

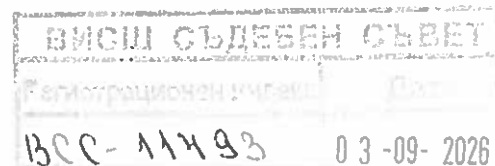
**ДО
ПРОКУРОРСКАТА КОЛЕГИЯ
НА ВИСШ СЪДЕБЕН СЪВЕТ
ГР. СОФИЯ**

ЗАЯВЛЕНИЕ

ОТ

Пламен Дончев Петков

прокурор в Софийска районна прокуратура



**УВАЖАЕМИ ЧЛЕНОВЕ НА ПРОКУРОРСКАТА КОЛЕГИЯ НА
ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ,**

На основание чл. 29в, ал. 4 от ЗСВ представям пред Вас следните документи:

1. Автобиография;
2. Мотиви;
3. Концепция за дейността на Висшия съдебен съвет;
4. Кадрова справка;
5. Служебна бележка;
6. Декларация по чл. 18, ал. 1 от ЗСВ;
7. Декларация по чл. 19а от ЗСВ;
8. Копия от диплома за завършено висше образование по специалността „Право“ и от удостоверение за придобита юридическа правоспособност.

03.09.2026 г.

.....
Пламен Петков

ЕВРОПЕЙСКИ ФОРМАТ
НА АВТОБИОГРАФИЯ



Лична информация

Име

Пламен Дончев Петков

Адрес

Телефон

Факс

E-mail

Националност

Българин

Дата на раждане

Трудов стаж

- Дати (от-до)
- Име и адрес на работодателя
- Вид на дейността или сферата на работа
- Заемана длъжност
- Основни дейности и отговорности

07.08.2023 г. – до настоящия момент

Софийска районна прокуратура.

Съдебна власт

Прокурор

Наблюдение, ръководство и провеждане на разследвания в различни отдели в различни периоди от време, извършване на предварителни проверки на основание чл. 145 ЗСВ, участие в съдебна фаза по дела за престъпления от компетентността на СРП, като прокурор, вкл. измами, документни престъпления, престъпления по служба, престъпления против реда на държавно управление и лица, изпълняващи публични функции, престъпления с международен елемент.

- Дати (от-до)
- Име и адрес на работодателя
- Вид на дейността или сферата на работа
- Заемана длъжност

08.10.2018 г. до 07.08.2023 г.

Районна прокуратура Сливница

Съдебна власт

Административен ръководител – районен прокурор на Районна прокуратура Сливница

- Основни дейности и отговорности

Организира и ръководи дейността на *Районна прокуратура Сливница*.

Следи за спазването на законността като ръководи разследването и упражнява надзор за законосъобразното му провеждане; извършва разследване; привлича към наказателна отговорност лица, извършили престъпления и поддържа обвинението по дела от общ характер; упражнява надзор при изпълнение на наказателните и другите принудителни мерки; предприема действия по оспорване на незаконосъобразни актове пред съда

в случаите, предвидени в закона; в предвидените със закон случаи участва и в други дела в защита на значим обществен интерес или в интерес на лица, които се нуждаят от специална закрила, осъществява и административна дейност, включваща предприемане на конкретни действия по докладваните административни преписки, изготвяне на аналитични доклади, съгласно указание на главния прокурор за подобряване на организацията на работа в ПРБ по НСН, администриране на невлезли в сила осъдителни присъди и решения, изготвяне на финансово-счетоводни документи.

- Дати (от-до)
- Име и адрес на работодателя
- Вид на дейността или сферата на работа
- Заемана длъжност
- Основни дейности и отговорности

03.04.2006 г. до 08.10.2018 г.

Софийска районна прокуратура

Съдебна власт

Прокурор

Наблюдение, ръководство и провеждане на разследвания в различни отдели в различни периоди от време, извършване на предварителни проверки на основание чл. 145 ЗСВ, участие в съдебна фаза по дела за престъпления от компетентността на СРП, като прокурор, вкл. измами, документни престъпления, престъпления по служба, престъпления против реда на държавно управление и лица, изпълняващи публични функции, престъпления с международен елемент.

- Дати (от-до)
- Име и адрес на работодателя
- Вид на дейността или сферата на работа
- Заемана длъжност
- Основни дейности и отговорности

01.04.2005 г. до 03.04. 2006 г.

Столична следствена служба

Съдебна власт

Следовател

Провеждане на разследване по наказателни дела, организиране и участие в процесуално-следствени действия, планиране на предстоящи действия по разследването, съблюдаване на законовите изисквания при извършване на процесуално- следствени действия, събиране, анализ и установяване на факти и доказателства по разследваните дела, с цел установяване на обективната истината, проучвания и работа с документи.

- Дати (от-до)
- Име и адрес на работодателя
- Вид на дейността или сферата на работа
- Заемана длъжност
- Основни дейности и отговорности

22.03.2004 г. до 01.04.2005 г.

Окръжна следствена служба - Ямбол.

Съдебна власт

Следовател

Провеждане на разследване по наказателни дела, организиране и участие в процесуално-следствени действия, планиране на предстоящи действия по разследването, съблюдаване на законовите изисквания при извършване на процесуално- следствени действия, събиране, анализ и установяване на факти и доказателства по разследваните дела, с цел установяване на обективната истината, проучвания и работа с документи.

• Дати (от-до) • Име и адрес на работодателя	2012 г. УНСС – София
• Вид на дейността или сферата на работа • Заемана длъжност • Основни дейности и отговорности	Образование Хоноруван асистент Обучение на асистенти по дисциплина „Основни правото“ организиране на теоретично обучение, практически, занятия.
• Дати (от-до) • Име и адрес на работодателя • Вид на дейността или сферата на работа • Заемана длъжност • Основни дейности и отговорности	2019 г. – 2020 г. Национален институт на правосъдието Образование Временен преподавател Обучение на младши магистрати /прокурори/ по наказателно право и процес, теоретично обучение, практически, занятия, създаване на симулирани процеси, писане на съдебни актове, международно правно сътрудничество по наказателни дела.
ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ	
• Дати (от-до) • Име и вид на обучаващата или образователната организация • Основни предмети/застъпени професионални умения • Наименование на придобитата квалификация • Ниво по националната класификация (ако е приложимо) • Ниво по националната класификация (ако е приложимо)	1996 г. – 2001 г. ЮЗУ „Неофит Рилски“ – гр. Благоевград Право Магистър по право Удостоверение за юридическа правоспособност
МАЙЧИН ЕЗИК	Български
ДРУГИ ЕЗИЦИ	
• Четене	Английски C1

- Писане C1
- Разговор C1

ТЕХНИЧЕСКИ УМЕНИЯ И
КОМПЕТЕНЦИИ
*Работа с компютри, със
специфично оборудване,
машини и др.*

Работа с Windows, Microsoft office – word, excel, power point ect., Libra, Open office, Internet, работа с правноинформационни системи.

ОРГАНИЗАЦИОННИ УМЕНИЯ И
КОМПЕТЕНЦИИ

При изпълнение на служебните си задължения като прокурор и административен ръководител съм доказал способността си да организирам и координирам работния процес на различни нива. Умея да работя успешно в екип, да вземам оперативни решение и да работя стриктно и в срок.

УЧАСТИЕ В ОБУЧЕНИЯ,
СЕМИНАРИ, КОНФЕРЕНЦИИ И ДР.

Специализирано обучение по английски език за юристи;

- Участие в семинар на тема: „Защита на финансовите интереси на ЕС. Функции на ОПАФ“ – 09.12.2013 г. – 11.12.2013 г.;
- Участие в семинар на тема „Процесуални гаранции по наказателни дела в ЕС“, организиран от ЕМСО – 31.05. – 03.06.2017 г. – гр. Загреб, Хърватия;
- Участие в семинар на тема „Икономически престъпления: възстановяване на активи и конфискация в ЕС“ в Германия, 28.11.2017 г. до 01.12.2017 г.;
- Обучение на тема „Правото на убежище в светлината на ЕКПЧ“ в гр. Солун, Гърция, 06.12.2018 г. до 08.12.2018 г.;
- Участие в семинар на тема „Трафик на хора от бежанска перспектива“ в гр. Мадрид, Кралство Испания, 10.03.2019 г. до 14.03.2019 г., и сертификат;
- Участие в семинар на тема „Право на ЕС в областта на социалното осигуряване“ в гр. Трир, Германия, 12.09.2021 г. до 18.09.2021 г., и сертификат;
- Участие в семинар на тема „Режим на гражданска отговорност във връзка с изкуствения интелект“, организиран от ЕМСО в гр. Лисабон, Република Португалия, 30.05.2022 г. до 03.06.2022 г.;
- Участие в семинар на тема „Прилагане на законодателството на ЕС в областта на конкуренцията“, организиран от ЕМСО в гр. Брюксел, Кралство Белгия, 15-18.05.2024 г.

Участие в практическо обучение по проект „Eradicating II“ за подобряване на многостранното сътрудничество, превенцията и ранното идентифициране на хора станали жертва на трафик на хора с цел трудова експлоатация, организирано от Център за изследване на демокрацията в гр. Атина, Република Гърция, 01-03.10.2025 г.;

- Обучение в АКАДЕМИЯ „Киберпрестъпления“ – 24-26.11.2025 г.;

СВИДЕТЕЛСТВО ЗА УПРАВЛЕНИЕ
НА МПС

КАТЕГОРИЯ Б, БЕ, М

Подпис:

/ПЛАМЕН ПЕТКОВ/

I. ЛИЧНА МОТИВАЦИЯ

Приех да бъда номиниран за избран член на Висшия съдебен съвет (ВСС), защото не приемам инертността, кабинетното капсулиране и уюта на службата като модел на управление. Реформите не се извършват чрез странични и плахи критики. Когато ясно виждаш проблемите и имаш идеи за тяхното решаване, достойната позиция е да ги поставиш открито и да поемеш отговорност да работиш за тяхното разрешаване.

Не приемам номинацията си като самоцел и не виждам членството във ВСС като позиция или привилегия, а като отговорност – към професията, към колегите и към обществото. Дълго време съм виждал проблемите на прокуратурата отвътре. Идва момент, в който не е достатъчно само да ги познаваш и да ги посочваш; трябва да поемеш ангажимент да работиш за промяната им.

Почти целият ми професионален път е преминал в Прокуратурата на Република България. Работил съм в прокуратури на различни нива и съм придобил както непосредствен опит в прокурорската работа, така и административен опит. Това ми е дало възможност в продължение на години да наблюдавам функционирането на прокуратурата отвътре – не само през призмата на конкретната работа на прокурора, но и през организацията на процесите, управлението, кадровите решения и отношенията между различните нива в системата. Познавам прокуратурата не просто като институция, а като среда, в която работят хора с конкретни професионални отговорности, очаквания и проблеми и именно това познаване поражда отговорността да действам, а не само да наблюдавам.

Приемам номинацията и защото вярвам в смисъла на професията, която съм избрал. Професията на прокурора не се изчерпва с упражняването на власт. В латинската основа на думата *procurare* се съдържа разбирането „да се грижа“, „да управлявам“, „да действам в интерес на друг или от негово име“. За мен това не е етимологична подробност, а принцип – да служиш, да се грижиш и да действаш в интерес на другия и на обществото. С това разбиране приемам и отговорността зад номинацията за член на ВСС.

Не се страхувам да настоявам за закъснели реформи. Прокурорите не сме гласоподаватели на системата, а независими магистрати, които не могат повече да бъдат залъгвани с мними реформи и формални обещания. Не можем да negliжираме натрупалите се с години проблеми в прокуратурата

и същевременно да очакваме тяхното разрешаване. Малките компромиси и ежедневното примирение водят до упадък – натрупаните с години проблеми трябва да бъдат назовани ясно и решавани с последователни, а не еднократни действия.

Виждал съм колеги, които са се отказвали да поставят определен проблем или да изразят открито позицията си, защото са знаели каква може да бъде цената на това. Виждал съм и как ежедневното примирение постепенно се превръща в норма. За мен именно това мълчание и страхът да се назовават проблемите са сред най-опасните врагове на една професионална общност. Когато хората престанат да говорят, проблемите не изчезват – те просто остават скрити и се задълбочават. Именно това мълчание искам да разчупя, но не с конфронтация заради самата конфронтация, а с убеждението, че професионалната независимост има смисъл само когато човек има смелостта да я отстоява.

За мен промяната не означава разрушаване на съществуващото, а способност да разпознаеш кое работи и кое не, какво трябва да бъде поправено, стъпка по стъпка. Реформите не могат да бъдат самоцел или резултат от моментен обществен или политически натиск. Те трябва да бъдат последователни, обмислени и основани на реалното познаване на системата.

Висшият съдебен съвет не е просто административен или кадрови орган. Той има ключова роля за гарантиране на независимостта на съдебната власт и неговата работа трябва да бъде подчинена на една обща кауза – да гарантира върховенството на закона и независимостта на съдебната власт.

Тази независимост обаче не е привилегия на магистратите, нито основание системата да се затваря в себе си. Европейската мрежа на съдебните съвети го формулира ясно: „независимостта на съдебната власт не е прерогатив или привилегия в интерес на съдиите и прокурорите“, а е необходима за гарантиране на безпристрастното правосъдие, върховенството на закона и защитата на гражданите. Именно затова независимостта трябва да върви заедно с почтеността, безпристрастността, компетентността, прозрачността и отговорността. Това разбиране споделям и аз. Не смятам, че независимостта означава липса на отчетност или че защитата на съдебната власт може да бъде основание за затваряне на системата. Напротив, колкото по-голяма е отговорността на една

институция, толкова по-голяма трябва да бъде готовността ѝ да обяснява решенията си и да отговаря за тях.

Съвременното правосъдие работи в условия на интензивен обществен и медиен контрол, на фона на намаляващо доверие в публичните институции. В тази среда съдебната власт трябва сама да покаже, че разполага с вътрешни механизми за поддържане на високи стандарти на почтеност – независимостта не може да бъде щит срещу необходимата отчетност. За мен това трябва да бъде и стандартът, към който да се стреми ВСС.

Ако получа доверието на колегите, ще работя последователно в три посоки:

1. Кариерно развитие по ясни критерии - конкурсите, атестирането и кадровите решения да бъдат предвидими, обективни, мотивирани и основани на професионални качества и доказани заслуги.
2. Защита на редовия магистрат - независимостта да бъде практическа гаранция срещу външен и вътрешен неформален натиск, подкрепена от справедлива натовареност, последователна дисциплинарна практика и реална професионална подкрепа.
3. Прозрачен и отчетен ВСС - зад всяко кадрово и управленско решение да стоят ясни мотиви, проверими критерии и разбиране, че решението засяга конкретни хора, професионални съдби и доверието в самата система.

Не можем да очакваме обществото да има доверие в съдебната система, ако самите магистрати нямат доверие в начина, по който тя се управлява. ВСС трябва да се вслушва в гласа на редовия магистрат, да назовава проблемите и да работи за решаването им. Членовете на кадровия орган чрез личния си пример, способността да поставят институционалния интерес над личното его, постоянството, прозрачността и обективността си не бива да дават повод за съмнение при вземането на решения. Промените трябва да бъдат инициирани от самата система - иначе рискуваме да ни бъдат налагани отвън по начин, който може да задълбочи проблемите и да накърни независимостта и обществения образ на прокуратурата.

Именно затова разчитам на подкрепата и доверието на прокурорите, които искат ВСС да защитава професионалната независимост, да взема обективни, мотивирани и безпристрастни решения и да носи отговорност за

резултатите от тях. Доверието на колегите не се получава веднъж завинаги - то се оправдава с всеки избор и с всяко решение. Ако получа това доверие, ще положа всички усилия да го оправдая с последователност, откритост и работа.

Убеден съм, че съдебната система има нужда не от поредни обещания, а от хора, готови да поемат отговорност, да назовават проблемите и да работят последователно за тяхното решаване.

