

# Резюме на предложенията за изменения и допълнения на ЗСВ относно атестирането и повишаването в ранг на магистратите

## АТЕСТИРАНЕ

1. Да се промени честотата на периодичното атестиране – периодът на следващото атестиране да е в зависимост от степента на комплексната оценка от последната периодична атестация.

*Мотиви:* Периодичното атестиране има за цел да се контролира качеството на работа на всеки магистрат. Тези магистрати, които са получили по-ниска оценка от последното периодично атестиране, очевидно имат нужда от по-висока степен на контрол в сравнение с тези, които са получили много добри оценки. От друга страна, ако при това по-често атестиране магистратът продължава да получава недобри оценки, ВСС има възможност да реагира със съответни мерки в по-кратки срокове.

Правилата за атестиране трябва да предвидят своеобразна мотивация за ефективната работа на магистратите – а именно периодът на следващото атестиране да е съобразен с оценката от последната атестация.

2. Атестиране да се извършва до 10-13-та година от назначаването на магистрата в съдебната система или до достигане на определено инстанционно ниво (апелативно или върховно).

2.1. Атестиране да се извършва до 10-13-та година от назначаването на магистрата в съдебната система. След 10-13-та година атестиране да се извършва при влошаване на три изрично определени показатели (качество, срочност и етичност), като атестирането да се инициира от административния ръководител.

*Мотиви:* Възприемайки това предложение ще се редуцира броят на извършваните атестации, съответно ще се облекчи работата на атестационните комисии и ще се осигури по-кратък срок за извършване на атестациите.

Относително краткият период за периодично атестиране поставя помощните атестационни комисии пред позицията – или задълбочено да проверят работата на съответния магистрат за сметка на изоставането на ежедневната работа, или да се ограничат в статистическите данни и да предоставят срочна, но формална оценка за положения труд. От подобен подход нямат полза нито членовете на ПАК, нито атестираният, нито пък КПА към ВСС. В тази връзка след прослужване на определен брой години работа в съдебната система и при наличие на комплексна оценка „много добра” от последното атестиране,

последващото атестиране да бъде при влошаване на посочените по-горе показатели. По този начин ще се постигнат два ефекта – помощните атестационни комисии (или КПА или атестационния орган) ще се фокусират върху атестирането на магистратите с по-малък стаж, а другите магистрати ще бъдат стимулирани да поддържат високо ниво на работата си с оглед очаквания по-дългосрочен мониторинг върху бъдещата им работа.

Това предложение е обосновано и основателно, тъй като относително дългият стаж от 10-13 години работа в съдебната система и успешно преминалите атестации до този момент представляват гаранции за качествено и навременно изпълнение на служебните задължения от съответния магистрат. Доводи в тази насока навежда и предложението за въвеждането на три показателя, по които следва да се извършва оценяването на работата на тези магистрати – качество, бързина и етичност.

**2.2.** Атестиране да се извършва до достигане на определено инстанционно ниво (апелативно или върховно). В тези случаи атестиране да се провежда само при кариерно израстване (повишаване в длъжност), преназначаване или преместване.

**Мотиви:** Стажът в съдебната система до апелативно или върховно ниво е достатъчно сериозен, за да се проявят професионалните качества на един магистрат или съответно да се открие липсата на такива за заемането на магистратска позиция. В тази връзка се приема за резонно, атестирането на магистратите след достигането на по-висока инстанция да се извършва само при участие в процедури за кариерно израстване, където следва да се преценяват качествата на различните конкуренти и то по показатели и оценки актуални към датата на провеждане на тази процедура или респективно при влошаване на основните показатели за работата на един магистрат, свързани със сročност, качество и етика. В последната хипотеза е обосновано и основателно да се актуализира атестационната оценка на магистрата и тя да мотивира вземането на съответни мерки за подобряване на влошените показатели.

**3.** Да се въведе първо (междинно) периодично атестиране преди атестирането за придобиване на статут на несменяемост – на третата (втората) година от назначаването като магистрат в органите на съдебната система.

**Мотиви:** Първото периодично (междинно) атестиране да се извършва преди атестирането за придобиване на статут на несменяемост. Този вид атестиране ще бъде предназначено за начинаещи в професията, които се намират в начален период на магистратската работа. Така междинната атестация ще е от голямо значение за това дали магистратът ще получи статут на несменяемост.

