съобразяване с действащата към този момент конституционна и законова уредба.

Дата: 25.09.2026 г.

Подпис:

доц. д-р Михаил Александров Малчев

ОБРАЗЕЦЪТ НА ДЕКЛАРАЦИЯ Е УТВЪРДЕН ОТ

МИНИСТЪРА НА ПРАВОСЪДИЕТО СЪС ЗАПОВЕД № ЛС-04-394/21.07.2026 г.

ДЕКЛАРАЦИЯ

ЗА ИМОТНОТО СЪСТОЯНИЕ, ПРОИЗХОДА НА СРЕДСТВАТА ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА ИМУЩЕСТВОТО И ЗА НАЛИЧИЕТО НА ЧАСТЕН ИНТЕРЕС

На Михаил Александров Манчев

/име, презиме, фамилия/

на длъжност: съдия

кандидат за член на Съдийската колегия на ВСС от квотата на Народното събрание

ДЕКЛАРИРАМ

към 09.09.2026 г. – датата на участието ми в процедурата за избор за заемане на длъжност член на Съдийската колегия на ВСС следното имотно състояние, произхода на средствата за придобиване на същото за мен, съпруга/та ми или на лицето, с които се намирам във фактическо съжителство на съпругески начала, и на ненавършилият пълнолетие деца, и следните интереси:

Данни за декларатора:

1	/Данните от колона 2 не се публикуват/	
Михаил Александров Матчев	ЕГН:	
/Име - собствено, бащино, фамилно/		
Софийски градски съд, ИДБ при БАН, РУ	Д. К. №	
/месторабота/	Изд. от	
съдия, доцент по гражданско и семейно право	Постоянен	гр. София,
/длъжност/	адрес:	
	Телефон:	

Данни за съпруга/та и за лицата, с които се намират във фактическо съжителство на съпругески начала:

1	гражданство:	българско	/Данните от колона 2 не се публикуват/
	ЕГН:		2
/Име - собствено, бащино, фамилно/			

Декларирам, че:

- съм във фактическа раздяла: ☐
- не живея заедно със съпруга /та/ си и нямаме общо домакинство: ☐
- и няма да декларирам неговото/нейното имущество и доходи на основание чл. 63, ал. 5 от ЗПКЗПД
- фактическо съжителство на съпругески начала: ☒

Данни за ненавършилите пълнолетие деца:

№	/Име - собствено, бащино, фамилно/	ЕГН	гражданство
	1	2	3
1.			българско
2.			българско
3.			

/Данните от колона 2 не се публикуват/

Декларирам, че:

- не упражнявам родителски права по отношение на ненавършилите пълнолетие деца:

☐

Декларатор:

/подпис/

Име на декларатора
собствено, бащино, фамилно/

1. Недвижимо имущество

1. Право на собственост и ограничени вещи права:

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 1

Ном. по ред	Вид на имота /правото/	Местонахождение	Община	Площ кв.м./	Разгъната застроена площ кв.м./	Година на придобиване	Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Идеална част	Цена на придобиване /евро/	Правно основание за придобиване	Произход на средствата
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	апартамент	София	София-град (Столична)	71	6	2007	Михаил Александров Матчев		1/2	32437	покупко-продажба	дарения от родители
2	апартамент и гараж	София	София-град (Столична)	89		2015	Михаил Александров Матчев			52823	постановление за възстановяване	дарения от родители, потребителски кредит, заплати
3	апартамент	София	София-град (Столична)	31		2022	Михаил Александров Матчев			46841	постановление за възстановяване	потребителски кредит и заплати
4	апартамент	к. к. Слънчев бряг	Несебър	50		2022	Михаил Александров Матчев			28556	постановление за възстановяване	потребителски кредит и дарения от родители
5	етаж	София	София-град (Столична)	45		2023	Михаил Александров Матчев			107000	покупко-продажба	ипотечен кредит и заплати
6	апартамент	София	София-град (Столична)	64		2026	Михаил Александров Матчев			190000	покупко-продажба	заплати и потребителски кредит

1.а. Земеделски земи и гори:

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 1.1

Ном. по ред	Вид на имота /правото/	Местонахождение	Община	Площ /декар/	Разгъната застроена площ кв.м./	Година на придобиване	Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Идеална част	Цена на придобиване /евро/	Правно основание за придобиване	Произход на средствата
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	ливада	Банско	Банско	4	4	2016	Михаил Александров Матчев			6641	постановление за възстановяване	дарения от родители, заплати