КОНЦЕПЦИЯ
за дейността на Висшия съдебен съвет
ПЛАМЕН ДОНЧЕВ ПЕТКОВ
прокурор при Софийска районна
прокуратура,
кандидат за избран член на Висшия
съдебен съвет
от квотата на прокурорите
2026 г.

Именно от тази позиция формулирам следващите десет цели – не като абстрактна програма, а като конкретни изпълними стъпки, чрез които институционалното познаване на проблемите на прокуратурата да се превърне в реални и последователни решения. Всяка от тях засяга различни аспекти от професионалния живот на прокурора, но заедно те изграждат една свързана визия за независимост, отчетност и доверие.

1. Конкурси в разумни срокове и по предварителен календар. Ще отстоявам ежегодно и предвидимо планиране на конкурсите, ясни срокове и публични показатели за тяхната продължителност, обжалванията и реалното заемане на свободните длъжности.

2. Кариера според професионални качества и заслуги. Критериите за повишаване трябва да бъдат предварително известни, сравними и убедително мотивирани. Командиrowането е необходимо временно средство, но не трябва да измества конкурсното начало и да се превръща в паралелен път за кариерно развитие.

3. Реален глас на прокурорите при избора на административни ръководители. Подкрепям модел на общо събрание с консултативна тежест, еднаква информация за кандидатите, сравними въпроси и практически казуси, както и изрично мотивиране, когато кадровият орган се отклонява от ясно изразеното професионално мнение.

4. Натовареността да се превърне в управленски инструмент. Реалната сложност и времева тежест на работата трябва да влияят върху щатната численост, конкурсите, командиrowането и разпределението на човешкия ресурс. Статистиката трябва да служи на решенията, а не да ги замества.

5. По-малко справки, повече прокурорска работа. Информация, която вече съществува в УИС или в други информационни системи, не трябва повторно да се събира ръчно от прокурора. Данните следва да се събират еднократно и да се използват многократно, а несъщинските административни дейности да се поемат преимуществено от помощници и администрация.

6. Атестиране, което оценява качеството и води до развитие. Оценката не може да бъде механичен сбор от статистически показатели. Тя

трябва да отчита качеството, сложността и контекста на работата, да гарантира право на магистрата да бъде чуто и да се свързва с реални възможности за последващо обучение и професионално развитие.

7. Справедлив и предвидим модел на възнаграждение. Професионалният ранг трябва да има реално финансово значение, без механично изравняване между нивата. Първоинстанционните прокуратури не бива да се превръщат в кадрово и финансово непривлекателна среда. Всяка промяна следва да бъде подкрепена с финансов анализ и ясна оценка на бюджетната ѝ устойчивост.

8. Последователна дисциплинарна практика и защита от дисциплинарна репресия. Еднаквите случаи следва да получават еднакво третиране, а различният резултат – конкретна аргументация. Професионалната грешка или различната правна преценка не могат автоматично да бъдат приравнявани на виновно дисциплинарно нарушение. Анализът на повтарящите се проблеми трябва да води и до превенция, обучение и организационни промени.

9. Висш съдебен съвет, който е близо до редовия прокурор. Ще подкрепям постоянен механизъм за пряка комуникация, посещения на прокуратури по годишен график и възможност всеки прокурор да постави професионален или организационен въпрос и да получи конкретно действие или мотивиран отговор, когато въпросът е в компетентността на ВСС.

10. Лична отчетност за поетите ангажменти и за резултатите. Изборът не трябва да прекъсва връзката с професионалната общност. Подкрепям ежегоден отчет на пряко избраните членове за изпълнението на заявените приоритети, предприетите действия, неизпълненото и причините за него. Значимите решения трябва да бъдат проследявани и оценявани по резултата, а не защитавани само защото са били взети от Съвета.

Моят критерий за всяко значимо решение е прост: ясни правила, мотивирана позиция, измерим резултат и лична отговорност. Не смятам, че всички натрупани проблеми могат да бъдат решени в рамките на един мандат. Поемам обаче ангажимент да ги поставям открито, да търся работещи решения, да обяснявам позициите си и да се отчитам за резултата.

Концепцията по-долу развива тези ангажменти подробно, но тя не е затворен документ и не претендира за такъв. Поставям си за цел да разговарям с прокурори от различни нива и региони, да чуя проблемите, които не съм успял да обхвана, и да подлагам предложенията си на професионален дебат, включително и критичен, защото решения взети без диалог, рядко издържат в практиката.

Ако получа доверието на колегите, този пряк контакт няма да приключи с изборния ден. Той е условието, без което мандатът губи смисъл.

I. ЛИЧНА МОТИВАЦИЯ

Приех да бъда номиниран за изборен член на Висшия съдебен съвет (ВСС), защото не приемам инертността, кабинетното капсулиране и уюта на службата като модел на управление. Реформите не се извършват чрез странични и плахи критики. Когато ясно виждаш проблемите и имаш идеи за тяхното решаване, достойната позиция е да ги поставиш открито и да поемеш отговорност да работиш за тяхното разрешаване.

Не приемам номинацията си като самоцел и не виждам членството във ВСС като позиция или привилегия, а като отговорност към професията, колегите и обществото. Дълго време съм виждал проблемите на прокуратурата отвътре. Идва момент, в който не е достатъчно само да ги познаваш и да ги посочваш, а трябва да поемеш ангажмент да работиш за промяната им.

Почти целият ми професионален път е преминал в Прокуратурата на Република България. Работил съм в прокуратури на различни нива и съм придобил както непосредствен опит в прокурорската работа, така и административен опит. Това ми е дало възможност в продължение на години да наблюдавам функционирането на прокуратурата отвътре – не само през призмата на конкретната работа на прокурора, но и през организацията на процесите, управлението, кадровите решения и отношенията между различните нива в системата. Познавам прокуратурата не просто като институция, а като среда, в която работят хора с конкретни професионални

отговорности, очаквания и проблеми, като именно това познаване поражда отговорността да действам, а не само да наблюдавам.

Приемам номинацията защото вярвам в смисъла на професията, която съм избрал. Професията на прокурора не се изчерпва с упражняването на власт. В латинската основа на думата *procurare* се съдържа разбирането „да се грижа“, „да управлявам“, „да действам в интерес на друг или от негово име“. За мен това не е етимологична подробност, а принцип – да служиш, да се грижиш и да действаш в интерес на другия и на обществото. С това разбиране приемам и отговорността зад номинацията за член на ВСС.

Не се страхувам да настоявам за закъснели реформи. Прокурорите не сме гласоподаватели на системата, а независими магистрати, които не могат повече да бъдат залъгвани с мними реформи и формални обещания. Не можем да negliжираме натрупалите се с години проблеми в прокуратурата и същевременно да очакваме тяхното разрешаване. Малките компромиси и ежедневно примирение водят до упадък – натрупаните с години проблеми трябва да бъдат назовани ясно и решавани с последователни, а не еднократни действия.

Виждал съм колеги, които са се отказвали да поставят определен проблем или да изразят открито позицията си, защото са знаели каква може да бъде цената на това. Виждал съм и как ежедневно примирение постепенно се превръща в норма. За мен именно това мълчание и страхът да се назовават проблемите са сред най-опасните врагове на една професионална общност. Когато хората престанат да говорят, проблемите не изчезват – те просто остават скрити и се задълбочават. Именно това мълчание искам да разчупя, но не с конфронтация заради самата конфронтация, а с убеждението, че професионалната независимост има смисъл само когато човек има смелостта да я отстоява.

За мен промяната не означава разрушаване на съществуващото, а способност да разпознаеш кое работи и кое не, какво трябва да бъде поправено, стъпка по стъпка. Реформите не могат да бъдат самоцел или резултат от моментен обществен или политически натиск. Те трябва да бъдат последователни, обмислени и основани на реалното познаване на системата.

Висшият съдебен съвет не е просто административен или кадрови орган. Той има ключова роля за гарантиране на независимостта на съдебната власт и неговата работа трябва да бъде подчинена на една обща кауза – да гарантира върховенството на закона и независимостта на съдебната власт.

Тази независимост обаче не е привилегия на магистратите, нито основание системата да се затваря в себе си. Европейската мрежа на съдебните съвети го формулира ясно: „независимостта на съдебната власт не е прерогатив или привилегия в интерес на съдиите и прокурорите“, а е необходима за гарантиране на безпристрастното правосъдие, върховенството на закона и защитата на гражданите. Именно затова независимостта трябва да върви заедно с почтеността, безпристрастността, компетентността, прозрачността и отговорността. Това разбиране споделям и аз. Не смятам, че независимостта означава липса на отчетност или че защитата на съдебната власт може да бъде основание за затваряне на системата. Напротив, колкото по-голяма е отговорността на една институция, толкова по-голяма трябва да бъде готовността ѝ да обяснява решенията си и да отговаря за тях.

Съвременното правосъдие работи в условия на интензивен обществен и медиен контрол, на фона на намаляващо доверие в публичните институции. В тази среда съдебната власт трябва сама да покаже, че разполага с вътрешни механизми за поддържане на високи стандарти на почтеност – независимостта не може да бъде щит срещу необходимата отчетност. За мен това трябва да бъде и стандартът, към който да се стреми ВСС.

Ако получа доверието на колегите, ще работя последователно в три посоки:

1. Кариерно развитие по ясни критерии - конкурсите, атестирането и кадровите решения да бъдат предвидими, обективни, мотивирани и основани на професионални качества и доказани заслуги.

2. Защита на редовия магистрат - независимостта да бъде практическа гаранция срещу външен и вътрешен неформален натиск, подкрепена от справедлива натовареност, последователна дисциплинарна практика и реална професионална подкрепа.

3. Прозрачен и отчетен ВСС - зад всяко кадрово и управленско решение да стоят ясни мотиви, проверими критерии и разбиране, че решението засяга конкретни хора, професионални съдби и доверието в самата система.

Това не са декларативно заявени намерения, а едно разбиране за ролята на институцията и именно затова съм готов съм да подложам това разбиране на открит професионален и обществен дебат. Не можем да очакваме обществото да има доверие в съдебната система, ако самите магистрати нямат доверие в начина, по който тя се управлява. ВСС трябва да се вслушва в гласа на редовия магистрат, да назовава проблемите и да работи за решаването им. Членовете на кадровия орган чрез личния си пример, способността да поставят институционалния интерес над личното его, постоянството, прозрачността и обективността си не бива да дават повод за съмнение при вземането на решения. Промените трябва да бъдат инициирани от самата система - иначе рискуваме да ни бъдат налагани отвън по начин, който може да задълбочи проблемите и да накърни независимостта и обществения образ на прокуратурата.

Именно затова разчитам на подкрепата и доверието на прокурорите, които искат ВСС да защитава професионалната независимост, да взема обективни, мотивирани и безпристрастни решения и да носи отговорност за резултатите от тях. Доверието на колегите не се получава веднъж завинаги - то се оправдава с всеки избор и с всяко решение. Ако получа това доверие, ще положа всички усилия да го оправдая с последователност, откритост и работа.

Убеден съм, че съдебната система има нужда не от поредни обещания, а от хора, готови да поемат отговорност, да назовават проблемите и да работят последователно за тяхното решаване.

II. ПРИОРИТЕТИ И КОНКРЕТНИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

1. НЕЗАВИСИМОСТ, ОТЧЕТНОСТ И РОЛЯТА НА ВСС

Прокламираната в Конституцията на Република България независимост на съдебната власт като основополагащ принцип и отправна точка за осигуряването на справедливо правораздаване следва да бъде водеща цел, на която да бъдат подчинени функционирането и дейността на Висшия съдебен

съвет и на неговите колегии. Проявленията на този принцип са многопосочни, а Висшият съдебен съвет чрез своите правомощия и чрез дейността на своите членове следва да гарантира неговото реално и ефективно осъществяване.

Независимостта на съдебната власт, в т.ч. на Прокуратурата на Република България като неин съставен орган, предполага нейното структурно и функционално обособяване и недопускане на неправомерна намеса от страна на другите власти – законодателна и изпълнителна – при осъществяване на възложените ѝ конституционни функции. Подчинението на съдебната власт следва да бъде единствено на закона. Именно това е същностен аспект на принципа на независимостта, който следва да бъде стриктно съблюдаван както от самите магистрати, така и от членовете на Висшия съдебен съвет при упражняване на възложените им правомощия.

За прокуратурата независимостта има не само институционално, но и непосредствено професионално измерение. Тя предполага всеки прокурор да може да изпълнява служебните си задължения и да взема професионални решения без неправомерен външен или вътрешен натиск, единствено въз основа на закона, събраните доказателства и професионалната си преценка. Независимостта обаче не означава липса на отговорност. Тя следва да бъде съчетана с професионализъм, почтеност, безпристрастност, отчетност и ефективност.

В този контекст усилията на кадровия орган е необходимо да бъдат насочени към създаване, осигуряване и гарантиране на такива условия за работа на магистратите, които да способстват за безпрепятственото изпълнение на служебните им задължения и за качественото и своевременно осъществяване на прокурорската функция.

Това предполага дейността на Прокурорската колегия на ВСС да не се ограничава единствено до упражняването на нейните непосредствени кадрови правомощия. Тя трябва и да има активна роля при формирането на политики, насочени към развитието на професионалния капацитет на магистратите, усъвършенстването на конкурсното начало и атестирането, подобряването на условията за работа, инициирането на необходими законодателни промени и осигуряването на реален диалог с тях.

В тази връзка конкретните мерки следва да бъдат насочени както към уредбата и провеждането на конкурсите по Закона за съдебната власт и издадените въз основа на него подзаконови нормативни актове, така и към повишаването на професионалната квалификация на магистратите, осигуряване на възможност за непосредствени контакти с тях с цел своевременно установяване и решаване на възникнали проблеми във връзка с работата, както и към създаване на ясни и предвидими правила за медийната комуникация.

Кадровата политика на Прокурорската колегия на ВСС, свързана с кариерното развитие на магистратите, тяхното атестиране, дисциплинарната отговорност и избора на административни ръководители, следва да се осъществява въз основа на ясно определени, обективни и предварително известни критерии, при гарантирани прозрачност, равнопоставеност и предвидимост. Необходимо е максимално ограничаване на възможностите за субективизъм при вземането на решения и последователно прилагане на установените критерии към всички магистрати.

Особено значение в този процес има мотивирането на решенията на кадровия орган. Когато дадено решение засяга професионалното развитие на магистрат, неговата професионална оценка или дисциплинарна отговорност, то следва да бъде ясно обосновано и да позволява да бъде проследено въз основа на какви факти и критерии е достигнато до съответния извод. Това е гаранция не само за прозрачността на кадровата политика, но и за доверието в самия кадрови орган.

Този подход съответства и на утвърдените европейски стандарти за прокурорската професия. В практиката на Консултативния съвет на европейските прокурори към Съвета на Европа последователно се подчертават значението на институционалната и индивидуалната независимост на прокурорите, професионалното самоуправление, обективните и прозрачни процедури за назначаване и кариерно развитие, както и необходимостта от гаранции срещу неправомерно влияние. Тези принципи следва да бъдат отчитани при развитието на българската прокуратура и при упражняването на правомощията на ВСС.

Независимостта и ефективността на прокуратурата са неразривно свързани и с условията, при които магистратите изпълняват своите функции. Кадровата обезпеченост, натовареността, професионалната квалификация, материалното и техническото обезпечаване, дигитализацията и възможностите за професионално развитие са фактори, които пряко влияят върху качеството и своєвременността на прокурорската дейност.

Не по-малко важно е създаването на реален механизъм за диалог между ВСС и магистратите. Необходимо е кадровият орган да познава проблемите, пред които е изправена прокуратурата в ежедневната си работа, да отчита професионалното мнение на прокурорите при формирането на решения, които засягат тяхната работа и професионално развитие. Самоуправлението предполага не само предоставени правомощия, но и реално участие на магистратите в процесите, свързани с развитието на професията.

Всички тези направления са взаимно свързани. Независимостта на магистрата не може да бъде гарантирана в пълна степен без справедлива и предвидима кадрова политика, без адекватни условия за работа, без възможности за професионално развитие и без институционална среда, в която професионалното мнение може свободно да бъде изразявано и защитавано.