*По този начин ще се постигне обективна оценка на квалификацията и професионалната пригодност на магистратите преди да придобият статут на несменяемост, като се направи преценка за всеки магистрат относно възможността да се справя с професията и изграждането му като висококвалифициран магистрат.*

**4.** Да се въведе извънредно атестиране на магистрати – когато съдия, прокурор или следовател няма проведено периодично атестиране.

***Мотиви:** Въвеждането на извънредно атестиране като постоянен способ на атестиране се налага не само в случаите, обхванати от параграф 129 от ПЗР на ЗСВ, а и тогава, когато магистратът, преди да бъде атестиран за първи път, желае да кандидатства в конкурс за повишаване в длъжност или преместване, каквато възможност има по правилата на ЗСВ.*

**5.** Да се регламентира увеличаване на словесните степени на положителната комплексна оценка (4 или 5 степени).

***Мотиви:** Тази промяна е насочена към насърчаване на личното развитие на магистратите и диференциране на професионалните възможности, както и към мотивиране на стремежа на магистратите към по-добри резултати от работата им.*

**6.** Регламентиране на възможност атестацията за статут на несменяемост да се зачита за периодично атестиране, с цел избягване на двойното атестиране за един и същ период.

***Мотиви:** Регулярното атестиране на магистратите се приема като ефективно средство за контрол върху качеството на работа. То е отправна точка и фактическа основа за кариерното израстване. Това означава, че към атестационния процес трябва да има особено изискване за стриктност, предпоставено от задълбочено проучване на делата на съдията, поведението му в съдебна зала, количествените показатели за труда му. Последното изключва формалното атестиране на магистратите като полезно за ефективността на съдебната система изобщо. По този начин ще се повиши значението и ще се засили доверието в атестацията за несменяемост.*

**7.** Въвеждане на атестиране на младшите съдии и младшите прокурори преди назначаването им като съдии или прокурори.

***Мотиви:** Оценка на професионалните качества на магистратите от първите години на работа в органите на съдебната система. В работната група за подобряване и промяна на начина на атестиране към КПА широко е застъпено становището при този вид атестиране комисията, която ще атестира младши магистрати да се състои от: административния ръководител, магистрата-наставник и магистрат от горестоящия орган на съдебната власт.*

**8.** Да се промени термина „експедитивност” от показателя „експедитивност и дисциплинираност” по чл. 198, ал. 1, т. 4 от ЗСВ.

*Мотиви:* В практиката при попълването на ЕФА се получава объркване при попълването на констатации по показателите на критерия „експедитивност” и тези на „умение за оптимална организация на работата”, поради етимологичното значение на думата „експедитивност”.

**9.** Да се предвиди възможност атестирането да може да започва и по инициатива на Комисията по предложенията и атестирането към ВСС.

*Мотиви:* В настоящите разпоредби на ЗСВ е предвидено процедурата по атестиране да започва по предложение на административния ръководители или на заинтересования магистрат. В практиката са налице много случаи, когато участници в конкурси нямат актуална атестация и същевременно бездействат по отношение на задължението си да инициират процедура за атестиране. В тази връзка се налага те да бъдат търсени, за да им се напомня, че нямат атестация (никаква или актуална), а са участници в конкурс и следва да си направят предложение за откриване на процедура по атестиране. Това бездействие на имащите право да инициират процедура по атестиране води до значително забавяне провеждането на обявени конкурси.

**10.** Да се въведе изискване атестирането да се провежда за период, през който атестираният е работил реално (действително) не по-малко от една година

*Мотиви:* В практиката има много случаи, в които магистрати, които са встъпили в длъжност преди няколко месеца искат да участват в конкурс за преместване и/или повишаване в длъжност. За тази цел съгласно разпоредбата на чл. 192, ал. 1 от ЗСВ при оценяването се взема предвид оценка от атестирането. Оказва се много трудно да бъде поставена обективна оценка на магистрат за работа от няколко месеца, още повече, че няма статистика и резултатност от работата му за такъв кратък период, предвид спецификата на дейността. Изискването за реален отработен период ще елиминира неравнопоставеното положение на магистратите – едни да се атестират за 4 години, а други за няколко месеца и в крайна сметка да получат еднакви комплексни оценки.