1.б. Чуждо недвижимо имущество:

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 1.2

Ном. по ред	Вид на имота /правото/	Местонахождение	Община	Площ /декар/	Разгъната застроена площ кв.м./	Година на сключване на договора	Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Идеална част	Цена по договор /евро/	Правно основание за ползване	Произход на средствата
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

2. Прекъсване на имоти през предходната година:

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 2

Ном. по ред	Вид на имота	Местонахождение	Община	Площ кв. м. /декар/	Разгъната застроена площ кв.м./	Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Идеална част	Цена на сделката /евро/	Правно основание за отчуждаване на имота
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Декларатор:

/подпис/

Име на декларатора /собствено, бащино, фамилно/	
--	--

II. Моторни сухопътни, водни и въздухоплавателни превозни средства, както и други превозни средства, които подлежат на регистрация по закон

1. Моторни сухопътни превозни средства:

1. Моторни сухопътни превозни средства:					Нямам нищо за деклариране.				
Ном. по ред	Вид на превозното средство	Марка на превозното средство	Цена на придобиване /евро/	Година на придобиване	Собственик		Правно основание	Произход на средствата	
					Име:	ЕГН			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	лек автомобил	Опел Астра	12500	2012	Михаил Александров Матчев			покупко - продажба	заплата
2	лек автомобил	Киа Ексийд	16361	2023	Михаил Александров Матчев			покупко-продажба	заплата и потребителски кредит

2. Земеделска и горска техника:

2. Земеделска и горска техника.										Нямам нищо за деклариране.		X	
Ном. по ред	Вид на земеделската или горската техника	Марка на техниката	Цена на придобиване /евро/	Година на придобиване	Собственик			Правно основание	Произход на средствата				
					Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	делна част						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				

3. Водни и въздухоплавателни превозни средства:

3. Водни и въздухоплавателни превозни средства:									
Ном. по ред	Вид на превозното средство	Марка на превозното средство	Цена на придобиване /евро/	Година на придобиване	Нямам нищо за деклариране.			Правно основание	Произход на средствата
					Собственик				
					Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Правно основание		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Декларатор:

/подпис/

4. Други превозни средства, които подлежат на регистрация по закон:

Нямам нищо за деклариране.									
Ном. по ред	Вид на превозното средство	Марка на превозното средство	Цена на придобиване /евро/	Година на придобиване	Собственик		Правно основание		Произход на средствата
					Име:	ЕГН	Име:	ЕГН	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Чужди моторни сухопътни, водни и въздухоплавателни превозни средства на стойност над 5000 евро:

Нямам нищо за деклариране.									
Ном. по ред	Вид на превозното средство	Марка на превозното средство	Цена по договор /евро/	Година на сключване на договора	Ползвател		Правно основание		Произход на средствата
					Име:	ЕГН	Име:	ЕГН	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Прехвърляне на притежаваните моторни сухопътни, водни и въздухоплавателни превозни средства през предходната година:

Нямам нищо за деклариране.									
Ном. по ред	Вид на превозното средство	Марка на превозното средство	Цена на отчуждаването /евро/	Прехвърлител		Правно основание		Правно основание за отчуждаването	
				Име:	ЕГН	Име:	ЕГН	Име:	ЕГН
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Декларатор:

Подпис/

1. Парични средства - напични и по банкови влогове /депозити/ - общо над 5000 евро:

1.1. Налични парични средства:

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 4

[illegible]

1.2. Банкови сметки:

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 5

[illegible]

Стр. 5-11

2. Вземания над 5000 евро и платежни инструменти на приносител, съгласно § 1, т. 7 от ДР на Валутния закон:

2. Вземания над 5000 евро и платежни инструменти на притежител,										Таблица № 6	
съгласно § 1, т. 7 от ДР на Валутния закон:										Нямам нищо за деклариране.	
Ном. по ред	Вид на вземането	Размер на взема-нето	Вид на валутата	Равно-стойност в евро	Типулар на вземането		Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Правно основание за вземането	От местни лица	От чуждестранни лица
1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	

3. Задължения на обща стойност над 5000 евро и договорени лихвени проценти по тях:

