

ДО

**ПРОКУРОРСКАТА КОЛЕГИЯ НА ВИСШИЯ
СЪДЕБЕН СЪВЕТ**

ВИСШИ СЪДЕБЕН СЪВЕТ
Регистров номер: 1034/2 8-08-2026

ЗАЯВЛЕНИЕ

от

Владимир Валентинов Николов
прокурор в Окръжна прокуратура град Плевен,
кандидат за избран член
на Висшия съдебен съвет
от квотата на прокурорите

УВАЖАЕМИ ЧЛЕНОВЕ НА ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ,

Представям Ви и моля, на основание чл. 29в, ал. 4 от Закона за съдебната власт,
да приемете следните документи:

1. Подробна автобиография.
2. Мотиви.
3. Концепция за дейността на Висшия съдебен съвет и резюме към нея.
4. Кадрова справка.
5. Служебна бележка.
6. Заверено копие на удостоверение за правоспособност.
7. Заверено копие на диплома за висше образование.
8. Декларация, свързана с несъвместимостта или за обстоятелства, които могат да доведат до частен интерес по смисъла на чл. 75 от Закона за противодействие на корупцията сред лица, заемащи публични длъжности при вземане на решения.
9. Декларация за имотното състояние и произхода на средствата за придобиване на имуществото по чл. 19а, ал. 1 от Закона за съдебната власт.
10. Снимка на оптичен носител.

26.08.2026 год.
гр. Плевен

С уважение

Владимир Николов/

АВТОБИОГРАФИЯ:

ВЛАДИМИР ВАЛЕНТИНОВ НИКОЛОВ

КАНДИДАТ ЗА ИЗБОРЕН ЧЛЕН НА ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ

Прокурор в Окръжна прокуратура – Плевен • доктор по право



Лидерството е лична отговорност и ежедневен пример.

Прокурор с 23 години юридически стаж и над 10 години управленска отговорност. Професионалният му път свързва разследването, работата в прокуратурата, управлението на районна и окръжна прокуратура, обучението на магистрати и научната дейност.

Като ръководител изгражда устойчиви екипи и постига измерими резултати чрез ясни правила, анализ и професионален диалог.

За него независимостта не е привилегия, а гаранция, че магистратът решава единствено според закона и вътрешното си убеждение.

Кандидатурата му за ВСС е естествено продължение на последователен ангажимент към почтено, предвидимо и стратегическо управление на съдебната власт.

23 години
юридически стаж

над 10 години
управленска отговорност

2 прокуратури
ръководени на районно и
окръжно ниво

доктор по право
защитена дисертация през
2026 г.

Ключови управленски резултати

При ръководството на Окръжна прокуратура – Плевен през 2021–2025 г., с професионалните усилия на магистратите и съдебните служители:

- **Срочност над 93–96%** при нарастващ обем на работа, без натрупване на просрочия.
- **Оправдателните съдебни актове** намаляват от 33 през 2023 г. на 16 през 2025 г.; делът на оправданите лица достига 1,5%.
- **Прокуратурите от съдебния район** заемат водещо място в Апелативен район – Велико Търново по брой внесени в съда актове.
- **Преодолени са предходни дефицити** във вътрешния микроклимат и координацията; създадено високо равнище на организация, законосъобразност и контрол.

Основни данни

ТЕКУЩА ДЛЪЖНОСТ	Прокурор в Окръжна прокуратура – Плевен	ГРАЖДАНСТВО	Българско
ДАТА И МЯСТО НА РАЖДАНЕ		СЕМЕЙНО ПОЛОЖЕНИЕ	Женен, с две деца
ЕЗИЦИ	Английски С1; руски С1; немски – начално ниво	НАУЧНА ОБЛАСТ	Наказателно право и защита на изборния процес

Професионален опит

ПЕРИОД	ДЛЪЖНОСТ И ИНСТИТУЦИЯ
25.02.2026 - досега	Прокурор Окръжна прокуратура – Плевен
22.06.2021 - 24.02.2026	Административен ръководител – окръжен прокурор Окръжна прокуратура – Плевен <i>Избран с решение на ВСС по протокол № 21/09.06.2021 г.</i>
02.08.2017 - 22.06.2021	Прокурор Районна прокуратура – Плевен
01.08.2012 - 01.08.2017	Административен ръководител – районен прокурор Районна прокуратура – Плевен <i>Избран с решение на ВСС по протокол № 31/19.07.2012 г.</i>
09.11.2011 - 30.07.2012	Заместник административен ръководител – заместник районен прокурор Районна прокуратура – Плевен <i>Избран с решение на ВСС по протокол № 35/03.11.2011 г.</i>
02.04.2010 - 08.11.2011	Прокурор Районна прокуратура – Плевен
02.04.2007 - 01.04.2010	Младши прокурор Районна прокуратура – Плевен
30.06.2003 - 01.04.2007	Дознател и старши дознател ОД на МВР – Плевен, отдел „Полицейско разследване“
03.01.2002 - 03.08.2002	Съдебен кандидат Окръжен съд – Плевен

Управленски и представителен опит

- Над десет години на ръководни длъжности в прокуратурата – заместник районен прокурор, районен прокурор и окръжен прокурор.
- **Председател на Асоциацията на прокурорите в България** в периода 2020–2025 г.; опит в професионалното представителство, институционалния диалог и международните партньорства.
- **Кандидат за член на ВСС през 2022 г.**, избран на първи тур с доверието на стотици български прокурори.
- **Практически опит** в изграждането на управленски модели, основани на анализ, ясни цели, развитие на човешкия потенциал, професионален диалог и оценка на резултатите.

Образование и научна квалификация

- **Доктор по право** (наказателно право), 2026 г. Дисертация: „Наказателноправна защита на изборния процес“.
- **Магистър по право**, Великотърновски университет „Св. св. Кирил и Методий“, 2002 г. Среден успех от обучението: 5,75; среден успех от държавните изпити: 5,67.
- **Юридическа правоспособност**, придобита на 04.10.2002 г.

Преподавателски и експертен опит

- Временен преподавател и преподавател в програмата за дистанционно обучение на Националния институт на правосъдието.
- Лектор към Европейската правна академия (ERA); притежава международно призната квалификация „инструктор/обучител“ по наказателно разследване.
- Лектор в обучения на магистрати, разследващи органи, държавни служители, студенти и юристи; семинари на Националната комисия за борба с трафика на хора и неправителствени организации.

Проектен и международнопартньорски опит

- Ръководител на проект „Темида вижда детето“ (2024–2025), изпълняван от Асоциацията на прокурорите в България и Фондация за развитие на правосъдието; разработени са специализирано помагало и електронен самообучител по детско правосъдие.
- Представител на Асоциацията на прокурорите в България по проект „Детска пътека“ по програма „Правосъдие“, финансиран по Норвежкия финансов механизъм; разработено е ръководство за професионалисти в досег с деца в наказателното производство.
- Представител на Асоциацията на прокурорите в България по проект „Прокурор за един ден“ (2022–2025), осъществен съвместно с Кралската прокурорска служба на Англия и Уелс, Британското посолство в София и Младежка фондация „Арете“.