В този смисъл Прокурорската колегия на ВСС трябва да бъде не само орган, упражняващ предоставените му от закона кадрови правомощия, но и реален гарант за професионалната независимост, професионалното развитие и достойното упражняване на прокурорската професия.

Настоящата концепция изхожда именно от това разбиране. В нея са очертани основните направления, в които следва да се развива дейността на ВСС – защита на независимостта на прокурорите, усъвършенстване на кадровата политика, гарантиране на обективност и предвидимост при кариерното развитие, повишаване на професионалната квалификация, подобряване на условията за работа и утвърждаване на реално професионално самоуправление в съответствие с конституционните и европейските стандарти.

2. КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ - КОНКУРСЪТ КАТО РЕАЛЕН ПЪТ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ИЗРАСТВАНЕ

Един от въпросите, които считам за особено важни за работата на Висшия съдебен съвет, е кариерното развитие на магистратите. Професионалният ми опит на различни нива и позиции в системата ми даде възможност да видя един и същ кадрови процес от гледната точка на магистрата, на административния ръководител и на органа, в който временно съм работил. В продължение на години съм имал възможност да наблюдавам процесите в прокуратурата не отвън, а отвътре – както тяхното нормативно и административно измерение, така и непосредственото им отражение върху ежедневната работа на магистратите. Виждам как решенията, свързани със свободни длъжности, конкурси, повишаване, преместване и командироване, се отразяват върху натовареността, организацията на работата и професионалната мотивация на конкретните прокурори. Едно от направленията, в които този опит се превръща в конкретна позиция, е именно кариерното развитие на магистратите и по-конкретно ролята на конкурса като реален, а не формален механизъм за професионално израстване.

За мен конкурсът за повишаване не може да бъде просто административна процедура, която формално изпълнява законовото изискване. Той трябва да бъде реален, предвидим и справедлив механизъм, чрез който професионализмът, качеството на работата и доказаните заслуги да бъдат водещите критерии за кариерно израстване. На това се основава и разбирането ми, че кадровата политика не е абстрактен административен въпрос. Всяко решение за свободна длъжност, конкурс, повишаване или командироване има пряко отражение върху професионалния път на конкретен магистрат и върху способността на съответната прокуратура да изпълнява ефективно функциите си.

В продължение на години обаче именно в тази област се натрупаха проблеми, които не намериха последователен отговор и с времето се превърнаха в системен недостатък. Липсата на достатъчно редовни и своевременно приключващи конкурси за повишаване, съчетана с необходимостта от използване на командироването за преодоляване на

кадрови дефицити, създава напрежение както в професионалното развитие на магистратите, така и в организацията на работата на отделните органи на съдебната власт.

В официални материали и оценки, свързани с функционирането на съдебната система, е поставян въпросът за необходимостта от редовно провеждане на конкурси за заемане на по-високи длъжности и за разумно използване на командироването. Така например Венецианската комисия последователно поставя акцент върху прозрачните, справедливи и основани на професионални качества процедури за назначаване на магистрати. В свои становища тя разглежда и необходимостта от провеждане на конкурси за заемане на свободните длъжности. За мен това показва, че въпросът не е само вътрешен организационен проблем, а част от по-широкия въпрос за гаранциите за независимост и добро управление на съдебната власт.

Проблемът има и конкретно измерение. Публичните данни на ВСС показват, че отделни конкурсни процедури за повишаване се развиват в продължение на години.

Същевременно през септември 2025 г. Прокурорската колегия на ВСС обявява конкурс за повишаване и заемане на 30 длъжности „прокурор“ в 15 окръжни прокуратури. Преди това ВСС е установил 46 свободни длъжности в 19 окръжни прокуратури, както и една длъжност в Окръжна прокуратура – Търговище, която предстои да бъде овакантена. От тези длъжности 30 са определени за заемане чрез конкурс за повишаване, като 29 са свободни, а една предстои да бъде освободена. И по тази процедура няма действия през 2026 г.

Посочените примери не претендират да изчерпват всички конкурсни процедури, а имат за цел да илюстрират необходимостта от по-голяма предвидимост и своевременност при кариерното развитие на магистратите. Те показват, че продължителността на конкурсните процедури не може да бъде разглеждана единствено като въпрос на техническа организация. Когато конкурсът за повишаване се проточва с години (включително през два кръга съдебно обжалване, както при конкурса за следователи в НСлС), той губи част от функцията си като своевременен механизъм за професионално

развитие. В същото време незаетите длъжности продължават да съществуват, кадровият дефицит се запазва, а необходимостта от временни решения се увеличава. Едно от най-често използваните такива решения е командироването и именно затова заслужава отделно внимание и какво е мястото му в кадровата политика.

Командироването има своето място в кадровата политика и в определени ситуации е необходимо средство за преодоляване на временен кадрови недостиг. То обаче не следва да се превръща в траен заместител на конкурсното начало. Когато временното решение се използва продължително, то може да ограничи предвидимостта на професионалното развитие и едновременно с това да доведе до допълнително преразпределяне на делата и натоварването.

Това се отразява не само върху конкретния магистрат, който очаква възможност за професионално развитие, но и върху организацията на работата в органите на съдебната власт. Всяко продължително отсъствие на прокурор поради командироване, както и всяко незаето място, в крайна сметка се отразява върху разпределението на делата и натоварването на останалите магистрати. В определени случаи това създава допълнително натоварване и може да се отрази върху своевременността на разследването и постановяването на крайния прокурорски акт.

Показателен в това отношение е примерът със Софийска районна прокуратура, където през 2025 г. реално работещите прокурори са 208 при общо 233 щатни длъжности, като командированите са 24 прокурори. С оглед осигуряване на равномерно натоварване на магистратите в СРП са били командировани и 4 прокурори от страната. Тези данни показват пряката връзка между кадровата политика и ежедневната организация на работата.

Командироването на магистратите вече носи и негативна конотация. Дори когато е необходимо и се използва като реален инструмент в интерес на работата на системата, то често върви с натрупаното си лошо име. Това се отразява не само върху доверието в този механизъм, но и върху публичния образ на магистратите, включително на прокурорите. Това се отразява не

само върху възприемането на самото командироване, но и върху публичния образ на магистратите, включително на прокурорите.

Именно затова редовното и навременно провеждане на конкурси е един от начините постепенно да се преодолее негативната конотация на командироването, като то остане инструмент за реална необходимост, а не траен заместител на конкурсното назначаване и начин за решаване на системни или структурни кадрови проблеми.

Направления за промяна

Виждам решението на този проблем не в единично административно действие, а в системна промяна на самата логика на конкурсното начало и установяване на по-предвидима и системна организация. В тази насока предлагам четири основни направления.

Първо – предвидимост на конкурсите.

Необходимо е да има конкретни разумни срокове, в рамките на които да бъдат провеждани конкурсите за повишаване и преместване. Свободните длъжности следва да бъдат установявани и обявявани своевременно, а конкурсите да се провеждат по предварително известен график.

Подходящо би било конкурсите за повишаване и преместване да се обявяват ежегодно на фиксирана дата през годината, подобно на конкурсите за младши магистрати. Това ще създаде необходимата предвидимост и ще даде възможност на всеки магистрат да планира професионалното си развитие, знаейки кога и при какви условия ще може да кандидатства. Този модел вече има практическа основа. Конкурсите за младши магистрати се планират и провеждат ежегодно, което показва, че подобна организация е възможна и при други конкурсни процедури.

Също така Европейската практика познава модели, при които кариерното развитие на магистратите е организирано в регулярни и предварително структурирани процедури. Във Франция например законодателството предвижда ежегодно изготвяне на таблици за повишаване (tableau d'avancement), като са определени и конкретни срокове за представяне на кандидатурите. В Португалия също е установен редовен годишен цикъл на съдебно движение (Movimento Judicial Ordinário) и

периодично се провеждат конкурсни процедури за достъп до по-горни съдебни инстанции.

Това показва, че при търсенето на устойчиви решения могат да бъдат използвани и добри европейски практики, но след внимателен анализ на конкретната организация и особеностите на съответните национални системи, така че да бъдат адаптирани към българските условия, а не механично пренасяни.

Подходящ вариант би бил и провеждането на конкурси за конкретен орган или район, когато е налице установена кадрова необходимост. При предварително приети правила и еднакви критерии това би могло да позволи по-бързо приключване на процедурите поради по-малкия брой кандидати.

Второ – обективно и мотивирано оценяване.

Необходимо е да се оптимизира начинът на провеждане на конкурсните процедури и да се прецизират критериите и методиката за оценяване. Наредба № 1 от 9 февруари 2017 г. урежда конкурсите за магистрати и избора на административни ръководители в органите на съдебната власт и е претърпяла редица изменения и допълнения. Практиката по нейното прилагане показва необходимост от последващо усъвършенстване на нормативната уредба. Случаят с конкурса за следователи в НСлС, при който процедурата премина през две различни съдебни производства пред ВАС, заради процесуални нарушения при формирането на конкурсната комисия, показва колко чувствителна е системата към неяснота или непрецизност в правилата - и колко висока е цената на това за времето и професионалните очаквания на кандидатите.

С оглед гарантиране на обективност, равнопоставеност и предвидимост на конкурсните процедури според мен има необходимост от промяна на Наредбата, включително по отношение на определяне на различна тежест на отделните показатели при оценяването. Критериите трябва да бъдат предварително ясни, обективни и еднакво приложими към всички кандидати. Професионалните качества, опитът, резултатите от работата и доказаните заслуги следва да имат реално значение при кариерното израстване. Това означава не просто формално да се оценяват наличните атестации и

професионални показатели, а да се създаде възможност конкурсната комисия да формира действително мотивирана оценка за професионалната подготовка, способностите и резултатите на кандидата.

Предизвикателството и критериите за оценяване да бъдат прилагани по начин, който свежда до минимум възможността за субективизъм. Европейските стандарти са ясни в това отношение. Консултативният съвет на европейските съдии (CCJE) препоръчва всеки кандидат да бъде оценяван в прозрачна процедура, основана, доколкото е възможно, на конкретни обективни критерии и завършваща с мотивирано решение. Особено показателно е решението на Съда на Европейския съюз от 7 септември 2023 г. по дело C-216/21 относно процедурата за повишаване на съдии в Румъния. Съдът не се задоволява само с изискването за наличие на критерии. Той разглежда и проверимостта на информацията, мотивирания доклад и възможността за обжалване. В §85 Съдът отбелязва, че критериите са предмет на обективна оценка въз основа на проверима информация, включително на десет съдебни акта, избрани на случаен принцип и по единни критерии. В §87 изрично посочва, че след приключване на процедурата оценителният съвет изготвя мотивиран доклад, в който са посочени оценките по всеки от критериите и общия резултат, като кандидатът има възможност да представи възражения и да обжалва получената оценка. В §88 Съдът свързва именно задължението за мотивиране и възможността за обжалване с преценката дали процедурните правила предоставят достатъчни гаранции за независимостта на магистратите.

Именно в тази посока трябва да бъдат насочени и необходимите промени – не просто към въвеждането или прецизирането на критерии, а към изграждането на процедура, в която тяхното прилагане е обективно, прозрачно и проверимо, а крайният резултат е подробно мотивиран и подлежащ на ефективен контрол. Всеки кандидат трябва да може да разбере въз основа на какви конкретни данни е оценен, как тези данни са отнесени към отделните критерии и защо в крайна сметка е достигнато до конкретния резултат. Именно така критериите могат да се превърнат от формално

изискване в реална гаранция срещу субективизма и в механизъм, който укрепва доверието в процедурите за кариерно развитие на магистратите.

Наред с горното, е необходимо и членовете на конкурсните комисии да бъдат максимално улеснени при изпълнение на тази функция. Те могат да бъдат командировани за целите на конкурса и временно освобождавани от разпределение и други текущи ангажменти. Алтернативно може да се предвиди временно намаляване на процента при разпределение, така че конкурсната дейност да не бъде извършвана за сметка на качеството на основната им работа.

Трето – реално кариерно развитие и разумно използване на командироването.

По мое убеждение, важно е да бъде запазена, но и доразвита тенденцията за заемане на свободните щатни длъжности в съда и прокуратурата преимуществено чрез конкурси за повишаване и преместване, когато се касае за окръжно и по-високо ниво.

Командироването следва да остане предвиден в закона инструмент за преодоляване на временна кадрова необходимост. То не бива да бъде поставяно в противопоставяне на конкурсите, а да бъде използвано така, че да допълва, а не да измества нормалния механизъм за професионално развитие.

Когато командироването се превръща в траен заместител на конкурса, то поставя въпроси както за предвидимостта на професионалното развитие, така и за равнопоставеността между магистратите. Затова е необходимо да се търси баланс между необходимостта системата да реагира своевременно на кадровите дефицити и задължението да осигурява реален и предвидим път за кариерно развитие.

В този контекст следва да се обсъди и възможността за законодателно усъвършенстване на правилата относно първоначалното назначаване на прокурори директно на окръжно ниво. Спецификата на работата на прокурорите на това ниво предполага практически знания и професионални умения, които в значителна степен се придобиват именно чрез непосредствената работа в системата.

В подкрепа на необходимостта от такъв анализ може да бъде посочен и сравнителният европейски опит, макар че различията между националните системи не позволяват механично съпоставяне на отделните категории и нива на прокуратура. В Португалия например достъпът до категорията *procurador-geral-adjunto* е уреден като кариерно повишаване, като конкурсът е ограничен до вече назначени *procuradores da República* с необходимата оценка за професионални заслуги. Законът предвижда и че местата за *procurador-geral-adjunto* се заемат чрез трансфер или повишаване измежду *procuradores da República*. Този модел не може да бъде пряко приравнен към българското окръжно ниво, но показва подход, при който достъпът до по-висока прокурорска категория е свързан с предварително професионално развитие в рамките на прокуратурата.

Именно този принцип заслужава да бъде обсъден и в български условия – дали първоначалното назначаване директно на окръжно ниво следва да остане възможно в настоящия му вид или следва да бъде въведена по-тясна връзка между достъпа до това ниво, предварително придобития професионален опит като прокурор и доказаните резултати от работата в системата. Отговорът на този въпрос следва да бъде основан на задълбочен сравнителен анализ, а не на механично възприемане на чужд модел. Това е и въпрос на справедливост към магистратите, които години наред изграждат професионалната си квалификация и очакват системата да им предостави реална и предвидима възможност за развитие.

Именно затова въпросът за първоначалното назначаване на окръжно ниво следва да бъде разгледан не изолирано, а като част от цялостния модел на прокурорската кариера – така, че системата едновременно да запази възможността да привлича доказани професионалисти и да гарантира на вече работещите в нея магистрати реална и предвидима перспектива за развитие.

Четвърто – прозрачност и измеримост на кадровата политика.

Прозрачността тук не бива да остава лозунг. Затова смятам, че ВСС трябва ежегодно да публикува обобщена статистика, която да позволява реално проследяване не само колко конкурси са започнати, а колко ефективно кадровата политика изпълнява функцията си.

Това разбиране не е само мое виждане. То съответства на утвърдени стандарти и практики на Европейската мрежа на съдебните съвети (ENCJ).

В приетата през 2012 г. Dublin Declaration ENCJ определя като минимален стандарт съдебните назначения да се основават на професионални качества и способности („merit and capability“), като процедурите следва да бъдат независими, справедливи, открити и прозрачни. Стандартите обхващат и повишаването на магистратите. Този подход се потвърждава и от данните от проучването на ENCJ за независимостта на съдиите през 2022 г., в което са участвали 15 821 съдии от 29 съдебни системи в 27 държави. Самото ENCJ отбелязва, че наличието на съдебен съвет не е достатъчно само по себе си за гарантиране на независимостта и че значението на институционалните механизми и начина на назначаване на членовете му е съществено.

За мен това има пряко практическо значение. Тези данни са важни, защото показва, че конкурсното начало не е само формален административен механизъм. Професионалните качества, способностите и доказаните заслуги при кариерното развитие не са само въпрос на кадрова ефективност. Те са част от по-широките гаранции за независимостта на съдебната власт.