**11.** Да се регламентира начинът на изчисляване на периода на атестацията – от кога до кога е съответният период.

*Мотиви:* В практиката тази празнота в закона създава големи затруднения, като не е ясно от кога започва да се брои този 4-годишен срок. Оказва се, че има магистрати, които не са атестирани изобщо по 6-7-8 и повече години. Ако срокът се изчислява от датата на откриване

на процедурата по атестиране назад 4 години се получава значителен период, през който съответният магистрат остава неоценен. Същевременно съгласно мотивите на Решение № 5335/2014 г. по адм. дело №410/2014 г периода на първото последващо атестиране следва да започва непосредствено след периода на предходното атестиране, независимо, че ВСС е приел комплексната оценка в по-късен момент. Т.е. при съобразяването със съдебната практика реално може да се получи, че на един магистрат трябва да бъдат извършени едновременно две периодични атестирания ако не е атестиран 7- 8 години.

**12.** Да се направи промяна на профила на членовете на ПАК, а именно в състава на ПАК да не може да участва: 1) лице, по отношение на което е наложено дисциплинарно наказание, което не е заличено; 2) лице, което не е придобило несменяемост; 3) лице, което има отрицателна комплексна оценка или положителна комплексна оценка от атестирането със степен „задоволителна”.

*Мотиви:* Създаване ясни и точни разпоредби, уреждащи ограничението на магистратите, които могат да бъдат членове на помощни атестационни комисии.

**13.** Въвеждане на периодично атестиране от помощни атестационни комисии сформирани на апелативно ниво и избрани от списък с атестиращи одобрен от съответното Общо събрание.

*Мотиви:* Тази промяна ще доведе до подобряване на дейността по атестиране, до обективно и справедливо оценяване, като по този начин ще се избегне субективизма. Ще се оптимизира дейността по атестиране и ще се въведе единен стандарт на оценяване (във връзка с предложението по т. 3).

**14.** Да се регламентират целите на провеждането на атестирането.

*Мотиви:* В действащите норми липсва правна уредба на целите на атестирането. В зависимост от дефинираните цели ще се формулират и всички основни въпроси, свързани с оценяване на персоналната дейност на магистратите. Изводите по международни проекти в рамките на ЕМСС, сочат, че индивидуалното оценяване на магистратите следва да бъде все повече свързано, респ. ориентирано, към съответната система, в която той работи.

## **ПОВИШАВАНЕ В ПО-ГОРЕН РАНГ**

**1.** Да се променят предпоставките за повишаването в по-горен ранг, като се въведе изискване магистратът да е придобил статут на несменяемост преди да бъде повишен в ранг.

**Мотиви:** Гарантиране на равенство при повишаването в по-горен ранг и обективно и справедливо кариерно израстване.

2. Да се предвиди приравняване на ранговете за различните длъжности съдия, прокурор и следовател предвид различната законодателна уредба в отменени нормативни актове и празнотата в настоящия действащ ЗСВ по този въпрос и с оглед непрекъснатата промяна на длъжностите на магистратите при участие в конкурси.

**Мотиви:** Предвид липсата на изрична правна уредба, която да регламентира приравняването на различните степени рангове на различните длъжности в практиката се получава объркване, а в много случаи неравнопоставеност и/или оцеляване на магистратите. Например най-голям проблем има при магистратите, които в началото на кариерата си са били военни следователи, които съгласно отменения Закон за прокуратурата са имали рангове на прокурори, после са преместени на длъжност „следовател” и в един момент кандидатстват за длъжност „съдия”.

3. Да се даде определение на понятието «образцово изпълнение» на служебните задължения.

**Мотиви:** В практиката се срещат значителни трудности при диференциране на два от критериите, изискуеми в настоящата редакция на чл. 234 от ЗСВ, а именно комплексна оценка „много добра” и наличието на образцово изпълнение на служебните задължения. С оглед по-добра прецизност и обективност следва да се даде легална дефиниция на понятието „образцово изпълнение”, за да може да се разграничава от най-високата степен на оценка „много добра”.