Публикации и учебителни разработки

1. **Историческо развитие на наказателноправната защита на изборния процес в България.** Сп. „Общество и право“, бр. 1/2022, с. 4–18.
2. **Законодателен подход при криминализацията на изборните престъпления. Обект на защита.** В: Сборник от национална научна конференция, СУ „Св. Климент Охридски“, 2023, с. 151–170.
3. **Особености на мотива при престъпленията против избирателните права. Криминологична характеристика на извършителя.** В: Сборник от национална научна конференция, СУ „Св. Климент Охридски“, 2025, с. 441–469.
4. **Усложнения във връзка със задружното изпълнение на изборни престъпления.** В: Сборник от национална научна конференция, СУ „Св. Климент Охридски“ (под печат).
5. **Престъпления против политическите права на гражданите.** В: „Наказателно материално право. Ръководство за съдии, прокурори и следователи“, кн. 2, НИП, 2024, с. 9–29; в съавторство със Сава Петров.
6. **Дигитализацията на правосъдието – възможност или необходимост.** В: Сборник „Правото и бизнесът в съвременното общество“, ИУ – Варна, 2023, с. 42–54.
7. **Трафикът на хора като престъпен феномен в България. Българската политика за борба с трафика на хора. Правна рамка. Законов статус на жертвите на трафика на хора в България.** В: Ръководство за адвокати, прокурори и съдии, 2017.
8. **Модули по изпълнение на наказанията: общи положения; кумулиране на наказания; приспадане на предварително задържане; отлагане на изпълнението; производства по изпълнение на наказанията.** Дистанционно обучение на НИП, 2017.
9. **Практиката по чл. 343б НК през погледа на магистрата.** Модул в дистанционно обучение на НИП „Експертиза на алкохол и упойващи вещества при водачите на МПС“, 2017.
10. **Практиката по чл. 343б НК през погледа на магистрата.** Модул в дистанционно обучение на НИП „Изследване на алкохол и наркотични вещества при водачи на МПС: експертизи, проблеми и практика“, 2019.

Професионално признание

- Почетен знак на Съюза на юристите в България, 2023 г., за професионални постижения и активна съюзна дейност.

Ключови обучения и квалификации в България

- **Първоначално обучение** | Шестмесечен курс за младши прокурори, Национален институт на правосъдието.
- **Юридически английски** | Четиримесечен курс Legal English Training, Британски съвет – България и НИП.
- **Наказателно разследване** | Петседмичен курс по програма на Департамента по правосъдие на САЩ, ICITAP, ABA-CEELI и MBP; последваща квалификация за инструктори/обучители.
- **2008–2011** | Специализации на НИП по компютърни престъпления, защита на класифицираната информация, доказателства в наказателния процес, банкови измами и умишлени фалити.
- **2014** | Пролетна академия „Избори 2014 – мобилизиране на институциите и гражданския капитал за честен и свободен изборен процес“.
- **2015** | Специализирано обучение за административни ръководители по финансово управление и приложението на ЗФУКПС.
- **2015** | „Развитие на управленска компетентност, усъвършенстване на уменията за комуникация и работа в екип“, ОП „Административен капацитет“.
- **2016** | Пролетна академия „Трафик на хора в България – реалност, резултати и предизвикателства“.
- **2016** | „Развитие на управленския капацитет на административните ръководители в системата на ПРБ“, Българо-швейцарска програма за сътрудничество.
- **2016–2017** | Програма за развитие на лидерски потенциал: управление и цели; мотивация; управление на конфликти; екипна ефективност; лидерство.
- **2020** | Академия „Трафик на хора, информационни и комуникационни технологии и интернет“, с участие на Кралската прокурорска служба на Англия и Уелс.
- **2022–2023** | Цикъл от три обучения на ПРБ по противодействие на организираната престъпност.

Международни специализации и професионален обмен

- **2007** | Международна наказателна взаимопомощ, Национална школа на магистратурата на Франция, Бордо.
- **2012** | Нова европейска стратегия за борба с трафика на наркотици, ERA, Брюксел.
- **2013** | Получаване и предаване на доказателства по наказателни дела между държавите членки, EJTН, Мадрид.
- **2013** | Предизвикателства, свързани с електронните доказателства, ERA, Милано.
- **2014** | Обмен на магистрати от ЕС, EJTН, Полша.
- **2014** | Валидност и приемливост на електронните доказателства при киберпрестъпления, ERA, Прага.
- **2015** | Летен курс по европейско наказателно право, ERA, Трир.
- **2016** | Обмен на ръководители на съдилища и прокуратури от ЕС, EJTН, Швеция.
- **2016** | Семинар за обучители по проект на Европейската комисия, Фрайбург.
- **2018** | Учебно посещение на институциите на ЕС, EJTН, Брюксел.
- **2019** | Съвместни екипи за разследване, EJTН, Eurojust и CEPOL, Трир.
- **2019** | Учебно посещение на Европейския съд по правата на човека, EJTН, Страсбург.
- **2021** | Как да работим с Европейската прокуратура, Европейски институт за публична администрация, Люксембург.
- **2023** | Трафик на хора и експлоатация на деца, ILEA, Будапеща.
- **2024** | Противодействие на транснационалната организирана престъпност, Европейски център за изследване на сигурността „Джордж Маршал“, Германия.
- **2024** | Грижа за непридружени непълнолетни жертви/свидетели на организирани престъпни мрежи, програма „Правосъдие“ на ЕК, Неапол.

Езикови компетентности

АНГЛИЙСКИ	РУСКИ	НЕМСКИ
C1 • юридически английски	C1	Начално ниво

Професионални принципи

Институционална почтеност • Независимост • Професионализъм • Прозрачност и предвидимост •
Хоризонтална комуникация • Стратегическо управление

ПОДПИС:

ВЛАДИМИР НИКОЛОВ



**МИСИЯТА НА ПРОКУРОРА Е
СЛОЖНА И ТРУДНА: ИЗИСКВА
ПРОФЕСИОНАЛИЗЪМ, ХАРАКТЕР,
СМЕЛОСТ, БАЛАНС И РЕШИТЕЛНОСТ.
/т. 23 от Становище № 13 /2018/ на
Консултативния съвет на европейските
прокурори/.**

МОТИВИ

**на ВЛАДИМИР ВАЛЕНТИНОВ НИКОЛОВ – прокурор в
Окръжна прокуратура град Плевен**

**ЗА КАНДИДАТИРАНЕ ЗА ИЗБОРЕН ЧЛЕН НА ВИСШИЯ
СЪДЕБЕН СЪВЕТ ОТ ПРОФЕСИОНАЛНАТА КВОТА НА
БЪЛГАРСКИТЕ ПРОКУРОРИ**

УВАЖАЕМИ КОЛЕГИ,

Приемам повторната номинация за член на Висшия съдебен съвет (ВСС) с чувство за висока професионална и обществена отговорност. Решението ми е плод на дългогодишно убеждение, изградено в практиката, че качеството на управлението на съдебната система има същото

значение за правосъдието, каквото имат професионализмът и независимостта на всеки отделен магистрат.