3. Задължения на обща стойност над 5000 евро и договори на лихвени проценти по тях:										Нямам нищо за деклариране.		Таблица № 7	
Ном. по ред	Вид на задължението	Размер на задълже-	Вид на валутата	Равно-стойност в евро	Типулар на задължението		Правно основание за задължението	Към банки	Към физически и юридически лица				
					Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН							
1	2	3	4	5	6		7	8	9	10			
1.	потребителски кредит	23060	EUR		Михаил Александров Малчев		да	да	не				
2.	потребителски кредит	48231	EUR		Михаил Александров Малчев		да	да	не				
3.	ипотечен кредит	73668	EUR		Михаил Александров Малчев		да	да	не				

Декларатор:

Подпис/

Име на декларатора /собствено, бащино, фамилно/	
--	--

IV. Вложени в инвестиционни и пенсионни фондове и еквивалентни форми на спестявания и инвестиции, ако общата им стойност надвишава 5000 евро както и наплични ценни книги, дялове в дружества с ограничена отговорност и командитни дружества и финансови инструменти

1. Вложени в инвестиционни и пенсионни фондове и еквивалентни форми на спестявания и инвестиции, в това число и криптовалути, ако общата им стойност надвишава 5000 евро

Ном. по ред	Размер на вложенията	Вид на валутата	Равно-стойност в евро	Титуляр на вложението		В страната	В чужбина	Произход на средствата
				Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН			
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Нямам нищо за Деклариране. ☒

Таблица № 8

2. Ценни книги и фин.инструменти по чл.4 от Закона за пазарите на фин.инструменти:

Ном. по ред	Вид на ценните книги/ финансови инструменти	Брой на ценните книги/ фин. инстр.	Поверени на инвест. посредник		Емитент	Цена на придобиването /евро/	Собственик или титуляр на правото		Правно основание за придобиването	Произход на средствата
			Ценни книжа/ фин.инстр.	и/или пари			Име	ЕГН		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Нямам нищо за деклариране. ☒

Таблица № 9

3. Дялове в дружества с ограничена отговорност и командитни дружества:

Ном. по ред	Вид на имуществото	Размер на дяловото участие	Наименование на дружеството	Седдалище	Стойност на дяловото участие	Собственик или титуляр на правото		Правно основание за придобиването	Произход на средствата
						Име	ЕГН		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Нямам нищо за деклариране. ☒

Таблица № 10

Декларатор:

/подпис/

4. Прехвърляне на дялове в дружества с ограничена отговорност и командитни дружества:

Нямам нищо за деклариране.

☒

X

Таблица № 11

Ном. по ред	Вид на имуществото	Размер на дяловото участие	Наименование на дружеството	Седалище	Цена на отчуждаването /евро/	Прехвърлител		Правно основание отчуждаване
						Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Декларатор:

/подпис/

Име на декларатора /собствено, бащино, фамилно/	
--	--

У. Трудови доходи, получени през предходната календарна година, в това число и на ненавършилият пълнолетие деца.
за заеманата длъжност, получени през предходната календарна година, когато са общо над 5 000 евро.

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 12

Ном. по ред.	Видове доход от:	Размер на дохода	
		На декларатора /евро/	На съпруга/та, лицето при факт. съжителство на съпруг.начала /евро/
1	2	3	4
I. Облагаем доход от:			
1.	Годишна данъчна основа от трудови доходи	71665	
2.	Годишна данъчна основа за доходи от трудови правоотношения, извън тези за заеманата длъжност	13200	
3.	Годишна данъчна основа за доходи от стопанска дейност като едноличен търговец		
4.	Годишна данъчна основа за доходи от друга стопанска дейност	4321	
5.	Годишна данъчна основа за доходи от наем или друго възмездно предоставяне за ползване на права или имущество		
6.	Годишна данъчна основа за доходи от прехвърляне на права или имущество		
7.	Годишна данъчна основа за доходи от други източници по чл. 35 от ЗДДФЛ		
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
II. Други доходи, извън посочените в т. I.			
1.	Доходи от непработена растителна и животинска продукция от регистрирани земеделски производители и стопанопроизводители		
2.			
3.			
4.			
5.			
III. Всичко:		89176	0

Декларатор:

/подпис/

VI.