В заключение, за мен въпросът за конкурсите за повишаване е част от по-големия въпрос за начина, по който функционира кадровата политика на съдебната власт. Предвидимите конкурси, обективното оценяване, реалната възможност за професионално развитие и прозрачността при кадровите решения не са само въпроси на добра администрация. Те са част от гаранциите за независимостта на магистратите.

Ако искаме магистратите да бъдат независими, системата трябва да им осигури и професионална среда, в която развитието им да се определя от ясни правила, професионални качества и доказани резултати.

Затова целта не следва да бъде просто да провеждаме повече конкурси. Целта трябва да бъде да създадем работеща, предвидима и справедлива система за кариерно развитие, в която всеки магистрат да знае какви са правилата, как ще бъде оценяван и че професионалното му развитие зависи преди всичко от неговите качества и заслуги.

Това не е само въпрос на кадрова политика. Това е въпрос на професионално достойнство, независимост на магистратите и доверие в съдебната власт.

3. АДМИНИСТРАТИВНИ РЪКОВОДИТЕЛИ

Конкурсите за повишаване са само едно от направленията, в които предвидимостта и прозрачността трябва да станат работещ принцип – не по-малко важен е и въпросът за начина, по който се избират административните ръководители на прокуратурите, на който се спирам по-нататък.

Подобно на проблема с конкурсите за повишаване, и изборът на административни ръководители страда от липса на предвидимост и убедителност в процедурите. Съществен момент в дейността на Висшия съдебен съвет е изборът на административни ръководители и техни заместници на различните нива на прокуратурата. Действащата нормативна уредба е детайлна, но не създава в достатъчна степен гаранции за прозрачност, предвидимост и убедителност на процедурите. Това създава предпоставки за съмнения в обективността на назначенията и за усещане за несправедливост сред прокурорите в съответната структура. Тази тенденция намира израз и в намаляването на броя на кандидатите за административни ръководители, включително в процедури с един кандидат, както и в случаи, при които мотивите за предпочитането на един кандидат пред друг не дават достатъчно ясен отговор защо именно той е определен като най-подходящ за длъжността.

За мен въпросът не се изчерпва с формалната законосъобразност на процедурата. Начинът, по който се избира административният ръководител, има пряко значение за доверието на магистратите в кадровия орган, за авторитета на прокуратурата и за професионалната независимост на прокурорите, които ще работят под негово ръководство. Административният ръководител трябва да съчетава висока професионална компетентност с управленски способности, авторитет, лидерски качества, умение да организира работата и готовност да носи отговорност за управленските си решения.

Предложенията по-долу не целят да утежнят процедурата с нови бюрократични стъпки, а да я направят сравнима, проверима и устойчива на съмнения – три елемента, без които доверието в кадровия орган трудно може да бъде възстановено.

Първият необходим елемент е реалното участие на прокурорите от съответната структура. Разумен и обективен подход би било заимстването, ако не на законодателно, то поне на вътрешноведомствено равнище, на правилата, разписани в чл. 85 от Закона за съдебната власт относно Общите събрания на съдиите. Въвеждането на Общо събрание на прокурорите за обсъждане на организационни въпроси, включително такива, свързани с издигането на кандидатури за административни ръководители и техни заместници, както и с предложения за командироване на магистрати при необходимост от преодоляване на кадрови проблеми, би създало повече прозрачност, приемственост, възможност за реално участие и чуваемост.

По подобие на възприетия модел при избора на председатели на съответните съдилища и на техните заместници, Прокурорската колегия на ВСС следва да изработи и приеме ясни правила за начина на избиране и назначаване на административни ръководители и техни заместници, включително чрез провеждането на Общо събрание. На магистратите от съответната структура следва да бъде дадена възможност да изразят становища по конкретните кандидатури, които впоследствие да бъдат взети предвид при гласуването от Прокурорската колегия на ВСС. Становището на Общото събрание не следва да замества конституционно установената компетентност на ВСС и не представлява пряк избор на административен ръководител. Неговото предназначение е да предостави на кадровия орган непосредствена информация за професионалния авторитет, управленските качества и доверието, с които кандидатът се ползва в структурата, която предстои да ръководи. Това не е избор на „най-популярния“ кандидат, а възможност кадровият орган да разполага с информация, която не може да бъде получена единствено от документите по процедурата. За да има тази процедура реална тежест, когато Прокурорската колегия избере кандидат,

различен от този с по-широка подкрепа на Общото събрание, разминаването следва да бъде изрично и убедително мотивирано.

Вторият елемент е обективният и сравним подбор. Необходимо е да бъде въведен по-ясен компетентностен подход при избора на административни ръководители. За всяка ръководна длъжност следва предварително да бъдат определени основните професионални и управленски компетентности – професионална компетентност, лидерски и организационни способности, умения за управление на човешки и материални ресурси, способност за разрешаване на конфликти, комуникационни умения, познаване на конкретните проблеми на съответната прокуратура и способност за защита на професионалната независимост на прокурорите.

За да бъде изборът действително информиран и сравним, преди провеждането на процедурата, следва да се предоставя еднаква и обективна информация за съответната прокуратура – кадровият състав, свободните длъжности, командироването, натовареността, движението на преписките и досъдебните производства и други основни показатели за дейността на органа. Това ще позволи кандидатите да бъдат поставени при равни условия, а техните концепции да бъдат насочени към действителните проблеми на съответната структура.

Събеседването с кандидатите следва да бъде реален инструмент за сравнителна оценка, а не формален етап от процедурата. Подходящо би било да се използват еднакви категории въпроси и практически казуси – например при кадрови дефицит, неравномерна натовареност, конфликт между магистрати, организационни проблеми или външен натиск, така че да се оценява не само какво кандидатът заявява, че би направил, а способността му да намира решения на реални управленски проблеми. Изборът следва да бъде избор не само на личност, но и на управленска концепция: кандидатът трябва да познава конкретното състояние на прокуратурата, за която кандидатства – кадровата ѝ обезпеченост, натовареността и организационните проблеми – и да представи реалистичен план за тяхното преодоляване с конкретни цели и очаквани резултати.

Този подход е в съответствие и с утвърдените европейски стандарти относно управлението на прокуратурите. В Становище № 19 (2024) Консултативният съвет на европейските прокурори (CCPE) подчертава значението на обективните критерии, професионалните заслуги и прозрачността на процедурите за избор и назначаване на ръководителите на прокуратурите. От тази гледна точка качеството на процедурата за избор е пряко свързано с независимостта, безпристрастността и ефективното управление на прокуратурата.

Третият елемент е отговорността след избора, съответно назначаването. Мотивите на Прокурорската колегия следва ясно да показват защо конкретният кандидат е предпочетен и в какво се състои неговото преимущество. Трябва да може да се проследи как са оценени професионалните и управленските качества, представената концепция и, когато е приложимо, становището на магистратите от съответната прокуратура. Само така прозрачността ще бъде реална гаранция за обективност, а не формално изискване.

Изборът на административен ръководител не следва да приключва с решението за назначаване. Възможно е да бъде въведен периодичен управленски отчет, различен по предназначение от атестирането: докато атестирането оценява личните професионални качества на магистрата, управленският отчет би проследявал изпълнението на конкретно заявената при избора концепция – какви цели ръководителят е поставил, каква част от тях е изпълнил, какви резултати е постигнал и какви обективни обстоятелства са възпрепятствали изпълнението на останалите. Отчетът не следва да носи пряко дисциплинарно значение, а да служи като информация при следваща кадрова процедура (например за нов мандат), така че концепцията да се превърне от документ за участие в процедурата в реална и проверима основа за последваща оценка на управленската дейност.

В заключение, подобен модел би способствал за повишаване на доверието в рамките на самата институция и би създал допълнителни гаранции за обективност, прозрачност и информираност при избора на административни ръководители и техни заместници. Участието на

магистратите в този процес би насърчило издигането на кандидати, отличаващи се със своя професионализъм и морални качества, ползващи се с авторитета и уважението на колегите си и притежаващи необходимите професионални и управленски способности да ръководят съответния орган на съдебната власт. Целта не е да бъде ограничено или предопределено правомощието на Висшия съдебен съвет, а да бъдат създадени допълнителни гаранции за неговото упражняване при максимална информираност, прозрачност и отговорност. Необходима е система, в която магистратите имат глас, кадровият орган разполага с достатъчно информация, критериите са предварително ясни, решенията са убедително мотивирани, а поетите управленски ангажименти подлежат на последваща оценка.

Подобен подход би съответствал и на принципите на професионалното самоуправление, като същевременно съхранява законово установената компетентност на кадровия орган. Гласът на магистратите следва да бъде чул, но решението следва да бъде взето от компетентния по закон орган въз основа на всички относими данни и при ясни и еднакви за всички критерии. В крайна сметка административният ръководител не следва да бъде просто лицето, заемащо определена ръководна длъжност, а магистратът, който притежава необходимия професионален авторитет, управленски качества, почтеност и способност да носи отговорност за развитието на съответната прокуратура. Изборът му следва да бъде избор на професионализъм, управленска способност и доказан авторитет, а не просто приключване на една административна процедура.

4. НАТОВАРЕНОСТ И АДМИНИСТРАТИВНА ТЕЖЕСТ

Изборът на административен ръководител и предвидимостта на кариерното развитие обаче не са достатъчни сами по себе си, ако магистратите работят в условия на прекомерна и неравномерно разпределена натовареност.

Въпросът с натовареността на прокурорите следва да бъде решаван и на плоскостта на вече подетата инициатива, свързана със създаването на конкретни правила за натовареност на отделните магистрати с оглед постановените от тях актове. В тази връзка следва да бъде отчетено

приемането от Прокурорската колегия на ВСС на Правила за оценка на натовареността на прокурорите и следователите, приети с решение по Протокол № 47 от 20.12.2023 г., приложими от 1 януари 2024 г. Новите правила представляват важна стъпка към измерване на натовареността чрез времеви стойности и тежест на отделните актове и действия.

Прилагането и наблюдението на тези правила вече е институционално обезпечено чрез дейността на Комисия „Съдебна карта и натовареност на прокурори и следователи“ към Прокурорската колегия. Съгласно чл. 24 от Правилата за работа на Прокурорската колегия комисията има функции, свързани с анализа и наблюдението на натовареността, като в практиката на Висшия съдебен съвет е предвидено и постоянно наблюдение и периодично оценяване на резултатите от прилагането на съответните правила.

Считам обаче, че тази дейност следва да бъде допълнително развита и усъвършенствана, така че анализът на натовареността да не се изчерпва с отчитане на количествени показатели, а да позволява по-пълно отчитане на действителната сложност, интензивност и специфика на прокурорската и следствената работа. Резултатите от този анализ следва да бъдат надеждна основа както за организационни решения, така и за кадровото и ресурсното обезпечаване на отделните прокуратури.

Тази тенденция следва да бъде доразвита чрез постоянно наблюдение и усъвършенстване на заложените критерии, така че отчетената натовареност да съответства в максимална степен на действително необходимия професионален и времеви ресурс за извършването на конкретната прокурорска дейност. Именно тук следва да се постави въпросът за обективността на измерването. Независимо от въведения времеви подход, необходимо е периодично да се анализира дали заложените критерии и тежести действително отразяват различията в сложността, обема и характера на работата по отделните преписки и досъдебни производства.

В европейската практика измерването на натовареността все по-често се разглежда като инструмент за управление на човешкия ресурс, а не просто като статистическо отчитане на броя дела и актове. Подходът на Европейската комисия за ефикасност на правосъдието (CEPEJ) към т.нар.

case-weighting поставя акцент върху различната сложност на производствата и времето, необходимо за тяхното качествено разглеждане. Този подход е важен и за българската прокуратура - броят на делата и постановените актове не може сам по себе си да бъде равнозначен на реалната натовареност.

Сложността на производството, обемът на материалите, броят на участниците, необходимите процесуални действия, продължителността на работата и спецификата на конкретното производство са фактори, които следва да бъдат отчитани при оценката на необходимия професионален ресурс. Затова не следва да се отрича въведеният модел, а да се създаде механизъм за неговото постоянно наблюдение и проверка на практическите резултати от прилагането му. Ако анализът покаже несъответствия между определената тежест и реалния ресурс, необходим за извършването на съответната дейност, следва своевременно да се предприемат действия за актуализиране на критериите.

Това следва да бъде динамичен процес, основан на реални данни и периодичен анализ. В този анализ следва да бъде включена и структурирана обратна връзка от самите магистрати и административните ръководители. Данните от информационните системи могат да покажат количествени показатели, но не винаги могат да отчетат организационните затруднения, спецификата на конкретната работа и факторите, които обективно увеличават необходимия времеви ресурс. Обратната връзка не следва да замества статистическите данни, а да ги допълва и да служи като механизъм за проверка дали формално измерената натовареност съответства на действителната.

Особено важно е системата за измерване на натовареността да бъде ясно разграничена от оценката на професионалното качество. Високият брой постановени актове не може сам по себе си да бъде белег за по-висока професионална ефективност, както и по-ниският брой актове не означава непременно по-ниска ангажираност. Целта на измерването на натовареността е да установи необходимия ресурс за извършване на работата, а не да създава механичен количествен критерий за оценка на магистрата. Това разграничение е необходимо, за да не се създават стимули за формално

увеличаване на статистическите показатели за сметка на задълбочеността и качеството на прокурорската дейност.

Тук следва да бъде поставена и пряката връзка между натовареността и професионалната независимост на магистрата. Разумното и справедливо разпределение на натовареността не е само въпрос на ефективност на прокуратурата. То е условие за реалното упражняване на професионалната независимост, доколкото прекомерната или неравномерно разпределена натовареност може да ограничи възможността на прокурора да отдели необходимото време и внимание за качествено изпълнение на професионалните си задължения.

Поради това данните за натовареността следва да бъдат пряко свързани с кадровата политика на Висшия съдебен съвет. Действителното отчитане на натовареността трябва да бъде един от основните фактори при определянето на необходимия брой длъжности, планирането на бъдещи конкурси, командироването на магистрати и предприемането на мерки при трайни дисбаланси между отделните структури. Натовареността не следва да бъде само статистическа величина в годишните отчети, а реален управленски инструмент.

Това налага периодичен анализ на натовареността на отделните прокуратури и прокурори, при който да се установяват трайните дисбаланси и причините за тях. При съществено и продължително отклонение от обичайните стойности следва да има управленска реакция – чрез преразпределение на човешки ресурс, командироване, промяна в организацията на работа, откриване на свободни длъжности или други подходящи мерки.

Административна тежест извън същинската работа

Същевременно натовареността на прокурорите се завишава значително и чрез редица неприсъщи на същинската работа на един държавен обвинител дейности. Изготвянето на множество периодични и ненужни справки по различни дела, обобщаването на извършени действия по разследването за целите на статистическите нужди и различните аналитични дейности

неминуемо рефлектират върху процеса и ефективността на прокурорската работа, като излишно ангажират времеви ресурс.

Нещо повече, често се изисква определена информация под формата на справки, без да се полагат усилия същата да бъде извлечена от УИС на ПРБ или от вече подаваните статистически данни. Когато информацията вече е налична в информационните системи, не следва тя повторно да бъде събирана и обобщавана ръчно от прокурора. Информацията следва да се събира еднократно и да се използва многократно, а не да се изисква многократно от магистрата.

Ето защо посочените дейности, непряко свързани с ръководството и надзора върху разследването, от една страна следва да бъдат редуцирани, а от друга – възлагани преимуществено на разследващите органи, прокурорските помощници, както и на служителите от администрацията. Дигитализацията и информационните системи следва да бъдат използвани именно за намаляване на административната тежест върху прокурора, а не за създаване на нови форми на отчетност, които впоследствие отново се изпълняват ръчно от него.

В този контекст следва да се възприеме и подходът, при който времето се разглежда като самостоятелен ресурс. Европейската комисия за ефикасност на правосъдието (СЕРЕЈ) разглежда управлението на времето в прокуратурата като инструмент за установяване на причините за забавяне и за по-доброто разпределение на човешките и финансовите ресурси. Този подход е пряко приложим и към българската система.