I. ЗАЩО ПРИЕМАМ НОМИНАЦИЯТА

В продължение на повече от две десетилетия имах възможност да наблюдавам съдебната система от различни позиции – като прокурор, административен ръководител, преподавател и изследовател. Този професионален път ми показва, че много от проблемите, които възприемаме като ежедневни затруднения в работата на магистратите, всъщност произтичат не от липса на професионализъм, а от начина, по който се изграждат управленските политики, организира се кадровата дейност и се формира институционалната среда. Това ме убеди, че развитието на съдебната власт не зависи единствено от законодателните промени или от усилията на отделните магистрати, а и от качеството на решенията, които се вземат от органа, натоварен с нейното управление.

Работата във ВСС има пряко отражение върху независимостта на магистратите, кадровото развитие, организационната среда, професионалната мотивация и общественото доверие в правосъдието. Приемам участието във ВСС като възможност да приложа натрупания практически, управленски и академичен опит в интерес на цялата съдебна система. Не като следваща длъжност, а като възможност да допринеса за изграждането на по-предвидим, по-почтен и по-стратегически модел на управление на прокуратурата и съдебната система.



Българските магистрати и съдебни служители трябва ясно и категорично да заявим своята принципна позиция и визия за развитието на съдебната система. Това няма как да се случи без обективен анализ на нейното досегашно развитие и моментно състояние. Положителните моменти и достойния следва да бъдат отчетени, оценени по достойнство, защитени и доразвити. Необходима е обаче смелост да се изправим открито пред съществуващите сериозни проблеми и недъзи в системата и кураж да се борим за тяхното отстраняване.

През годините стигнах до извода, че устойчивите резултати не се постигат с отделни управленски решения. Те са плод на ясни принципи, последователни политики, уважение към професионалната експертиза и способност да се изгражда институционална среда, която насърчава независимостта, почтеността и развитието на човешкия потенциал. Това разбиране постепенно се превърна в моя управленска философия и намери израз в представената концепция.

Решението ми да се кандидатирам произтича от убеждението, че съдебната власт се нуждае не само от законосъобразно упражняване на конституционните правомощия на ВСС, а и от стратегическо управление, което поставя дългосрочното развитие на системата над решаването на отделни текущи въпроси. Убеден съм, че професионалният ми път ми дава необходимата подготовка да участвам в подобен модел на управление и да допринасям за неговото утвърждаване.



II. КАКВО ИСКАМ ДА ПОСТИГНА

Кандидатурата ми се основава на разбирането, че ВСС следва да бъде не само кадрови орган, а институция, която последователно формира политики за развитието на съдебната власт. Считам, че неговата конституционна роля изисква стратегическо управление, основано на професионална експертиза, институционална почтеност, предвидимост и отговорност.

В представената концепция защитавам модел на управление, при който кадровите решения, защитата на независимостта, развитието на човешкия потенциал, управлението на ресурсите, дигиталната трансформация, публичната комуникация и институционалният диалог не се разглеждат като отделни направления, а като взаимосвързани елементи на обща управленска политика. Убеден съм, че единствено подобен подход може да осигури устойчиво развитие на съдебната система и да укрепи общественото доверие в нея.

Особено значение отдавам на изграждането на предвидима кадрова политика, основана на обективни критерии, прозрачни процедури и последователност при упражняването на правомощията. Доверието в кадровия орган се формира тогава, когато професионалната общност е убедена, че всяко решение се основава на закона, професионалните качества и ясно мотивирани съображения.

За съществена задача на бъдещия ВСС приемам и утвърждаването на управленски модел, който използва анализа, надеждните данни и оценката на резултатите като основа за вземане на решения. Устойчивите политики не могат да се изградят единствено върху



моментни потребности или традиционни практики. Те изискват ясни цели, последователност и постоянна оценка на тяхната ефективност.

Също толкова важно е съдебната система да продължи да развива своя човешки потенциал. Подготовката, професионалното развитие и лидерският капацитет на магистратите и съдебните служители са стратегически ресурс, който определя качеството на правораздаването не по-малко от нормативната уредба и организационните решения.

Вярвам, че съдебната власт разполага с необходимия професионален потенциал, за да отговори на очакванията на обществото. Отговорността на ВСС е да създава условия този потенциал да бъде развиван, подкрепян и използван по най-добрия начин в интерес на правосъдието и на обществото.

Съдебната система се олицетворява от голямото мнозинство честни, достойни и почтени професионалисти, които ежедневно полагат огромни усилия да изпълняват законосъобразно и отговорно служебните си задължения, а не от малцината, участващи в кръгове за влияние и злоупотребяващи със служебното си положение. Подобни хора не са истински магистрати и предават благородната мисия, на която сме посветили професионалния си път. Уродливите явления, позорящи системата, следва да бъдат осветени докрай и изкоренени веднъж завинаги. Трябва да направим така, че имунната система на съдебната власт да заработи и да гарантираме, че в нея няма място за „джуджета“, хора с прякори, такива злоупотребяващи с власт в полза не на публичния интерес и ръководители, налагащи незаконосъобразни практики. Дължим това на цялото българско общество, но най-вече на самите себе си. Тази битка трябва и можем да спечелим заедно!



III. ЛИЧЕН АНГАЖИМЕНТ

Ако получа доверието на българските прокурори, ще упражнявам правомощията си във ВСС с независимост, професионална почтеност и ясно съзнание за отговорността, която носи тази функция. Всяко свое решение ще изграждам върху Конституцията, закона, морала, професионалната експертиза и дългосрочния интерес на съдебната власт.

Ще бъда последователен и непримирим в защитата на независимостта на съдебната система и магистратите, в отстояването на прозрачни и предвидими кадрови решения, в развитието на човешкия потенциал и в утвърждаването на стратегически модел на управление. Убеден съм, че доверието в съдебната власт се изгражда чрез правилността и качеството на ежедневните управленски решения и чрез личната отговорност на всеки, който участва в тяхното вземане.

Приемам тази кандидатура с увереност, че натрупаният професионален, управленски и академичен опит ми дава възможност да допринеса за работата на ВСС. Вярвам, че съдебната система разполага с необходимия потенциал да се развива като независима, професионална и обществено уважавана власт. Това изисква последователност, почтеност, стратегическо мислене, готовност за отговорни решения, отдаденост и смелост.

Никога няма да изменя на принципите, в които вярвам и ще отстоявам с името, лицето си, професионалния си авторитет и всичките



си сила каузите на достойните български магистрати и съдебни служители!

С тези убеждения приемам номинацията си за член на Висшия съдебен съвет.

26.08.2026 год.