1. Дадени обезпечения и направлени разходи от или в полза на декларатора, неговия съпруг/съпруга/, лица при фактическо съжителство на съпружески начална или ненавършилите пълнолетие деца с тяхно съгласие:

Няман нищо за деклариране.	☒ X
----------------------------	---------------------------------------

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 13

[illegible]

Декларатор:

Подпис/

Име на декларатора /собствено, бащино, фамилно/	
--	--

2. Направени разходи от или в полза на декларатора, неговия съпруг /съпруга/, лица при фактическо съжителство на съпругески начала или ненавършилите пълнолетие деца с тяхно съгласие, когато те не са платени със собствени средства, с публични средства или със средства на институцията, в която заемат длъжността:

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 14

Ном. по ред.	Вид на разхода	Размер на разхода	Вид на валутата	Равностойност в евро	Разходите са направени:			
					В полза на декларатора	За чия сметка е направен разхода	В полза на съпруга, лица при факт. съжит. на съпруг. начала или ненавършили пълн. деца	За чия сметка е направен разхода
1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.1.	Обучение:							
1.								
2.								
3.								
2.2.	Пътуване извън страната:							
2.2.1.								
2.2.2.								
2.2.3.								
2.2.4.								
2.3.	Други плащания с единична цена над 500 евро:							
2.3.1.								
2.3.2.								
2.3.3.								
2.4.	Разходи за обучение извън случаите по чл. 63, ал. 1, т. 11 от ЗПКсЛЗПД в т.ч. в полза на лицата по чл. 63, ал. 4 от ЗПКсЛЗПД чиято еднократна стойност надхвърля 5000 евро:							
2.4.1.								
2.4.2.								

Име на декларатора: /собствено, бащино, фамилно/	
---	--

VII. Участие в търговски дружества, в органи на управление или контрол на търговски дружества, на юридически лица с нестопанска цел или на кооперации, както и извършване на дейност като едноличен търговец към датата на избирането или назначаването и 12 месеца преди датата на избирането или назначаването

1. Към датата на избирането или назначаването на длъжност:

1.1. Имам участие в следните търговски дружества, в граждански дружества, участие в тайни и/или неформални организации и общества:

Ном по ред	Дружество	Нямам нищо за деклариране.	☒	Размер на дяловото участие	Таблица № 15
------------	-----------	----------------------------	-------------------------------------	----------------------------	--------------

1.2. Съм управител или член на орган на управление или контрол на търговски дружества, на юридически лица с нестопанска цел или на кооперации:

Ном по ред	Дружество	Нямам нищо за деклариране.	☒	Участие	Таблица № 16
------------	-----------	----------------------------	-------------------------------------	---------	--------------

1.3. Развивам дейност като едноличен търговец:

Ном по ред	Наименование на ЕТ	Нямам нищо за деклариране.	☒	Предмет на дейност	Таблица № 17
------------	--------------------	----------------------------	-------------------------------------	--------------------	--------------

2. Дванадесет месеца преди датата на избирането или назначаването ми на длъжност:

2.1. Имам участие в следните търговски дружества:	Дружество	Нямам нищо за деклариране.	☒	Размер на дяловото участие	Таблица № 18
---	-----------	----------------------------	-------------------------------------	----------------------------	--------------

2.2. Съм управител или член на орган на управление или контрол на търговски дружества, на юридически лица с нестопанска цел или на кооперации:

Ном по ред	Дружество	Нямам нищо за деклариране.	☒	Участие	Таблица № 19
------------	-----------	----------------------------	-------------------------------------	---------	--------------

2.3. Развивам дейност като едноличен търговец:

Ном по ред	Наименование на ЕТ	Нямам нищо за деклариране.	☒	Предмет на дейност	Таблица № 20
------------	--------------------	----------------------------	-------------------------------------	--------------------	--------------

VIII. Договори с лица, които извършват дейност в области, свързани с вземаните от лицето, заемашо публична длъжност, решения в жърта на неговите правомощия или задължения по служба:

Ном по ред	Трите имена на лицето, с което е сключен договора	Нямам нищо за деклариране.	☒	Предмет на договора	Таблица № 21
------------	---	----------------------------	-------------------------------------	---------------------	--------------

IX. Данни за свързани лица, към дейността на които лицето, заемашо публичната длъжност, има частен интерес:

Ном по ред	Трите имена на лицето	Нямам нищо за деклариране.	☒	Област на дейност на свързаните лица	Таблица № 22
------------	-----------------------	----------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------	--------------

Дата: 09.09.2026 г.

Декларатор: /подпис/