Количествените показатели следва да бъдат използвани в съчетание с данни за сложността и времевата тежест на работата. Високата срочност не трябва да се превръща в стимул за количествено отчитане за сметка на качеството, както и системата за измерване на натовареността не следва механично да се използва като самостоятелен критерий за професионалното качество на отделния прокурор.

В тази връзка моите виждания за превръщане на натовареността в реален управленски инструмент са в три конкретни насоки:

Първо - институционализиране на периодичния преглед. Висшият съдебен съвет следва да извършва периодичен анализ на практическото

прилагане на правилата за оценка на натовареността, включително на съответствието между определените тежести и действителния ресурс, необходим за извършването на съответните дейности. При установено несъответствие критериите следва да бъдат актуализирани в разумен срок, когато практиката покаже необходимост от това, а не едва при следваща обща реформа на системата.

Второ – обвързване с кадровото планиране. Резултатите от анализа следва да бъдат използвани при кадровото планиране – при определяне на щатната численост, откриването на длъжности, планирането на конкурсите, командироването и преодоляването на трайни дисбаланси между отделните прокуратури. По този начин кадровите решения ще бъдат основани не само на формално определена щатна численост, а на реалната потребност от човешки ресурс, вместо да остават отделен статистически регистър, несвързан с кадровите решения на ВСС.

Трето – редуциране на неприсъщата административна тежест. Необходим е конкретен преглед на видовете справки и отчети, които понастоящем се изискват от прокурорите, с цел установяване кои от тях могат да бъдат извлечени автоматично от УИС на ПРБ, вместо да се събират ръчно. Дейностите, които не могат да отпаднат, следва да бъдат възлагани преимуществено на прокурорските помощници и съдебната администрация.

Мярката за добре работеща система не е колко показатели е успяла да произведе, а дали чрез тях ВСС може да разбере къде има реална нужда от човешки ресурс, къде съществува дисбаланс и какво трябва да бъде променено. Само така системата за измерване на натовареността ще престане да бъде отчетна величина и ще стане това, за което е замислена – инструмент за справедливо разпределение на труда, разумно кадрово планиране и по-високо качество на прокурорската дейност.

5. АТЕСТИРАНЕ И ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ

Обективното измерване на натовареността обаче остава непълно, ако не е съпроводено от също толкова обективна оценка на самото качество на работата, а именно това е ролята на атестирането.

Качественото и своевременното изпълнение на служебните задължения от страна на всеки прокурор е в пряка зависимост и от ефективното индивидуално оценяване в рамките на провежданите процедури по атестиране. В тази насока работата на кадровия орган е от особено значение, доколкото Висшият съдебен съвет следва, чрез ясни, точни и обективни правила, да осигури максимално прозрачно оценяване на работата на конкретния магистрат, при което да бъдат отчитани всички съществени фактори, а не единствено статистическите данни.

Прокурорската работа не е счетоводна и не следва да бъде възприемана, респективно оценявана за целите на атестационните процедури, като математически сбор на върнати от съда актове, постановени оправдателни присъди и решения, отменени постановления за отказ и прекратяване, уважени и неуважени протести. Подобен подход не отразява редица съпътстващи обстоятелства, които могат да имат съществено значение за конкретния акт на прокурора и за последващото произнасяне на съда или горестоящата прокуратура.

Професионалното качество на прокурора не може да бъде извеждано единствено от крайния резултат по конкретното производство. Оценяването следва да отчита качеството, сложността и професионалния контекст на извършваната работа, включително качеството на правната аргументация, мотивираността на постановените актове, способността за работа по сложни производства, качеството на ръководството на разследването, спазването на процесуалните срокове и професионалната преценка при решаването на конкретния казус. Отмененият акт сам по себе си не следва автоматично да се приема като доказателство за професионален дефицит, както и постановеният съдебен резултат не може механично да бъде отъждествяван с качеството на работата на прокурора. Необходимо е да се изследват причините за съответното произнасяне, спецификата и сложността на казуса, развитието на съдебната практика и всички други относими обстоятелства.

Този подход съответства на европейското разбиране за професионалното оценяване, при което количествените показатели следва да бъдат разглеждани в съчетание с качествени критерии и с особеностите на

конкретната работа. Сравнителният анализ на Съвета на Европа относно оценяването и професионалното представяне на прокурорите поставя акцент върху необходимостта от справедлива и основана на професионалните качества система, включително чрез отчитане на сложността на разглежданите производства. В същата посока са и разработените от Европейската мрежа на съдебните съвети подходи към оценяването на професионалното представяне, при които професионалната компетентност и качеството на работата не се свеждат единствено до количествени показатели.

Венецианската комисия също подчертава необходимостта оценяването на професионалната дейност да се основава на обективни критерии, като качествените показатели следва да имат водещо значение. В становище CDL-AD(2024)031, §38, Комисията припомня позицията на CCJE, че оценяването трябва да се основава на обективни критерии, които следва предимно да бъдат качествени, като наред с тях могат да се използват и количествени показатели. Същевременно Комисията посочва, че е критикувала системи, които разчитат прекомерно на математическа оценка на количествените резултати.

В същата насока, в становище CDL-AD(2017)019, §§74–77, Венецианската комисия приема, че количествените показатели следва да се преценяват с оглед на сложността на делата и на други обективни фактори, включително натовареността, наличието на помощен персонал и техническите ресурси. Комисията препоръчва количествените резултати да се оценяват спрямо тези фактори и спрямо средните резултати в съответния сектор на съдебната система, като изрично препоръчва да се избягва чисто математическият подход.

Особено ясно това е формулирано в становище CDL-AD(2022)004, §§61–62, където Венецианската комисия посочва, че оценяването следва да бъде предимно качествено и да се концентрира върху професионалните, личните и социалните компетентности на съдията. Комисията изрично отбелязва, че качеството на работата не може да бъде измервано единствено

чрез броя на обработените дела, без да се отчита тяхната сложност, нито чрез броя на съдебните актове, потвърдени от по-горна инстанция.

Тези стандарти показват, че обективността на атестирането не се гарантира само чрез формалното изброяване на критерии. Необходимо е и начинът на тяхното прилагане да изключва механичната оценка и да позволява реално отчитане на спецификата и сложността на професионалната дейност. Именно затова количествените показатели могат да имат значение, но не следва да се превръщат в самостоятелен или доминиращ измерител на професионалното качество.

Гаранции за обективност на оценката

Необходимо е да бъдат сведени до минимум субективните фактори при оценяването, обусловени от различните подходи на отделните комисии, от недостатъчно ясни дефиниции на параметрите или от прекомерното значение, което би могло да бъде придадено на становищата на съответните административни ръководители. Административното ръководство следва да има място в процеса по атестиране, доколкото познава непосредствено работата на магистрата, но становището му не трябва да се превръща в самостоятелен или определящ фактор за крайната оценка.

Съществена гаранция за обективността на процедурата следва да бъде и възможността магистратът да бъде реално чул в рамките на атестирането. Преди окончателното формиране на оценката прокурорът трябва да има възможност да представи становище относно фактите и обстоятелствата, на които тя се основава, включително относно причините за установени отклонения и факторите, които според него имат значение за професионалната му оценка. Това не означава, че магистратът е определящ собствената си оценка, а се явява гаранция за пълнота на фактическата основа и възможност за коригиране на евентуални непълноти или неточности.

За да се избегне всякакво съмнение относно обективността и равнопоставеността при оценяването, намирам за необходимо да бъде преосмислен механизмът на точкуване и цифрово изражение на професионалната оценка. Професионалната работа на прокурора не може във всички случаи да бъде сведена до математическа формула и не следва да се

създава привидна прецизност там, където е необходима индивидуализирана професионална преценка. Това не означава отказ от измерими критерии, а изграждане на модел, при който проверимите количествени данни се използват като основа на оценяването, без да се превръщат в негов единствен резултат.

Предвид развитието на нормативната уредба, практиката по прилагането ѝ и промените в организацията и характера на прокурорската и следствената дейност, е необходимо да бъде извършен цялостен преглед на действащата методика и на показателите за оценяване. Целта следва да бъде постигането на по-голяма обективност, съпоставимост и предвидимост при атестирането, както и по-пълно отчитане на действителната професионална натовареност и спецификата на извършваната работа. Необходимо е въвеждането на модел, основан на ясни и предварително определени критерии, проверими факти, мотивирана индивидуална професионална оценка и възможност за ефективно оспорване на констатирани неточности. По този начин ще бъде запазена нужната сравнимост между оценките, без професионалната дейност да бъде механично сведена до цифрово изразение. Именно в тази насока следва да бъдат обсъдени и изменения в Наредба № 3 от 23 февруари 2017 г. за показателите и методиката за атестиране и критериите за отчитане степента на натовареност на прокурорите и следователите и на административните ръководители и техните заместници.

Важна гаранция за обективност е и ясното разграничаване между количественото измерване на натовареността и качествената оценка на професионалната дейност. Както броят на делата и актовете не може сам по себе си да бъде равнозначен на реалната натовареност, така и статистическият резултат не може сам по себе си да бъде равнозначен на професионалното качество. Двата инструмента имат различно предназначение и трябва да бъдат използвани в съответствие с него.

Системата за оценяване едновременно трябва да гарантира отчетност и да защитава професионалната независимост на прокурора. Обективното оценяване не трябва да се превръща в инструмент за влияние върху начина, по който магистратът изпълнява функциите си, нито в стимул за преследване

на определени статистически резултати. Ясните критерии, мотивираната оценка и ограничаването на субективните фактори са сред гаранциите за постигане на необходимия баланс между отчетност и независимост.

От оценка към развитие

Атестирането обаче не следва да приключва с поставянето на оценка. Неговият смисъл е в установяването на силните страни и професионалните дефицити на магистрата и в насочването на последващото му професионално развитие. Ако една атестация установи необходимост от усъвършенстване в определена област, но тази констатация не води до конкретно обучение, професионална подкрепа или последващо проследяване на резултата, атестационната процедура остава преди всичко административна.

В тази връзка трябва да се създаде възможност резултатите от атестирането да бъдат използвани за изготвяне на индивидуален план за професионално развитие, когато е установена конкретна потребност от допълнителна квалификация. Така атестацията няма да бъде само крайна оценка на изминал период, а отправна точка за последващо професионално развитие. Този подход следва да бъде съобразен и с кариерното развитие на магистрата, доколкото оценяването на професионалните качества следва да бъде част от последователна система, основана на професионални заслуги и равнопоставен достъп до възможностите за развитие.

Професионална квалификация и обучение

Ефективността при изпълнение на служебните задължения е пряко свързана и с осигуряването на възможност на прокурорите за повишаване на тяхната професионална квалификация. Динамиката на развитието на обществените отношения, която се отличава със значителен интензитет и разнообразни насоки, неминуемо рефлектира и върху начините, по които се извършват и разкриват престъпленията. Това, от своя страна, извиква необходимостта от своевременна и адекватна намеса от страна на прокуратурата по начин, който да осигурява ръководенето и провеждането на разследване, съобразено със спецификите на конкретната престъпна дейност.

Съвременната прокурорска работа все по-често изисква специализирани знания и практически умения в области като

трансграничната престъпност, киберпрестъпленията, финансовите разследвания, прането на пари, електронните доказателства и международното правно сътрудничество. Ефективното разследване на подобни престъпления изисква съответен капацитет и релевантна експертиза както на магистратите, така и на разследващите органи. Този капацитет не може да бъде приет за даденост, а е необходимо постоянно да бъде поддържан и развиван.

За тази цел е наложително от страна на Висшия съдебен съвет да се предприемат конкретни мерки, свързани с провеждането на системни, практически насочени и непрекъснато осъвременявани обучения на магистратите, с участието на български и чуждестранни експерти и професионалисти от различни области. Обученията следва да бъдат насочени не само към актуалните материалноправни и процесуалноправни въпроси, но и към придобиването на практически умения за работа по сложни производства, анализ на доказателства, използване на цифрови доказателства, международно сътрудничество и други актуални предизвикателства пред прокурорската дейност.

Необходимо е професионалното обучение да не се превръща във формално изпълнение на определен брой обучителни мероприятия. Броят на посетените семинари сам по себе си не е доказателство за повишена професионална квалификация. Следва да се оценява доколко конкретното обучение съответства на реалните потребности на магистрата и доколко придобитите знания и умения могат да бъдат приложени в практиката.

В тази връзка следва съвместно с Националния институт на правосъдието да бъде изграден единен регистър за участието на магистратите в обучения, който да позволява реално проследяване на професионалното развитие. Регистърът ще позволява не само да бъде установено в кои обучения е участвал даден магистрат, но и да се изгради своеобразен профил на неговото професионално развитие – области на специализация, преминати обучения и установени потребности от допълнителна квалификация.

На тази основа на всеки прокурор трябва да могат да бъдат изпращани персонални предложения за участие в обучения, съобразени с неговата

професионална дейност и с установените потребности от допълнителна квалификация. Особено внимание трябва да бъде отделено на магистратите, които не са участвали в обучение през предходния период, както и на областите, в които са установени конкретни потребности от развитие.

В този контекст следва да се изгради и пряка връзка между резултатите от атестирането и планирането на професионалното обучение. Когато при атестирането бъде установена необходимост от развитие на определени знания или умения, тази констатация следва да бъде отразена при определянето на подходящо обучение. По този начин ще се премине от модел, при който обученията се предлагат преимуществено общо, към модел на професионално развитие, основан на реалните потребности на конкретния магистрат.

Нужно е да бъде изграден и механизъм за последваща оценка на ефекта от проведеното обучение. Това не означава създаване на нова формална процедура, а проследяване дали придобитите знания и умения намират практическо приложение и дали установеният при атестирането професионален дефицит е преодолян. Така инвестицията в квалификацията на магистратите ще може да бъде оценявана не само по броя на проведените обучения, но и по тяхната практическа полза.

Европейските стандарти поставят професионалната компетентност, независимостта и продължаващото професионално развитие сред съществени условия за ефективното упражняване на прокурорската функция. В този контекст обучението не може да се разглежда като допълнителна привилегия или формално задължение, а като необходим елемент от поддържането на професионалния капацитет на прокуратурата. Същевременно европейският сравнителен опит показва необходимостта оценяването да бъде справедливо, основано на професионални качества и съобразено с реалния характер и сложността на прокурорската работа.

В този смисъл атестирането и професионалната квалификация трябва да бъдат разглеждани като взаимно свързани инструменти. Атестацията следва да дава информация за професионалното състояние и потребностите от развитие, а системата за обучение – да осигурява възможност тези

потребности реално да бъдат адресирани. Така оценяването няма да бъде само средство за кадрово администриране, а ще се превърне в механизъм за повишаване на професионалното качество и за подпомагане на кариерното развитие на магистратите.

Накратко, виждането ми за изграждане на работеща система за оценяване и развитие се основава на три основни елемента: обективност на оценката, връзка между атестиране и професионално развитие и целенасочено, проследимо обучение. Необходимо е да се изгради последователен модел, при който оценяването води до развитие, развитието се подпомага чрез обучение, а придобитите знания и професионалните резултати се отчитат при кариерното развитие на магистрата. По този начин кадровата политика ще се основава не само на формално изпълнени процедури, а на реално установени професионални качества, потребности и резултати.

Този модел няма за цел създаването на все повече показатели, таблици и формални процедури, а изграждането на работеща система, която разпознава професионалното качество, идентифицира реалните дефицити и предоставя възможност те да бъдат преодоляни. Както измерването на натовареността не трябва да е механично броене на дела и актове, така и атестирането не следва да се превръща в механично броене на показатели.

Само така атестирането ще престане да бъде отчетна процедура и ще се превърне в това, за което е замислено – инструмент за професионално развитие, обективно кадрово управление и защита на независимостта на прокурора.

6. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ НА МАГИСТРАТИТЕ

Обективното оценяване на работата на магистрата обаче остава непълно, ако не е съпроводено от справедливо възнаграждение за тази работа. Именно тук се крие един от най-подценяваните проблеми на кадровата политика: начинът, по който системата заплаща труда на прокурорите в различните нива на прокуратурата.