С уважение:

/Владимир Николов/





КОНЦЕПЦИЯ

ЗА ДЕЙНОСТТА НА ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ
И СТРАТЕГИЧЕСКО УПРАВЛЕНИЕ
НА СЪДЕБНАТА СИСТЕМА

ВЛАДИМИР
НИКОЛОВ

Кандидат за член на ВСС
ПРОКУРОРСКА КВОТА



НЕЗАВИСИМОСТ



ПРОФЕСИОНАЛИЗЪМ



ОТГОВОРНОСТ



ПОЧТЕНОСТ

Съдържание

I. УВОД	4
II. ПРОФЕСИОНАЛЕН ПЪТ, УПРАВЛЕНСКА ВИЗИЯ И МОТИВАЦИЯ	7
III. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА ПРЕД УПРАВЛЕНИЕТО НА СЪДЕБНАТА СИСТЕМА.....	10
IV. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ НА СЪДЕБНОТО УПРАВЛЕНИЕ.....	12
1. Институционална почтеност	12
2. Независимост.....	13
3. Професионализъм.....	14
4. Прозрачност и предвидимост.....	14
5. Хоризонтална комуникация	15
6. Стратегическо управление.....	15
V. ПРИОРИТЕТИ.....	16
1. Гарантиране на независимостта на съдебната власт	17
1.1. Защита от външен институционален натиск	17
1.2. Защита от вътрешен институционален натиск	18
1.3. Недопускане на управленски произвол	19
1.4. Независимост чрез институционална почтеност	19
1.5. Личен ангажимент	19
2. Възстановяване на доверието чрез институционална почтеност	21
2.1. Доверието започва вътре в системата	22
2.2. Организационната култура като управленска отговорност.....	22
2.3. Легитимността като резултат от последователно управление	23
2.4. Публичният авторитет на съдебната власт	23
2.5. Личен ангажимент	25
3. Кадровата политика като стратегически инструмент на Висшия съдебен съвет.	26
3.1. Кадровата политика като управление на човешкия потенциал.....	26
3.2. Конкурсите – гаранция за професионализъм и доверие	28
3.3. Атестирането – инструмент за професионално развитие.....	31
3.4. Изборът на административни ръководители	34
3.5. Поощренията като управленски инструмент	38
3.6. Политиката по трудовите възнаграждения – инструмент за мотивация, справедливост и независимост	40
3.7. Дисциплинарната практика – гарант за професионалните стандарти и институционалната почтеност.....	42

3.8. Обучението и развитието на магистратите	45
3.9. Социалната политика – фактор за устойчивост на човешкия потенциал	48
3.10. Съдебната администрация – незаменима част от човешкия потенциал на съдебната власт	51
3.11. Личен ангажимент	53
4. Висшият съдебен съвет като орган на стратегическо съдебно управление	54
4.1. От административно към стратегическо съдебно управление	54
4.2. Управление, основано на анализ, данни и резултати	56
4.3. Управление на ресурсите като гаранция за независимостта и качеството на правораздаването.....	57
4.4. Дигиталната трансформация като стратегическа политика.....	59
4.5. Управление на промяната.....	62
4.6. Приемственост и институционална устойчивост	63
4.7. Международното сътрудничество като ресурс за развитие.....	65
4.8. Институционален диалог като управленски инструмент.....	66
4.9. Личен ангажимент	70
VI. МЕХАНИЗЪМ ЗА РЕАЛИЗАЦИЯ И ОТЧЕТНОСТ	70
VII. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	71

„ОТ ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ НА ДОВЕРИЕТО КЪМ МОДЕРНО УПРАВЛЕНИЕ НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ“

1. УВОД

Висшият съдебен съвет (ВСС) е конституционният орган, на който е възложено управлението на съдебната власт. Чрез своите решения той не само упражнява предоставените му от Конституцията и законите правомощия, но и определя стандарта на съдебното управление, формира професионалната среда, в която работят магистратите, и създава условията за независимо, ефективно и справедливо правораздаване. От качеството на управлението на съдебната система зависят не само нейното функциониране, но и доверието в нея като гарант за върховенството на правото.

Настоящият избор за състав на ВСС се провежда в период, в който съдебната власт е изправена пред необходимостта едновременно да отговори на високите обществени очаквания за ефективно правораздаване и да укрепи доверието в собствените си институции. Турбулентният период на перманентна криза и срывът на общественото доверие в начина, по който отделните системи на съдебната власт функционират, фокусират вниманието и натоварват бъдещия състав на ВСС с огромните очаквания и надежди, не само на професионалната магистратска общност, но и на цялото общество. През последните години съдебната власт и в частност Прокуратурата на Република България (ПРБ) се сблъскаха с поредица от кризи, външни атаки, необмислени законодателни промени, непрофесионални опити за конституционна реформа и вътрешни скандали.

Продължителното функциониране на ВСС след изтичането на неговия мандат направи особено видими няколко системни дефицита: непоследим начин на формиране на част от управленските решения; непоследователни критерии и непредвидима кадрова практика; забавена или липсваща институционална реакция при данни за неправомерно

влияние и зависимости; отсъствие на механизъм за оценка на резултатите и за поемане на отговорност при управленски провал. Случаите, станали известни като „Осемте джуджета“ и „Нотариуса“, разкриха не само съмнения за индивидуално неправомерно поведение, но и неспособност на кадровия орган своевременно да установи фактите, да оцени риска за системата и да възстанови доверието чрез прозрачни и убедително мотивирани решения. Поради това промяната не може да се изчерпи с персонално обновяване на Съвета. Необходими са постоянни процедури за проследимост на решенията, ранно установяване на управленските рискове, институционална реакция и публична отчетност.

Това поставя пред бъдещия състав на ВСС значително по-широка отговорност от формалното упражняване на неговите конституционни и законови правомощия. Днес ВСС следва да бъде активен стратегически орган, който не само взема кадрови и организационни решения, но последователно изгражда среда, гарантираща независимостта на магистратите, развитието на човешкия потенциал и устойчивото развитие на съдебната власт.

Продължителното функциониране на ВСС след изтичането на мандата му показва необходимостта от усъвършенстване на механизмите за формиране и обновяване на неговия състав. Необходим е законов механизъм, който да гарантира своевременното избиране на членовете от съответните квоти и да не допуска неизпълнението на това задължение да блокира редовното обновяване на Съвета. Подкрепям периодичното обновяване на състава чрез избор на професионалната и парламентарната квота по различно време, по подобие на ротационния модел при Конституционния съд. Това би укрепило приемствеността, би ограничило риска от срастване с властта и би осигурило непрекъсваемост на институционалната политика.

Подкрепям и обсъждането на законов механизъм за предсрочно прекратяване на мандата на избран член от съответната професионална

квота при трайно и обективно установимо неизпълнение на задълженията, след прозрачна процедура и при гаранции срещу използването му като средство за натиск върху независимата преценка на члена. Така приемствеността ще бъде съчетана с професионална отчетност, без да се създава зависимост от моментни мнозинства.

Убеден съм, че доверието в съдебната власт не може да бъде възстановено чрез отделни решения, кампании или декларации. То се изгражда ежедневно чрез качеството на управлението на системата – чрез професионализъм, предвидимост, прозрачност, последователност и институционална отговорност. Именно поради това възстановяването на доверието възприемам като основна цел на бъдещия ВСС, а модерното управление – като необходимото средство за нейното постигане.

Всяко успешно управление започва с обективен анализ на постигнатото, с ясно формулирани цели и с готовност за последователно надграждане. Приемствеността има стойност само когато едновременно съхранява доказалите своята ефективност решения и създава условия за развитие, усъвършенстване и адаптиране към новите предизвикателства. Това разбиране последователно съм отстоявал в своята професионална и управленска дейност и то е в основата на настоящата концепция.

Считам, че ВСС следва да осъществява своите правомощия като **орган на стратегическо съдебно управление и професионално лидерство, който чрез институционална почтеност, кадрова политика и защита на независимостта определя стратегическата посока на развитие на съдебната власт и изгражда общественото доверие в нея.** Това предполага кадрова политика, основана на ясни и предвидими критерии, ефективна защита на независимостта както от външен институционален натиск, така и от вътрешен натиск и злоупотреба с административна власт, развитие на организационна култура, основана на доверие, уважение и професионален диалог, както и последователни

политики за развитие на човешкия потенциал и за укрепване на публичния авторитет на съдебната власт.

Настоящата концепция е плод на цялостния ми професионален път, като доразвива принципите и предложенията, изложени в концепцията, защитена от мен през 2022 година, когато бях избран за член на ВСС с гласовете на стотици български прокурори.

II. ПРОФЕСИОНАЛЕН ПЪТ, УПРАВЛЕНСКА ВИЗИЯ И МОТИВАЦИЯ

Кандидатирам се за член на ВСС с убеждението, че натрупаният през годините професионален, управленски и академичен опит следва да бъде поставен в служба на развитието на цялата съдебна система. За мен кандидатурата за този конституционен орган не е следваща стъпка в професионалната кариера, а естествено продължение на последователно изградено разбиране за управление на съдебната власт, основано на законност, независимост, институционална почтеност и отговорност към обществото.

Професионалният ми път преминава последователно през различните нива на прокуратурата – от младши прокурор до административен ръководител на районна и окръжна прокуратура. Този практически опит ми даде възможност да познавам отблизо функционирането на съдебната система, спецификата на работата на магистратите на всички нива на прокуратурата, предизвикателствата пред наказателното правораздаване и отражението на кадровите и управленските решения върху ежедневната дейност на прокурорите и следователите. Допълнен от предходната ми работа в разследващите органи на МВР, той ми позволява да разглеждам проблемите на съдебната власт не абстрактно, а през тяхното практическо значение за ефективността на институциите и защитата на обществения интерес.

През годините имах възможност не само да прилагам закона, но и да нося пряка управленска отговорност за развитието на органи на съдебната власт в системата на ПРБ. Управленската ми практика затвърди убеждението, че добрите резултати не са плод на отделни решения, а на последователна политика, основана на анализ, ясно формулирани цели, развитие на човешкия потенциал, професионален диалог и постоянна оценка на постигнатите резултати. Именно този подход позволи изграждането на устойчива организационна среда, съхраняването на високите професионални стандарти и постигането на трайни резултати при управлението, първоначално на Районна прокуратура град Плевен, а впоследствие и на Окръжна прокуратура град Плевен.

Управленската ми практика може да бъде проследена чрез конкретните **резултати от ръководството на Окръжна прокуратура – Плевен** през периода 2021–2025 г., постигнати с професионалните усилия на магистратите и съдебните служители. При нарастващ обем на работа бяха изградени устойчиви механизми за контрол и координация, чрез които срочността на досъдебните производства се запази на нива над 93–96%, без натрупване на просрочия, а прокуратурите от съдебния район заеха водещо място в Апелативен район – Велико Търново по брой внесени в съда актове. Наред с това качествените показатели се подобриха: оправдателните съдебни актове намаляха от 33 през 2023 г. на 16 през 2025 г., а делът на оправданите лица спадна до 1,5%. Бяха преодолені и съществували преди 2021 г. дефицити във вътрешния микроклимат и координацията, като беше изградена стабилна професионална среда и устойчиво взаимодействие с разследващите органи и съдилищата, а проведените обективни проверки и ревизии потвърдиха високото равнище на организация, законосъобразност и контрол.

Наред с практическата и управленската дейност винаги съм приемал професионалното развитие като лична и институционална отговорност. Участвал съм активно в обучението на магистрати и разследващи органи,

разработването на професионални политики, международни инициативи и специализирани обучения, посветени на развитието на наказателното правосъдие и управление. През 2026 година защитих докторска дисертация и ми беше присъдена образователната и научна степен „доктор“ по право. Академичната работа обогати практическия ми опит с възможността да анализирам проблемите на съдебната система в по-широк контекст, да търся устойчиви решения и да изграждам управленски модели, основани на доказателства, професионална експертиза и европейските стандарти за добро управление на съдебната система и прокуратурата. Съчетаването на практическия, управленския и академичния опит ми позволява да разглеждам съдебното управление едновременно през неговите практически, организационни и концептуални измерения.

През цялата си професионална дейност съм се ръководил от убеждението, че независимостта на магистрата е не само конституционна гаранция, но и ежедневна професионална отговорност. Тя не се защитава единствено чрез законови гаранции, а и чрез институционална почтеност, прозрачни кадрови решения, професионално лидерство, предвидими управленски политики и среда, в която всеки магистрат може свободно да упражнява своите правомощия единствено според закона и вътрешното си убеждение.

Възприемам лидерството като лична отговорност и ежедневен пример за професионално поведение, а не като средство за упражняване на власт. Убеден съм, че авторитетът на членовете на ВСС не произтича единствено от техните правомощия, а се изгражда чрез последователност между заявените принципи и реалните управленски решения. Само подобно лидерство може да създава доверие както в професионалната общност, така и в обществото.

Именно тези професионални убеждения стоят в основата на настоящата концепция. Тя не е сбор от отделни предложения, а израз на последователно формирано разбиране за ролята на ВСС като орган на

стратегическо съдебно управление. Вярвам, че кадровите решения, защитата на независимостта, развитието на човешкия потенциал, институционалната почтеност и общественото доверие са взаимосвързани елементи на единна управленска политика.

Кандидатурата ми за член на ВСС е мотивирана от желанието натрупаният практически, управленски и академичен опит да бъде използван за развитието на съдебната власт като цяло. Приемам участието във ВСС като висока професионална и обществена отговорност. Ако получа доверието на прокурорската общност, ще отстоявам последователно принципите и приоритетите, изложени в настоящата концепция, с убеждението, че силната съдебна власт се изгражда чрез професионализъм, независимост, институционална почтеност и стратегическо управление в интерес на обществото.

III. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА ПРЕД УПРАВЛЕНИЕТО НА СЪДЕБНАТА СИСТЕМА

Съдебната власт функционира в динамична обществена, институционална и правна среда, която поставя все по-високи изисквания към качеството на нейното управление. Развитието на обществените отношения, ускорените технологични промени, повишените очаквания за прозрачност и отчетност, както и засилената чувствителност към независимостта и ефективността на правораздаването изискват ВСС да упражнява своите правомощия с ясна стратегическа визия и дългосрочна управленска перспектива.