Темата за възнагражденията на магистратите не трябва да бъде разглеждана единствено през размера на получаваното възнаграждение, а

като част от цялостната кадрова, ресурсна и бюджетна политика на съдебната власт. Основният въпрос е как да бъде постигнато справедливо, предвидимо и обективно съотношение между професионалния ранг, нивото на прокуратурата, професионалния опит, отговорността и реалната натовареност на магистрата.

Прилаганият подход на процентно увеличаване на възнагражденията на магистратите поставя въпроса дали еднаквият процент за всички нива не води до автоматично увеличаване на абсолютните различия между тях. Това е особено чувствителен въпрос за първоинстанционните прокуратури, доколкото именно там се осъществява значителна част от непосредствената ежедневна прокурорска дейност.

Официалният годишен доклад на Прокуратурата на Република България за 2024 г. сочи, че средната дневна натовареност в районните прокуратури е 3,78 точки, при определена в Правилата на ВСС норма от 2 акта/действия с тежест единица. За 2025 г. годишният доклад потвърждава запазването на тази тенденция, като средната дневна натовареност на един прокурор в районните прокуратури достига 3,88 точки, което отново е значително над установената нормативна стойност. Този показател обаче трябва да бъде разглеждан внимателно и неедностранчиво. Той не позволява механично да се направи извод, че всеки прокурор от районна прокуратура е по-натоварен от всеки прокурор от по-високо ниво. Ето защо статистиката не следва механично да се обвързва с размера на възнаграждението. Тя е обективен ориентир при кадровото и ресурсното планиране и показва, че първоинстанционното ниво не може да бъде възприемано като професионално или кадрово второстепенно само поради мястото му в институционалната структура. Данните за натовареността следва да се използват с оглед на тяхната методология и в съчетание с характера и сложността на извършваната работа. Именно към подобен по-прецизен подход е насочена и работата на СЕРЕЈ по усъвършенстване на измерването и управлението на натовареността в българската съдебна система.

В действителност значителна част от непосредствената ежедневна прокурорска работа се осъществява именно в районните прокуратури –

работа с граждани и институции, ръководство и надзор върху разследванията, участие в съдебни производства, извършване на предвидените от закона действия по разследването и постановяване на крайните актове по чл. 242 НПК. Обемът, непосредственият характер и отговорността на тази дейност следва да бъдат отчетени при формирането на кадровата и финансовата политика. Затова и първоинстанционното ниво не следва да бъде поставяно в положение, при което значителният обем и непосредственият характер на прокурорската работа не намират адекватно отражение в професионалната и финансовата мотивация на магистратите.

Това не означава, че възнагражденията между отделните нива следва да бъдат еднакви. По-високото ниво на прокуратурата предполага различен обхват на правомощията, различна институционална отговорност и специфични функции, които следва да бъдат отчетени. Разликата между нивата е необходима там, където е обоснована от тези различия. Не е обосновано обаче професионалният ранг на магистрата да губи значението си единствено поради обстоятелството, че той продължава да изпълнява служебните си задължения в прокуратура от по-ниско ниво.

Именно тук намирам за необходимо да бъде преосмислена ролята на професионалния ранг при определяне на възнаграждението. Рангът не трябва да бъде само формално признание за професионално развитие. Той следва да има реално финансово отражение независимо от това на кое ниво на прокуратурата магистратът изпълнява служебните си задължения.

В този контекст предлагам да бъде обсъден модел, при който възнаграждението се формира чрез съчетаване на професионалния ранг и нивото на прокуратурата, като се запазва обоснована диференциация между отделните нива според различния обхват на правомощията и отговорността. Така например когато прокурор в районна прокуратура, придобил ранг „прокурор в окръжна прокуратура“, следва да получава възнаграждение, което реално отчита придобития професионален статус, макар да продължава да изпълнява длъжността си на районно ниво. Същият принцип следва да бъде приложим и към останалите рангове. Сам по себе си този подход не представлява механично изравняване на възнагражденията между различните

нива. Той означава, че професионалният ранг трябва да има реално значение при формирането на дохода, докато разликата между нивата следва да бъде запазена дотолкова, доколкото е обоснована от различния обхват на функциите и отговорността. По този начин се постига и по-справедливо съотношение между професионалното развитие и мястото, на което магистратът изпълнява служебните си задължения. Не би било логично магистрат с дългогодишен професионален опит и придобит по-висок ранг да бъде поставян в положение, при което финансовото измерение на този професионален статус зависи почти изцяло от това дали е преминал в прокуратура от следващо ниво.

Този въпрос има пряко отношение и към кадровата политика. Значителната разлика във възнагражденията между отделните нива неизбежно създава финансов стимул за преминаване към по-висока прокуратура. По своя характер този стимул не е отрицателен – професионалното израстване следва да бъде насърчавано. Проблемът възниква тогава, когато финансовата разлика се превърне в прекомерно силен фактор при избора между оставане на първоинстанционно ниво и кандидатстване или командироване на по-високо ниво. Ако професионалният ранг има реално финансово отражение и в рамките на заеманото ниво, кариерното развитие може в по-голяма степен да бъде мотивирано от професионалната реализация, характера на работата и реалната кадрова необходимост, а не единствено от размера на възнаграждението.

Съзнавам, че всяко предложение за нов модел на възнагражденията поставя и въпроса за бюджетната му осъществимост. Затова преди приемането на какъвто и да е нов модел е необходим финансов анализ, който да покаже реалната бюджетна тежест и възможните варианти за поетапно въвеждане, така че реформата да бъде отговорна, а не декларативна. По този начин ще се създадат условия професионалното оставане на първоинстанционно ниво да не представлява финансово неизгоден избор.

Справедливото възнаграждение не означава еднакво възнаграждение. То означава ясна и обоснована връзка между професионалния статус, нивото на органа, отговорността, натрупания опит и реалните условия, при които се

изпълнява прокурорската функция. Поради това считам за необходимо да бъде разработен единен, предвидим и обективен модел, който да отчита едновременно професионалния ранг и нивото на прокуратурата, като не допуска първоинстанционните прокуратури да бъдат финансово поставяни в положение, което не съответства на реалната тежест на извършваната там работа.

Отделно от това следва да бъде извършен анализ на действащия режим на допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, включително на ограничението по чл. 219 ЗСВ. Необходимо е да бъде обсъдено отпадането на тавана на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, както и на максималния размер на обезщетението по чл. 225, ал. 1 ЗСВ. Тези ограничения следва да бъдат оценени от гледна точка на справедливото признаване на дългогодишния професионален принос, включително на магистратите с повече от 20 години стаж в съдебната власт.

Темата за възнаграждението на магистратите вече има значим обществен отзвук, включително заради широко разпространеното възприятие, че те получават прекомерно високи възнаграждения. Затова според мен дискусията не следва да е на плоскостта за увеличение на заплатите. Данните на СЕРЕЈ за 2024 г. дават основание за по-балансиран поглед. Те показват, че възнагражденията на българските прокурори са по-високи спрямо средната национална заплата, но в абсолютен размер остават под медианните равнища за Европейския съюз. Затова не би било коректно нито да се поддържа тезата, че българските магистрати са „прекомерно“ възнаградени само въз основа на съотношението към средната заплата, нито да се настоява за увеличение без ясна обосновка.

Необходим е модел, при който възнаграждението е предвидимо, обективно и съобразено с реалната тежест на магистратската работа. Такъв подход би позволил едновременно да се защити достойното възнаграждение на магистратите и да се даде ясен обществен отговор защо то е такова – въз основа на отговорността, натовареността, професионалните изисквания и

ограниченията на професията, а не само чрез механично сравнение с други доходи в обществото.

Тук е мястото да се обърне и внимание на последните изменения в разпоредбата на чл. 218, ал. 2 от Закона за съдебната власт, приети със Закона за държавния бюджет на Република България за 2026 г. С тези изменения, съществуващият години наред механизъм за определяне на възнаграждението за най - ниските магистратски длъжности - младши съдия, младши прокурор и младши следовател, бе променен. Без каквито и да било аргументи представителите на законодателната власт приеха, че възнаграждението на младшите магистрати следва да бъде в размер на 60 на сто от основното месечно възнаграждение на народен представител.

Формирането на магистратските възнаграждения безспорно е въпрос на законодателна преценка. Тази преценка обаче не е неограничена и следва да съответства на принципите на правовата държава, разделението на властите и независимостта на съдебната власт, както последователно е подчертавал Конституционният съд на Република България в своята практика / *Решения № 10/2011 г. по к. д. № 6/2011 г.; № 11/2002 г. по к. д. № 18/2002 г., № 12/2018 г. по к. д. № 1/2018 г. и № 4/2019 г. по к. д. № 15/2018 г.*

Възнаграждението на магистратите е част от техния служебен статут и от условията, при които съдебната власт осъществява функциите си независимо. При определянето му законодателят е длъжен да съобрази институционалната независимост на съдебната власт.

С новоприетия механизъм възнагражденията в органите на съдебната власт са поставени в пряка зависимост от решенията относно материалния статут на законодателната власт - промяната във възнаграждението на народните представители ще води до промяна и в магистратските възнаграждения. Това несъмнено противоречи на конституционните гаранции за независимост и бюджетна самостоятелност на съдебната власт.

Уредбата следва да бъде преосмислена и заменена с механизъм, основан на обективни, проверими, предвидими и системно обосновани критерии. Такъв механизъм следва да съчетава законодателната компетентност по чл. 133 от Конституцията с необходимите гаранции за

независимост, институционална самостоятелност и материална обезпеченост на съдебната власт.

В резюме, моят подход за реформа на модела на възнаграждение включва три основни насоки:

Първо – реално финансово значение на професионалния ранг. Рангът следва да носи финансово отражение, независимо от нивото на прокуратурата, в която магистратът изпълнява служебните си задължения, като разликата между нивата остава обоснована единствено от различния обхват на правомощията и отговорността.

Второ – защита на първоинстанционното ниво от кадрово изтичане. Политиката по възнагражденията следва да бъде разглеждана заедно с политиките по натовареност, конкурси и командироване – когато дадена прокуратура системно показва висока натовареност и кадрови затруднения, решението не следва да се свежда единствено до нов конкурс, а да включва анализ дали финансовият модел не подтиква магистратите да напускат нивото.

Трето – анализ на съпътстващите финансови режими.

Моят подход не противопоставя районни, окръжни и апелативни прокуратури по отношение на възнагражденията. Той съзнателно се различава от широко прокламираната идея за механично „затваряне на ножицата“ между отделните нива. Всяко ниво изпълнява различни функции и има своя необходима роля в системата. Именно затова финансовият модел трябва да отчита тези различия, без да превръща първоинстанционното ниво в професионално и финансово непривлекателна среда. Целта не е повече средства за едно ниво за сметка на друго. Целта е справедлива и предвидима система, в която професионалният ранг има реална стойност, различията между нивата са обосновани, а мястото, на което магистратът изпълнява служебните си задължения, не обезсмисля натрупания професионален опит и статус.

7. ДИСЦИПЛИНАРНА ДЕЙНОСТ

Обективното и предвидимо възнаграждение обаче остава недостатъчна гаранция за независимостта на прокурора, ако тя не е защитена и от

произволно или непоследователно упражняване на дисциплинарната власт, а именно на този баланс между отговорност и независимост се спирам в настоящата част.

Дисциплинарната дейност на Висшия съдебен съвет има съществено значение за професионалната дейност и кариерното развитие на всеки прокурор. На 22 май 2024 г. Прокурорската колегия прие „Вътрешни правила за дисциплинарната дейност“, приети с решение по Протокол № 20/22.05.2024 г., които поставят като цели прозрачност, обективност, справедливост и единна практика.

В действителност обаче все още липсва единен и последователен подход при налагането на дисциплинарни наказания. При идентични по същество казуси нерядко се стига до различен резултат – веднъж се налага наказание, друг път не – без ясно обяснение на причината за разликата. Често дисциплинарните производства не се използват за подобряване на процеса на правораздаване, а за разрешаване на междуличностни конфликти, което създава несигурност и предпоставки за зависимост.

Затова смятам, че трябва да бъдат положени сериозни усилия вече приетите правила да бъдат прилагани еднакво за всички прокурори, при безусловно спазване на презумпцията за невиновност, на конфиденциалност и на разумна продължителност на дисциплинарното производство. Когато при сходни обстоятелства се достига до различен резултат, това следва да бъде изрично обосновано с конкретни различия във фактите, степента на вината или последиците от нарушението.

Разграничение между грешка и нарушение

Особено внимание следва да бъде отделено на разграничаването между професионална грешка или различна правна преценка и виновно дисциплинарно нарушение. Самият факт, че прокурорски акт е отменен или изменен, не следва автоматично да води до дисциплинарна отговорност – прокурорската дейност по естеството си предполага професионална преценка, която може да бъде предмет на последващ инстанционен контрол. Дисциплинарната отговорност следва да бъде ангажирана единствено при установено виновно неизпълнение на служебните задължения.

При установяване на повтарящи се нарушения от един и същи характер следва да се изследва и тяхната системна причина. Когато нарушението произтича от недостатъчна регламентация, организационен проблем, прекомерна натовареност или дефицит в обучението, реакцията не следва да се изчерпва със санкциониране на отделния магистрат, а да включва и превантивни мерки.

Баланс между прозрачност и защита на репутацията

От съществено значение са презумпцията за невинност, конфиденциалността и разумната продължителност на дисциплинарното производство. В този контекст намирам за необходимо да бъде обсъдена промяна в практиката на публично оповестяване на името на магистрата още при самото образуване на дисциплинарно производство. Публичността следва да бъде организирана така, че да осигурява обществен контрол върху крайния резултат, без предварително да накърнява репутацията на магистрата преди приключване на производството. Подходящ модел е публичното оповестяване да се концентрира върху окончателния резултат, при стриктно съобразяване със законовите изисквания за публичност и защита на правата на засегнатото лице.

Към ВСС вече се поддържа публичен Регистър на Комисията по дисциплинарните производства по години, добра институционална основа, върху която следните три насоки биха могли директно да бъдат надградени:

Първо – систематичен анализ на последователността на практиката.

Периодично съпоставяне на сходни случаи, при което всяко различие в резултата да бъде изрично обосновано.

Второ – годишен публичен анализ отвъд статистиката. Съществуващият регистър следва да бъде допълнен с ежегоден преглед по видове нарушения, продължителност на производствата и резултати от съдебния контрол – за установяване на повтарящи се слабости.

Трето – обвързване на анализа с превенция. Установена системна причина зад повтарящи се нарушения следва да води до методически указания, организационни промени или целево обучение, а не само до санкция на отделния магистрат.

В крайна сметка дисциплинарната политика на ВСС трябва да постигне баланс между отговорност и независимост, прозрачност и защита на правата на магистрата, индивидуализация и предвидимост. Действителните нарушения следва да получават адекватна санкция, но добросъвестната професионална грешка не може сама по себе си да бъде основание за дисциплинарна репресия. Само така дисциплинарната отговорност ще изпълни действителното си предназначение – не просто да наказва, а да повишава професионалния стандарт на прокурорската работа.

8. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И КОМУНИКАЦИЯ

Законодателна активност на ВСС

Динамиката на обществените отношения, на следващо място, налага проява на активност от страна на Висшия съдебен съвет в насока отправяне на предложения и депозиране на становища за законодателни инициативи, касаещи дейността на съдебната власт. Без да е законодателен орган и в рамките на своята компетентност, Висшият съдебен съвет, респективно Прокурорската колегия в рамките на предоставените ѝ правомощия, следва да взема активно и професионално участие в законодателния процес, свързан с измененията на материалния и процесуалния наказателен закон, както и със Закона за съдебната власт. Това участие не следва да се изразява единствено в реакция по вече изготвени законопроекти. От позицията на непосредственото познаване на материята и на пряко свързаните с приложението на същата проблеми именно кадровият орган е този, който следва да осигури включването на обективни и адекватни експертни становища, основани на реалните практически последици от прилагането на законодателството. ВСС следва да бъде източник на експертна обратна връзка от практиката, като систематизира установените в ежедневната работа проблеми и ги представя своевременно на законодателната власт.