При тези условия управлението на съдебната власт не може да се свежда до администриране на законово възложените функции. Конституционните правомощия на ВСС са средство за реализиране на по-широка институционална отговорност – да създава условия за независимо правораздаване, професионално развитие на магистратите, устойчиво развитие на съдебната система и укрепване на общественото доверие.

Едновременно с това съдебната власт е изправена и пред вътрешни предизвикателства. Независимостта на магистратите не се поставя на изпитание единствено от външни фактори. Тя може да бъде засегната и от вътрешен институционален натиск, непрозрачни управленски практики, непоследователно упражняване на кадровите правомощия и злоупотреба с административна власт. Подобни явления засягат не само отделния магистрат, а професионалната среда, организационната култура и общественото доверие в съдебната власт.

Поради това възстановяването и укрепването на доверието следва да се разглеждат не като самостоятелна комуникационна цел, а като резултат от качеството на управлението. Доверието се изгражда чрез професионални и предвидими кадрови решения, прозрачни и последователни управленски процеси, реална институционална защита на независимостта и последователно отстояване на високите стандарти на професионална етика и отговорност.

Основното предизвикателство пред бъдещия състав на ВСС е да утвърди модел на управление на съдебната власт, който съчетава независимост, професионализъм, прозрачност, предвидимост и отговорност в единна система от принципи и управленски решения. Само такъв модел може едновременно да защитава независимостта на съдебната власт, да гарантира ефективното изпълнение на нейните конституционни функции и да възстановява доверието както в професионалната общност, така и в обществото.

Ето защо първата задача на ВСС е да изгради институционална среда, в която независимостта, професионализмът и почтеността не зависят от личността на отделния административен ръководител или член на Съвета, а са гарантирани от начина, по който функционира самата институция. Именно върху това разбиране са изградени принципите и приоритетите на настоящата концепция.

В основата на този модел стои институционалната почтеност – способността на институциите последователно, прозрачно и независимо да упражняват своите правомощия в съответствие с Конституцията, закона и принципите на професионалната етика. Тя не е абстрактна ценност, а намира проявление във всяко кадрово решение, във всяка управленска политика и във всяко действие на ВСС. Именно институционалната почтеност създава предпоставки за възстановяване на доверието, укрепване на легитимността на съдебното управление и устойчиво развитие на съдебната власт.

IV. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ НА СЪДЕБНОТО УПРАВЛЕНИЕ

Управлението на съдебната власт не може да бъде успешно, ако се основава единствено на формалното упражняване на законово предоставените правомощия. Ефективното управление изисква ясно осъзнати принципи, които осигуряват последователност при вземането на решения, предвидимост на управленските политики и устойчивост в развитието на институциите. Именно те следва да бъдат критерият, по който се оценяват както дейността на ВСС като колективен орган, така и приносът на всеки негов член.

1. Институционална почтеност

Доверието в съдебната власт е пряко зависимо от почтеността на институциите, които я управляват. Поради това институционалната почтеност следва да бъде основен принцип на съдебното управление. Тя изисква решенията на ВСС да се основават единствено на Конституцията, закона, професионалните качества, обективните критерии и публично мотивирани съображения.

Институционалната почтеност изисква последователност между декларираните принципи и реалното упражняване на правомощията. Тя намира проявление в прозрачните процедури, предвидимите кадрови

решения, еднаквото третиране на магистратите, недопускането на конфликти на интереси и създаването на организационна среда, в която професионалната почтеност се насърчава, а отклоненията от нея получават своевременен институционален отговор.

Конституционният модел на ВСС изисква неговите членове да упражняват своите правомощия не като представители на отделни професионални, институционални или лични интереси, а като носители на отговорност за развитието на съдебната власт като единна конституционна система. Макар да са избрани от съответната професионална квота, те следва да формират решенията си въз основа на закона, професионалната експертиза и обществения интерес, отчитайки отражението им върху цялостното функциониране на съдебната власт.

2. Независимост

Независимостта на съдебната власт е основна конституционна ценност и първостепенна гаранция за върховенството на правото. Тя не представлява привилегия на магистратите, а институционална гаранция за правото на всеки гражданин на справедлив, безпристрастен и независим съдебен процес.

Защитата на независимостта следва да бъде последователен принцип във всяко решение на ВСС. Това изисква еднаква чувствителност както към външните форми на институционален натиск, така и към вътрешния натиск, произтичащ от неправомерно упражняване на административна власт, непрозрачни кадрови практики или управленски произвол. Независимостта не следва да бъде защитавана едва след нарушаването ѝ, а да бъде гарантирана чрез самия модел на съдебното и прокурорското управление.

Независимостта защитава не институцията сама по себе си, а правото на всеки гражданин неговият случай да бъде решен единствено въз основа на закона, доказателствата и вътрешното убеждение на магистрата. Поради

това всяко посегателство срещу независимостта на съдебната власт засяга пряко доверието в правовата държава и защитата на основните права на гражданите.

3. Професионализъм

Качеството на съдебното управление зависи от професионализма, с който се упражняват правомощията на ВСС. Това изисква решенията да бъдат основани на компетентност, задълбочен анализ, обективна оценка на фактите и ясно съзнание за техните дългосрочни последици.

Професионализмът означава уважение към експертното знание, насърчаване на професионалното развитие на магистратите, приемственост в изграждането на добрите управленски практики и непрекъснато усъвършенстване на професионалните знания и управленските подходи. В условията на динамично развитие на правото и технологиите той следва да бъде възприеман като постоянен процес на учене и адаптиране, а не като веднъж достигнато състояние.

4. Прозрачност и предвидимост

Прозрачността е необходима предпоставка за общественото доверие, а предвидимостта – за доверието на магистратите в дейността на ВСС. Двете са неразривно свързани. Управленските решения следва да бъдат основани на предварително известни критерии, да бъдат достатъчно мотивирани и последователни в своето прилагане. Дейността на ВСС и отделните негови членове трябва да е прозрачна и видима както за българските магистрати, така и за българското общество.

Предвидимото управление не ограничава свободата на преценка на ВСС, а укрепва неговата легитимност, като гарантира, че сходните случаи ще бъдат разглеждани по сходен начин, а всяко отклонение ще бъде ясно аргументирано.

5. Хоризонтална комуникация

Членовете на ВСС от професионалната квота са изразители не само на интересите на съответните магистратски съсловия, но и представляват цялата съдебна власт. Неслучайно в чл. 4, ал. 1 от Правилника на организация на дейността на ВСС и неговата администрация е записано, че *„при осъществяване на своите правомощия, ВСС непосредствено взаимодейства със съдии, прокурори и следователи от всички нива на органите на съдебната власт“*.

Този принцип следва да намери своето постоянно практическо изражение, като ВСС се превърне в „гласа“ на редовите български магистрати и служители. Комуникацията със съдиите, прокурорите, следователите и служителите от всички нива в системата трябва да е хоризонтална, пряка и без посредничество.

6. Стратегическо управление

Съвременното съдебно управление не може да бъде реактивно. То следва да се основава на дългосрочна визия, на обективен анализ на резултатите, ясно определени приоритети и способност да предвижда бъдещите предизвикателства пред съдебната власт.

Стратегическото управление съчетава приемственост и развитие. То предполага съхраняване на доказалите своята ефективност решения и едновременно с това готовност за модернизиране на управленските практики, когато обществената среда, професионалните потребности или развитието на правото го налагат. Именно този подход създава предпоставки за устойчиво развитие на съдебната власт и последователно укрепване на нейния авторитет.

Тези принципи не представляват самостоятелни декларации, а формират единен модел на управление на съдебната система, основан на институционална почтеност, независимост, професионализъм, прозрачност, предвидимост, хоризонтална комуникация и

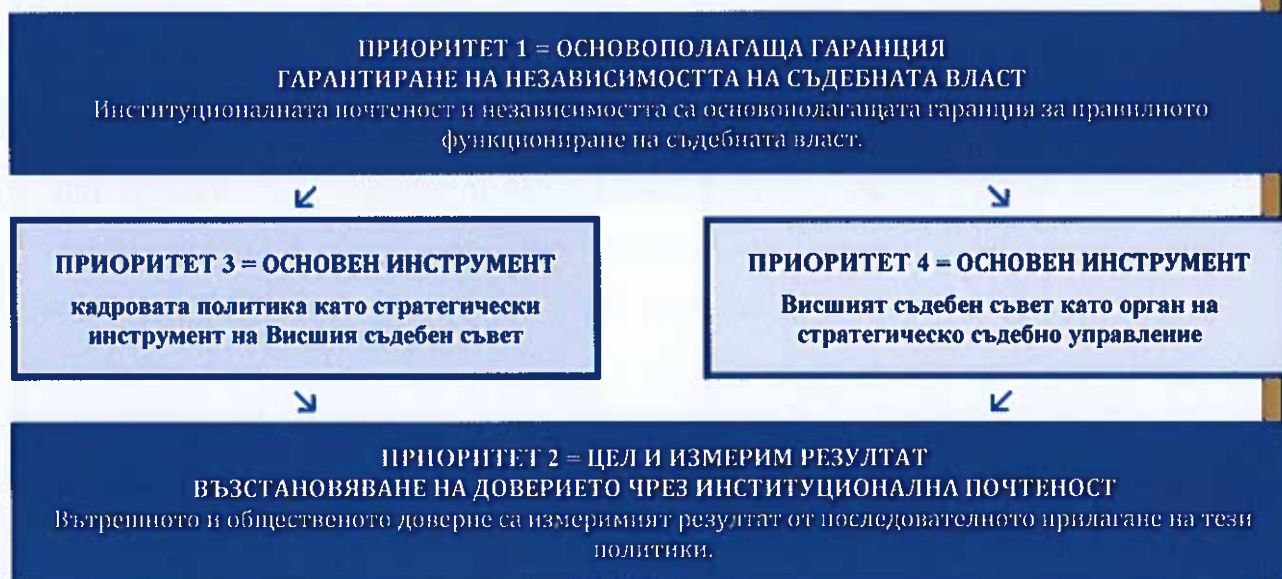
стратегическо мислене. Върху тях са изградени приоритетите и конкретните политики, представени в следващите раздели на настоящата концепция.

V. ПРИОРИТЕТИ

Приоритетите на настоящата концепция образуват единна управленска архитектура, в която отделните направления имат различна функция. Институционалната почтеност и независимостта са основополагащата гаранция за правилното функциониране на съдебната власт. Кадровата политика и стратегическото управление са основните инструменти, чрез които тази гаранция се превръща в устойчива институционална практика. Вътрешното и общественото доверие са измеримият резултат от последователното прилагане на тези политики. Разделянето им в самостоятелни приоритети позволява всяко направление да бъде развито в необходимата конкретика, без да се губи връзката между тях.

АРХИТЕКТУРА НА ПРИОРИТЕТИТЕ

Възстановяването на доверието като резултат от модерно управление



1. ГАРАНТИРАНЕ НА НЕЗАВИСИМОСТТА НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

Независимостта започва от начина на управление

Независимостта на прокурорите е международно признат принцип, развит в Становище № 4/2009 г. на КЕС и КСЕП, Становище № 9/2014 г. на КСЕП – „Римската харта“, и Становище № 13/2018 г. на КСЕП¹. Тези стандарти разглеждат автономията на прокуратурата като необходим елемент от независимостта на съдебната власт и изискват прокурорите да упражняват правомощията си без незаконна външна намеса, политически натиск или неправомерно вътрешно влияние. Независимостта има както институционално измерение – по отношение на прокуратурата и отделните ѝ органи, така и индивидуално измерение – по отношение на професионалната преценка на всеки прокурор.

Поради това защитата на независимостта следва да бъде първостепенен приоритет на ВСС и водещ критерий при упражняването на неговите конституционни и законови правомощия. Всяко кадрово решение, управленска политика и институционално действие на Съвета следва да укрепват, а не да поставят под съмнение независимостта на магистратите и авторитета на съдебната власт.

1.1. Защита от външен институционален натиск

Независимостта предполага способност на съдебната власт да осъществява своите функции свободно от неправомерно влияние независимо от неговия източник. ВСС следва последователно да защитава

¹ В Становище № 9 /2014/ год. на КСЕП, озаглавено „Европейските норми и принципи, засягащи прокурорите (т.н. „Римска харта“) изрично е прогласено, че „Независимостта и автономията на прокуратурата представляват неизменно следствие от независимостта на съдебната власт. Затова следва да се насърчава общата тенденция към засилване на ефективната автономия на прокуратурата. Прокурорите трябва да бъдат самостоятелни в своите решения и да изпълняват задълженията си без външен натиск и вмешателство, като се спазват принципите на разделение на властите и отговорността.“ В Становище № 13 /2018/ год. на КСЕП е очертано съдържанието на понятието „Независимост на прокурорите“. В т. 15 е закрепено, че „под независимост се има предвид, че прокурорите са свободни от незаконна намеса при изпълнение на своите задължения, за да гарантират пълното зачитане и прилагането на закона и принципа на правова държава и че не са подложени на какъвто и да е политически натиск или незаконно влияние“, а в т. 16 изрично е подчертано, че „независимостта се прилага както за прокуратурата като цяло, така и за конкретния ѝ орган и за отделните прокурори.“

магистратите при всеки опит за външен институционален, политически, икономически или обществен натиск, насочен към въздействие върху упражняването на техните правомощия.

Тази защита следва да бъде своевременна, принципна и еднаква за всички магистрати. Нейната ефективност не се измерва единствено с публичните позиции на Съвета, а с готовността му да използва всички предоставени от Конституцията и закона механизми за гарантиране на независимостта.