Активното участие в законодателния процес обаче следва да бъде осъществявано при ясно разграничаване между експертния принос на съдебната власт и правомощията на Народното събрание. ВСС не следва да се превръща в законодателен субект, а да изпълнява присъщата му роля на институция, която, въз основа на непосредствения си досег с

функционирането на съдебната система, предоставя професионална оценка за въздействието на предлаганите нормативни промени.

Все в тази насока, в рамките на своята компетентност Висшият съдебен съвет трябва да участва активно и в дейността по одобряването на проекта на бюджета на съдебната власт. Отговорност и задължение на членовете на ВСС към магистратите, като техен кадрови орган, е да вземат пряко участие при обсъждането на проекта на бюджета в рамките на неговото приемане от Народното събрание, като изложат и обосноват конкретната необходимост от осигуряване на материалните и финансовите ресурси, нужни за правилното функциониране на съдебната власт.

Бюджет на съдебната власт

Финансовата обезпеченост в нейните различни проявления е задължително условие за независимостта на съдебната власт и гаранция за ефективното изпълнение на служебните задължения на магистратите. Именно по тази причина Висшият съдебен съвет следва неотменно да защитава интересите на българските магистрати, като при това обосновава необходимостта от съответните ресурси не само с вътрешните потребности на системата, но и с обективни показатели за натовареност, кадрова обезпеченост, достъп до правосъдие и качество на правораздаването.

Баланс между независимост и отчетност

Отстояването на независимостта на съдебната система следва да намери проявление в дейността на Висшия съдебен съвет и на плоскостта на активната пряка комуникация с магистратите, органите на законодателната и изпълнителната власт, обществото и медиите. Независимостта на съдебната власт не означава институционална изолация. Напротив – независимият съдебен съвет следва да бъде способен да обяснява публично своите действия, да отчита резултатите от работата си и едновременно с това да защитава магистратите и институционалната независимост от неправомерен външен натиск.

Именно необходимостта от такъв баланс е подчертана и в европейските стандарти за съдебните съвети. Консултативният съвет на европейските съдии (CCJE) в свое становище № 24 (2021) разглежда не само ролята на

съдебните съвети за гарантиране на независимостта, но и тяхната легитимност, отчетност и отношенията им с други участници, включително гражданското общество и медиите. Следователно прозрачността и комуникацията не следва да бъдат противопоставяни на независимостта – те трябва да бъдат организирани по начин, който едновременно укрепва доверието и предпазва съдебната власт от неправомерно влияние.

Пряка комуникация с магистратите

Пряката и непосредствена комуникация между членовете на Висшия съдебен съвет и магистратите е от ключово значение за своевременното решаване на проблемите, възникващи в ежедневната работа. Членовете на ВСС следва да общуват пряко с редовите прокурори, включително чрез практика за посещения на различни прокуратури по предварително изготвен годишен график. Тези посещения не трябва да бъдат формални или протоколни, а да представляват реален канал за обратна връзка, при който магистратите могат непосредствено да поставят конкретни проблеми и предложения, а членовете на ВСС да се запознават с действителните условия, при които се осъществява прокурорската дейност. Необходимо е получената информация да бъде систематизирана и анализирана и да намира отражение в последващата работа на ВСС, а когато поставеният въпрос е в рамките на компетентността на Съвета – да води до конкретно действие или мотивиран отговор.

Наред с това намирам за необходимо да бъде създаден устойчив механизъм за пряка комуникация с редовите прокурори, който да не зависи единствено от периодични посещения. Необходимо е да бъде предвидена възможност за поставяне на въпроси, предложения и сигнали по професионални и организационни въпроси директно пред членовете на ВСС или определено от тях звено, при ясни правила за разглеждане и последващ отговор.

Лична и институционална отчетност

Изпълнението на идеите и стратегиите, лансирани в предизборната кампания, следва да бъде предмет на ежегодно отчитане и да бъде подлагано на обсъждане с прокурорите. Макар да няма предвидено задължение за такава

отчетност, считам подобно поведение за морално задължение на всеки член на ВСС, особено на пряко избраните от прокурорите.

Избраният член на ВСС не следва да възприема избора си като приключване на отношенията с професионалната общност, а като начало на период на институционална отчетност пред нея. Поради това следва ежегодно да се представя отчет за изпълнението на заявените при кандидатстването приоритети, за предприетите действия и за причините, когато определени заявени намерения не са реализирани. Този принцип на отчетност следва да се прилага и по отношение на значимите решения на ВСС. Обществото и професионалната общност следва да имат възможност да разберат не само какво е решил ВСС, но и защо е взел конкретното решение, какъв проблем цели да реши, какви алтернативи са били обсъдени и какъв резултат се очаква.

При съществените организационни и структурни решения трябва предварително да бъдат определяни ясни цели и обективни показатели, въз основа на които впоследствие да бъде извършена оценка на резултатите. По този начин се въвежда необходимата връзка между взетото решение, постигнатия резултат и институционалната отчетност.

Заслужава да бъде поставен за професионален и законодателен дебат и въпросът дали и при какви конституционно допустими условия може да съществува механизъм за предсрочна отчетност на избран член на ВСС пред професионалната общност, когато той трайно и съществено се отклонява от поетите публични ангажименти. Всеки подобен механизъм трябва да бъде ясно и законово регламентиран и да съдържа надеждни гаранции, че не може да се използва като средство за натиск върху независимата позиция и решенията на члена на ВСС.

Медийна политика и комуникация с обществото

Медийната политика на ВСС трябва да бъде изведена като една от приоритетните задачи. Прозрачното и обективно отразяване на дейността на кадровия орган и работата на магистратите пряко се отразява на доверието в съдебната система.

Тя обаче не следва да се свежда до реакция при обществен или медиен скандал. Необходима е постоянна и проактивна комуникационна политика,

чрез която обществото да получава не само информация какво е решил ВСС, но и разбираемо обяснение защо е взето конкретното решение и какъв резултат се очаква. Прозрачността сама по себе си не е достатъчна, ако информацията е формална, фрагментарна или трудно разбираема за гражданите.

ВСС следва да изгради единна професионална комуникационна политика, с ясни правила за взаимодействие с медиите, определени отговорни говорители и професионална реакция при кризисни ситуации. Комуникацията трябва да бъде институционална, а не персонализирана, така че отделните публични позиции на членове на ВСС да не създават впечатление за противоречива позиция на самия кадрови орган.

Ролята на ВСС при медийно засягане на конкретен магистрат не е да задълбочава конфронтацията, а да реагира професионално срещу недостоверни или недоказани внушения въз основа на проверими факти, без да ограничава правото на медиите и обществото да критикуват съдебната власт. Задачата на ВСС е да подпомага обществената дискусия да се води въз основа на достоверна информация и при зачитане на презумпцията за невиновност и професионалното достойнство на магистрата.

Необходим е и постоянен диалог с гражданското общество чрез обществени обсъждания, тематични форуми и периодично отчитане на предприетите действия в резултат на получената обратна връзка. Европейските стандарти разглеждат това взаимодействие като съществена част от функционирането на съдебните съвети. Консултативният съвет на европейските съдии (CCJE) в Становище № 24 (2021) поставя тези въпроси в пряка връзка с ролята на съдебните съвети за гарантиране на независима и безпристрастна съдебна система.

Взаимодействието със законодателната и изпълнителната власт следва да се основава на институционален диалог, а не на зависимост. ВСС трябва активно да комуникира по въпросите на финансирането и законодателните промени, като категорично отстоява границите на съдебната независимост.

ВСС не трябва да бъде само кадрови орган, който взема решения, а институция, която носи отговорност и за начина, по който тези решения се

обясняват и оценяват. Моят подход се основава на четири взаимно свързани принципа: пряк контакт, реална обратна връзка, мотивирано решение и последваща оценка – основата на съвременния модел на взаимодействие между ВСС, магистратите и обществото.

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

С настоящата концепция излагам личното си виждане за основните проблеми, които считам за значими за прокуратурата и за съдебната власт, както и за възможните подходи за тяхното преодоляване, без да претендирам за изчерпателност. Извън нея остават редица болезнени и важни въпроси, също толкова познати и чувствителни за прокурорите, които ежедневно работят в системата.

Част от поставените проблеми са в компетентността на Висшия съдебен съвет, докато за други са необходими законодателни изменения или взаимодействие с други институции. Това разграничение не следва да бъде пречка за тяхното поставяне и обсъждане, когато решението е в правомощията на ВСС, следва да бъдат предприети необходимите действия, а когато е необходима законодателна промяна, същата да бъде ясно аргументирана и отстоявана пред компетентните институции.

Не възприемам настоящата концепция като окончателен и изчерпателен списък от решения, а като отправна точка за градивна дискусия. Поставям си за цел да посетя възможно най-много прокуратури и да разговарям с максимално много колеги в цялата страна – не само за да чуя становищата им по вече поставените въпроси, но и проблемите, които не съм успял да обхвана, както и различните професионални виждания за възможните им решения. Именно чрез този пряк диалог концепцията може да бъде допълнена и развита.

Смятам, че подобен подход е необходим и по отношение на бъдещата работа на ВСС. Кандидатът за член на Съвета не следва да представя предварително изготвена програма като окончателна, а трябва да има ясни принципни позиции и същевременно готовност да ги подлага на професионално обсъждане.

За мен членството във Висшия съдебен съвет е преди всичко отговорност, а не позиция. Тя включва отстояване на независимостта на съдебната власт и защита на магистратите от неправилен натиск, но също и ясна отчетност за взетите решения, защото независимостта не означава изолация, а отчетността не означава влияние върху съдебната власт. Прозрачността трябва да е гарант за общественото доверие, без да се превръща в инструмент за натиск върху отделния магистрат.

Всеки член на ВСС трябва да носи отговорност не само за решенията, които подкрепя, но и за техните последици. Значимите решения и реформи следва да подлежат на последваща оценка, а когато резултатът не съответства на поставените цели – да съществува готовност за признаване на проблема и предприемане на корекция. Едно решение не заслужава защита само защото е било взето от Съвета.

Разбирането ми за работата на ВСС се свежда до няколко принципа – независимост, обективност, равнопоставеност, професионализъм, прозрачност и отчетност. Те имат смисъл само ако намират конкретно отражение в кадровата политика, отчитането на натовареността, атестирането, дисциплинарната дейност, професионалното развитие, материалното обезпечаване на магистратите и начина, по който ВСС комуникира с професионалната общност и обществото.

Не смятам, че всички поставени проблеми могат да бъдат решени в рамките на един мандат или единствено чрез действията на ВСС. Смятам обаче, че те трябва да бъдат поставяни последователно, а предприетите действия – проследявани и оценявани по резултатите им.

В самото начало на тази концепция припомних, че в латинската основа на прокурорската професия „procurare“ се съдържа разбирането „да се грижа“, „да действам в интерес на друг“. Именно това разбиране остава водещо и в самия край: смисълът на един мандат във Висшия съдебен съвет не се определя от броя на взетите решения, а от отговорността, с която е използвано доверието на професионалната общност.

Именно с това разбиране приех номинацията си. Ако получа доверието на колегите, ще го приемам не като право на позиция, а като задължение да

остана достъпен, последователен и независим в решенията си и да нося лична отговорност за резултатите от тях.

Пламен Дончев Петков

прокурор при Софийска районна прокуратура



ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ
„Неофит Рилски“
Благоевград
ЮРИДИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ

ДИПЛОМА

на ПЛАМЕН ДОНЧЕВ ПЕТКОВ

ЗА ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ
НА ОБРАЗОВАТЕЛНО-КВАЛИФИКАЦИОННА СТЕПЕН

МАГИСТЪР

по специалност
ПРАВО

с професионална квалификация
ЮРИСТ

ДЕКАН:
(проф. д-р Александър Воденичаров)
(име, през. фамилия)
(подпис)

РЕКТОР
(доц. д-р Илия Гюдженов)
(име, през. фамилия)
(подпис)





ПРИЛОЖЕНИЕ

КЪМ ДИПЛОМА ЗА ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ
НА ОБРАЗОВАТЕЛНО-КВАЛИФИКАЦИОННА СТЕПЕН

МАГИСТЪР

на Пламен Дончев Петков

Специалност
ПРАВО

Специализация
Няма

Професионална квалификация
ЮРИСТ

Продължителност на обучението по учебен план пет уч. години.

№	УЧЕБНИ ДИСЦИПЛИНИ, КУРСОВИ РАБОТИ И ПРАКТИКИ	ХОРАРИУМ		ОЦЕНКИ
		Л	У	
1.	Римско частно право	45		Отличен 6.00
2.	История на българската държава и право	75	30	Добър 4.00
3.	Обща теория на правото	90	60	Отличен 6.00
4.	Социология на правото	45		Отличен 6.00
5.	Обща теория на пазарното стопанство	75		Отличен 6.00
6.	Обща теория на гражданското право	120	60	Среден 3.00
7.	Конституционно право	120	45	Среден 3.00
8.	Комуникации и връзки с обществеността	45		Отличен 6.00
9.	Административно право	90	30	Мн. добър 5.00
10.	Вещно право	60	30	Мн. добър 5.00
11.	Административен процес	90	30	Отличен 6.00
12.	Мениджмънт и управленски технологии	60	30	Отличен 6.00
13.	Международно публично право	75	15	Мн. добър 5.00
14.	Финансово право	60	45	Мн. добър 5.00
15.	Общинско право	75		Мн. добър 5.00
16.	Данъчно право	60	15	Добър 4.00
17.	Облигационно право	120	60	Среден 3.00
18.	Наказателно право	120	60	Среден 3.00
19.	Обща теория на търговското право	90	30	Добър 4.00
20.	Криминалогия	45		Добър 4.00
21.	Защита правата на човека	45		Отличен 6.00
22.	Право на Европейския съюз	60	15	Добър 4.00
23.	Теория на нормотворческата дейност	45		Мн. добър 5.00
24.	Трурово право	120	45	Мн. добър 5.00
25.	Търговски сделки и несъстоятелност	75	30	Среден 3.00

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ПРАВОСЪДИЕТО

Удостоверение
за правоспособност

№ [REDACTED]

на **ПЛАМЕН ПОНЧЕВ ПЕТКОВ**

роден (а) на [REDACTED] 19 [REDACTED] г. в гр. (с) [REDACTED]

[REDACTED] ЕГН [REDACTED]

издържал/а/ изпита за придобиване на юриди-
ческа правоспособност по чл. 163 от Закона за
съдебната власт и чл. 19 от Наредба № 2 от
23.09.2002 г. на министъра на правосъдието,
25.09.2002 г.

съгласно протокол от [REDACTED]

на комисията за провеждане на изпита
25.10. 02

София, [REDACTED] 20 [REDACTED]

МИНИСТЪР [REDACTED]





ПРОКУРАТУРА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

СОФИЙСКА
РАЙОННА ПРОКУРАТУРА

Уч. № 2.16 / 26
... 01.09.2026 г.
София

СОФИЙСКА РАЙОННА ПРОКУРАТУРА

Кадрова справка

Лични данни за лицето (име, презиме, фамилия,)	ПЛАМЕН ДОНЧЕВ ПЕТКОВ
Дата и място на раждане:	
ЕГН	
Телефон, e-mail	
Орган на съдебната власт	Софийска районна прокуратура
Длъжност:	Прокурор с ранг „прокурор във ВКП“
Учебно заведение / № и дата на диплом за завършено висше юридическо образование	ЮЗУ „Неофит Рилски“- гр. Благоевград Серия ЮЗУ-2001, рег. № /2001 г.
№ и дата на удостоверение за придобита юридическа правоспособност:	№ 2002 г.
Юридически стаж по чл. 164 от ЗСВ: - в орган на съдебната власт (конкретизира се всяка заемана длъжност и периода на заемането ѝ в съответния орган на съдебната власт) - извън органите на съдебната власт	22г. 05м. 10д. – общ юридически стаж 22г. 05м. 10д. – юридически стаж в съдебната система От 22.03.2004 г. до 31.03.2005 г. – следовател в ОСлС – Ямбол – 01г. 00м. 09д. От 01.04.2005 г. до 03.04.2006 г. – следовател в ССлС – 01г. 00м. 02д. От 03.04.2006 г. до 08.10.2018 г. - прокурор в СРП – 12г. 06м. 05д. От 08.10.2018 г. до 01.06.2022 г. – районен прокурор на РП-Сливница – 03г. 07м. 24д. От 01.06.2022 г. – до 01.09.2026 г. - прокурор в СРП – 04г. 03м. 00д.
Допълнителни квалификации и специализации	-Удостоверение № /31.07.10 г. за завършен курс по специализирано обучение по английски език за юристи; -Удостоверение от НИП за участие в семинар на

тема: „Защита на финансовите интереси на ЕС. Функции на ОЛАФ” – 09.12.2013 г. – 11.12.2013 г.;

-Със заповед № РД-06-122/25.05.2017 г. на Главния прокурор е командирован за участие в семинар на тема „Процесуални гаранции по наказателни дела в ЕС“, организиран от ЕМСО – 31.05. – 03.06.2017 г. – гр. Загреб, Хърватия;

-Със заповед № РД-06-315/02.11.2017 г. на Главния прокурор е командирован за участие в семинар на тема „Икономически престъпления: възстановяване на активи и конфискация в ЕС“ в ФРГ Германия, 28.11.2017 г. до 01.12.2017 г.;

-Със заповед № РД-06-395/05.12.2018 г. на Главния прокурор е командирован за участие в обучение на тема „Правото на убежище в светлината на ЕКПЧ“ в гр. Солун, Гърция, 06.12.2018 г. до 08.12.2018 г.;

-Със заповед № РД-06-30/28.02.2019 г. на Главния прокурор е командирован за участие в семинар на тема „Трафик на хора от бежанска перспектива“ в гр. Мадрид, Кралство Испания, 10.03.2019 г. до 14.03.2019 г., и сертификат;

-Със заповед № РД-06-18/08.09.2021 г. на Главния прокурор е командирован за участие в семинар на тема „Право на ЕС в областта на социалното осигуряване“ в гр. Трир, Германия, 12.09.2021 г. до 18.09.2021 г., и сертификат;

-Със заповед № РД-06-91/20.05.2022 г. на Главния прокурор е командирован за участие в семинар на тема „Режим на гражданска отговорност във връзка с изкуствения интелект“, организиран от ЕМСО в гр. Лисабон, Република Португалия, 30.05.2022 г. до 03.06.2022 г.;

-Със заповед № РД-06-132/13.05.2024 г. на и. ф. главен прокурор е командирован за участие в семинар на тема „Прилагане на законодателството на ЕС в областта на конкуренцията“, организиран от ЕМСО в гр. Брюксел, Кралство Белгия, 15-18.05.2024 г.

-Със заповед № РД-06-162/30.09.2025 г. на и. ф. главен прокурор е командирован за участие в практическо обучение по проект „Eradicating II“ за подобряване на многостранното сътрудничество, превенцията и ранното идентифициране на хора станали жертва на трафик на хора с цел трудова експлоатация, организирано от Център за изследване

	на демокрацията в гр. Атина, Република Гърция, 01-03.10.2025 г.; -Сертификат от АПБ за успешно завършена АКАДЕМИЯ „Киберпрестъпления“ – 24-26.11.2025 г.; -Сертификат от успешно преминаване на обучение на тема „Разследване и наказателно преследване на трафика на деца и мерки за закрила и подкрепа на жертвите“ – 02.07.2026 г.
Придобиване статут на несменяемост (дата, решение, по закон)	С решение на ВСС по протокол № 31/22.07.2009 г.
Повишаване на място в ранг и заплата (последен ранг - решение на ВСС)	Прокурор с ранг „прокурор във ВКП и ВАП“, с решение на ВСС по протокол № 50 от 08.10.2015 г.
Дата, място и резултати от предходните атестации	С решение на ВСС по протокол № 31/22.07.2009 г., комплексна оценка „много добра“ – за придобиване статут на несменяемост; С решение на ВСС по протокол № 19/24.04.2014 г., комплексна оценка „много добра“ - периодично атестиране; С решение на Прокурорската колегия на ВСС по протокол № 37/03.11.2021 г., комплексна оценка „много добра“ – извънредно атестиране.

ИЗГОТВИЛ:
ГЛ. СПЕЦИАЛИСТ:

/

**АДМИНИСТРАТИВЕН РЪКОВОДИТЕЛ-
РАЙОНЕН ПРОКУРОР:**

МАРИН МАЛЧЕВ

01.09.2026 г.
Гр. София



ПРОКУРАТУРА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

СОФИЙСКА РАЙОННА ПРОКУРАТУРА

РБ
СОФИЙСКА
РАЙОННА ПРОКУРАТУРА
Уд. № 216/26
01.09.2026 г.
София

СЛУЖЕБНА БЕЛЕЖКА

Настоящата служебна бележка се издава от Софийска районна прокуратура в уверение на това, че към 01.09.2026 г., **ПЛАМЕН ДОНЧЕВ ПЕТКОВ** – прокурор с ранг „прокурор във ВКП“ при Софийска районна прокуратура, има общ юридически стаж в размер на 22 години, 05 месеца и 10 дни.

ИЗГОТВИЛ,
ГЛ. СПЕЦИАЛИСТ:

АДМИНИСТРАТИВЕН РЪКОВОДИТЕЛ-
РАЙОНЕН ПРОКУРОР:

МАРИН МАЛЧЕВ

Гр. София
01.09.2026 г.

ДЕКЛАРАЦИЯ

за липса на обстоятелства по чл. 18, ал. 1 от Закона за съдебната власт

Долуподписаният: Пламен Дончев Петков, в качеството ми на кандидат за избран член на Висшия съдебен съвет, от квотата на прокурорите,

ДЕКЛАРИРАМ, ЧЕ:

Не е налице несъвместимост по смисъла на чл. 18, ал. 1 от Закона за съдебната власт, като към момента на подаване на декларацията:

1. **Не съм** народен представител, кмет или общински съветник.
2. **Не заемам** длъжност в други държавни или общински органи.
3. **Не упражнявам** търговска дейност и **не съм** съдружник, управител или участник в надзорни, управителни или съвети на директорите, или в контролни органи на търговски дружества.
4. **Не заемам** длъжност като синдик или ликвидатор.
5. **Не упражнявам** свободна професия или друга платена дейност, с изключение на научна и преподавателска дейност или участие в разработването на проекти.
6. **Не членувам** в политически партии или организации, движения или коалиции с политически цели.
7. **Не членувам** в организации, които предприемат дейности, несъвместими с независимостта на съдебната власт.

Известна ми е наказателната отговорност за деклариране на неверни данни по чл. 313 от Наказателния кодекс на Република България.

Дата: 03.09.2026 г.

Гр. София

Декларатор:

(Пламен Петков)

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 Пламен Дончев Петков

/име, презиме, фамилия/

на длъжност: Прокурор

кандидат за избран член на ВСС от квотата на прокурорите

ДЕКЛАРИРАМ

към 03.09.2026г. – датата на участието ми в процедурата за избор за заемане на длъжност избран член на ВСС от квотата на прокурорите, 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 ненавършили пълнолетие деца, и следните интереси:

Данни за декларатора:

/Данните от колона 2 не се публикуват/

1	2
Пламен Дончев Петков /Име - собствено, бащино, фамилно/	ЕГН: _____
Софийска районна прокуратура /месторабота/	Л. К. № _____ Изд. от МВР _____
Поркурор /длъжност/	Постоянен адрес: _____
	Телефон: _____

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

Гражданство: _____

/Данните от колона 2 не се публикуват/

1	2
/Име - собствено, бащино, фамилно/	ЕГН: _____

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 ЗПКсЛЗПД ☐
- фактическо съжителство на съпружески начала: ☐

Данни за ненавършилите пълнолетие деца:

/Данните от колона 2 не се публикуват/

№	/Име - собствено, бащино, фамилно/	ЕГН	Гражданство
	1	2	3
1.	_____	_____	_____
2.	_____	_____	_____
3.	_____	_____	_____

Декларирам, че:

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

Декларатор:

/подпис/

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

I. Недвижимо имущество

1. Право на собственост и ограничени вещни 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 придо- биване	Собственик			Цена на придобиване /евро/	Правно основание за придобиване	Произход на средствата
							Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Идеална част			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
	апартамент	София	София-град (Столична)	78	78	2008	Пламен Дончев Петков		1	19867	други	заеми
	апартамент	София	София-град (Столична)	54	54	2007	Пламен Дончев Петков		1	12040	други	заеми

1.а. Земеделски земи и гори:

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 1.1

Ном. по ред	Вид на имота /правото/	Местонахождение	Община	Площ /декара/	Разгъната застроена площ /кв.м./	Година на придо- биване	Собственик			Цена на придобиване /евро/	Правно основание за придобиване	Произход на средствата
							Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Идеална част			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
	нива	с. Пожарево	Божурище	4 984	4984	2023	Пламен Дончев Петков		1/2	дарение	дарение	дарения

1.б. Чуждо недвижимо имущество:

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 1.2

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

2. Прехвърляне на имоти през предходната година:

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 2

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

Декларатор:

/подпис/

Име на декларатора /собствено, бащино, фамилно/	Пламен Дончев Петков
--	----------------------

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

1. Моторни сухопътни превозни средства:

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 3

Ном. по ред	Вид на превозното средство	Марка на превозното средство	Цена на придобиване /евро/	Година на придобиване	Собственик			Правно основание за придобиване	Произход на средствата
					Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Идеална част		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	лек автомобил	Хюндай	19487	2024			СИО	договор	заплата

2. Земеделска и горска техника:

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 3.1

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

3. Водни и въздухоплавателни превозни средства:

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 3.2

Ном. по ред	Вид на превозното средство	Марка на превозното средство	Цена на придобиване /евро/	Година на придобиване	Собственик			Правно основание за придобиване	Произход на средствата
					Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Идеална част		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Джет	Ямаха	2754	2021			СИО	договор	заплата

Декларатор:

/подпис/

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

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 3.3

Ном. по ред	Вид на превозното средство	Марка на превозното средство	Цена на придобиване /евро/	Година на придобиване	Собственик			Правно основание за придобиване	Произход на средствата
					Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Идеална част		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	ремарке		800	2022	Пламен Дончев Петков	-	СИО	договор	заплата

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

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 3.4

Ном. по ред	Вид на превозното средство	Марка на превозното средство	Цена по договор /евро/	Година на сключване на договора	Ползвател			Правно основание за ползване	Произход на средствата
					Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Идеална част		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	лек автомобил	Фолксваген	0	2024	Пламен Дончев Петков			договор	
					собственост на Баланс нутришън ЕООД				безвъзмездно

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

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 3.5

Ном. по ред	Вид на превозното средство	Марка на превозното средство	Цена на отчуждаването /евро/	Прехвърлител			Правно основание за отчуждаването
				Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	Идеална част	
1	2	3	4	5	6	7	8

Декларатор:

/подпис/

Стр. 4-2/

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

III. Парични суми, в т.ч. влогове, банкови сметки и вземания на обща стойност над 5000 евро, включително в чуждестранна валута

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

1.1. Налични парични средства:

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 4

Ном. по ред	Размер на средствата	Вид на валутата	Равно- стойност в евро	Собственик		Произход на средствата
				Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	
1	2	3	4	5	6	7

1.2. Банкови сметки:

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 5

Ном. по ред	Размер на средствата	Вид на валутата	Равно- стойност в евро	Титуляр на влога		В страната	В чужбина	Произход на средствата
				Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	17000	EUR		Пламен Дончев Петков		да		заплата
	18000	EUR						

Декларатор:

/подпис/

Стр. 5-1/

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

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 6

Ном. по ред	Вид на вземането	Размер на взема- нето	Вид на валутата	Равно- стойност в евро	Титуляр на вземането		Правно основание за вземането	От местни лица	От чуждестранни лица
					Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	заем	36000	BGN	18461	Пламен Дончев Петков		договор	да	

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

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 7

Ном. по ред	Вид на задължението	Размер на задълже- нието	Вид на валутата	Равно- стойност в евро	Титуляр на задължението		Правно основание за задължението вкл. договорен лихвен процент	Към банки	Към физически и юридически лица
					Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	заем	48418	BGN	24830	Пламен Дончев Петков		банков кредит	да	

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

IV. Вложения в инвестиционни и пенсионни фондове и еквивалентни форми на спестявания и инвестиции, ако общата им стойност надвишава 5000 евро както и налични ценни книги, дялове в дружества с ограничена отговорност и командитни дружества и финансови инструменти по чл. 4 от Закона за пазарите на финансови инструменти

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

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 8

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

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

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 9

Ном. по ред	Вид на ценните книги/ финансови инструменти	Брой на ценните книги/ фин. INSTR.	Поверени на инвест. посредник		Емитент	Цена на придобиването /евро/	Собственик или титуляр на правото		Правно основание за придобиването	Произход на средствата
			Ценни книжа/ фин. INSTR.	и/или пари			Име собствено, бащино, фамилно	ЕГН		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	акции	625			Дронамикс	513	Пламен Дончев Петков		покупко-продажба	заплата

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

Нямам нищо за деклариране

Таблица № 10

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

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

Нямам нищо за деклариране.

☒

Таблица № 11

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

Декларатор:

/подпис/

Стр. 6-2/

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

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

Доходи извън тези

Нямам нищо за деклариране

X

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		
2.	Годишна данъчна основа за доходи от трудови правоотношения, извън тези за заеманата длъжност		
3.	Годишна данъчна основа за доходи от стопанска дейност като едноличен търговец		
4.	Годишна данъчна основа за доходи от друга стопанска дейност		
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 непреработена растителна и животинска продукция от регистрирани земеделски производители и тютюнопроизводители.		
2.			
3.			
4.			
5.			
	III. Всичко:	0	0

Декларатор:

/подпис/

Стр. 7-1/

VI.

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

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 13

Ном. по ред	Вид на обезпечението	Размер на обезпечението	Характер на обезпечението			
			От декларатора	В полза на декларатора	От съпруг/а, лица при факт.съжителство на съпружески начала или ненавършили пълн.деца	В полза на съпруг/а, лица при факт.съжителство на съпружески начала или ненавършили пълн.деца
1	2	3	4	5	6	7

Декларатор:

/подпис/

Стр. 7-2/

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

2. Направени разходи от или в полза на декларатора, неговия съпруг /съпруга/, лица при фактическо съжителство на съпружески 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	Равностой- ност в евро	Разходите са направени:			
					В полза на декларатора	За чия сметка е направен разхода	В полза на съпруг/а, 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:

Нямам нищо за деклариране

X

Таблица № 15

Ном по ред	Дружество	Размер на дяловото участие

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

Нямам нищо за деклариране

X

Таблица № 16

Ном по ред	Дружество	Участие

1.3. Развивам дейност като едноличен търговец:

Нямам нищо за деклариране

X

Таблица № 17

Ном по ред	Наименование на ЕТ	Предмет на дейност

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

2.1. Имам участие в следните търговски дружества:

Нямам нищо за деклариране

X

Таблица № 18

Ном по ред	Дружество	Размер на дяловото участие

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

Нямам нищо за деклариране

X

Таблица № 19

Ном по ред	Дружество	Участие

2.3. Развивам дейност като едноличен търговец:

Нямам нищо за деклариране

X

Таблица № 20

Ном по ред	Наименование на ЕТ	Предмет на дейност
1		

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

Нямам нищо за деклариране

X

Таблица № 21

Ном по ред	Трите имена на лицето, с което е сключен договора	Предмет на договора

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

Нямам нищо за деклариране

X

Таблица № 22

Ном по ред	Трите имена на лицето	Област на дейност на свързаните лица

Дата:

03.09.26

Декларатор:

.....подпис/