ВСС следва своевременно и последователно да заема ясна институционална позиция при всяко действие или публично поведение, което създава риск за независимостта на съдебната власт или накърнява авторитета на магистратите без фактическо и правно основание. Защитата на независимостта не е въпрос на корпоративна солидарност, а изпълнение на конституционната мисия на кадровия орган.

1.2. Защита от вътрешен институционален натиск

Независимостта може да бъде застрашена не само отвън, но и в рамките на самата съдебна система. Поради това ВСС следва да обръща еднакво внимание на всички прояви на неправилен вътрешен институционален натиск, независимо от неговата форма.

Особено внимание следва да бъде отделено на случаите, при които административните правомощия се използват извън тяхното предназначение или се превръщат в средство за влияние върху професионалната независимост на магистратите. Законово предоставените управленски правомощия не могат да бъдат използвани за ограничаване на свободното професионално убеждение, създаване на зависимости или упражняване на неправилен организационен натиск.

1.3. Недопускане на управленски произвол

Една от най-съществените гаранции за независимостта е предвидимото упражняване на управленските правомощия. Управленският произвол възниква, когато сходни случаи получават различно разрешение без обективни критерии, когато решенията не са достатъчно мотивирани или когато правомощията се упражняват по начин, който създава усещане за неравнопоставеност.

ВСС следва последователно да изгражда стандарти, които изключват подобни практики чрез прозрачност, мотивираност на решенията, еднакво прилагане на критериите и реална отчетност при упражняването на кадровите правомощия.

1.4. Независимост чрез институционална почтеност

Наред с реакцията при конкретни случаи на посегателство срещу независимостта ВСС следва да изгражда организационна среда, която предотвратява възможността за неправомерно въздействие още в неговия зародиш и в която почтеността, професионализмът, прозрачността и предвидимостта са устойчиви характеристики на съдебното управление. Това предполага предвидими кадрови процедури, ясни правила за управление, прозрачност при вземането на решения и последователно прилагане на еднакви стандарти към всички магистрати.

Убеден съм, че институционалната почтеност е най-надеждната гаранция срещу външен натиск, вътрешен институционален натиск и злоупотреба с административна власт. Поради това защитата на независимостта следва да бъде разглеждана като системна управленска политика, а не като реакция на отделни случаи.

1.5. Личен ангажимент

Като член на Висшия съдебен съвет ще отстоявам разбирането, че независимостта на магистратите се гарантира не само чрез реакция при

вече възникнал натиск, а преди всичко чрез начина, по който се упражняват кадровите и управленските правомощия на Съвета. Ще настоявам всеки сигнал за външен или вътрешен институционален натиск да бъде разглеждан своевременно, безпристрастно и при еднакви стандарти независимо от личността на засегнатия магистрат.

Ще работя за това всеки български магистрат и съдебен служител да има увереност, че при неправомерно засягане на неговата независимост или добро име ще получи своевременна институционална защита. За тази цел ще предлагам използването на всички законови възможности, включително Механизма за публична реакция на Прокурорската колегия на ВСС. Ще работя за постоянен мониторинг на рисковете в системата и публичното пространство и за пряко сътрудничество с магистратите, административните ръководители и професионалните организации.

Ще отстоявам аргументирано и публично — в законодателния процес и в общественения дебат — мястото на ПРБ в съдебната власт като институционална гаранция за законност, справедливост и защита на правата на гражданите. Позициите ми ще се основават на конкретна оценка на въздействието на всяко предложение върху независимостта, отчетността и ефективността на прокуратурата.

Нито една институционална гаранция не може да замени професионалната почтеност и личната готовност на всеки магистрат да отстоява закона и вътрешното си убеждение. Независимостта е едновременно институционална гаранция и лична професионална отговорност.

Защитата на независимостта и институционалната почтеност трябва да бъде организирана като постоянен управленски процес. Ще предложи приемането на единна процедура за получаване и разглеждане на сигнали за неправомерно външно или вътрешно въздействие, която да предвижда срок за първоначална оценка, гаранции за конфиденциалност и защита от неблагоприятно третиране, проследимост на предприетите действия и

мотивирано приключване на всеки случай. ВСС следва ежегодно да публикува обобщен доклад за характера на постъпилите сигнали, институционалните реакции и установените системни рискове, без да разкрива защитена информация.

В системата на прокуратурата предмет на периодичен анализ следва да бъдат управленските инструменти, които могат да създадат риск от неправомерно вътрешно влияние: преразпределянето на преписки и дела, командироването, продължителното изпълнение на ръководни функции без проведен избор, измененията в натовареността, писмените указания и тяхното отменяне, както и използването на дисциплинарна инициатива. Целта не е контрол върху професионалната преценка на прокурора, а установяване на повтарящи се управленски модели, които създават зависимости или възможност за селективен натиск.

2. ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ НА ДОВЕРИЕТО ЧРЕЗ ИНСТИТУЦИОНАЛНА ПОЧТЕНОСТ

Доверието е управленски резултат от ежедневна доказвана институционална почтеност

Общественото доверие в съдебната власт не се изгражда единствено чрез качеството на правораздаването. То зависи в същата степен и от начина, по който се управлява съдебната система. Управленските решения, кадровата политика, прозрачността на процедурите, последователността при упражняването на правомощията и способността на институциите да защитават независимостта на магистратите формират представата за почтеността на съдебното управление. Поради това възстановяването на доверието следва да бъде разглеждано като пряк резултат от начина, по който Висшият съдебен съвет упражнява своите правомощия.

2.1. Доверието започва вътре в системата

Доверието на обществото към съдебната власт не може да бъде устойчиво, ако самите магистрати не изпитват доверие в институциите, които управляват тяхното професионално развитие. Затова първата отговорност на Висшия съдебен съвет е да изгради вътрешна среда, основана на уважение към професионалната независимост, еднакво третиране на всички магистрати и предвидимост при упражняването на кадровите правомощия.

Легитимността на съдебното управление се изгражда преди всичко вътре в самата система. Когато решенията се възприемат като професионални, мотивирани и справедливи, те пораждат доверие както сред магистратите, така и в обществото.

2.2. Организационната култура като управленска отговорност

Организационната култура не възниква спонтанно, а е резултат от последователни управленски политики. Начинът, по който се упражняват кадровите правомощия, разрешават се професионалните спорове, насърчава се инициативността и се оценява приносът на отделните магистрати, ежедневно изгражда организационната среда в съдебната власт. Поради това ВСС следва съзнателно да насърчава култура на професионално уважение, открит диалог, взаимно доверие, споделена отговорност и институционална лоялност към принципите, а не към личности.

Така организационната култура се превръща в практическо проявление на институционалната почтеност и в основа на легитимността на управленските решения.

2.3. Легитимността като резултат от последователно управление

Легитимността на ВСС не произтича единствено от неговата конституционна уредба. Тя се изгражда ежедневно чрез качеството на вземаните решения. Последователното прилагане на еднакви критерии, публичната мотивираност на кадровите решения, прозрачността на процедурите и предвидимостта на управленските политики създават убеждението, че институцията действа единствено в интерес на закона и съдебната власт.

Поради това институционалната почтеност следва да бъде постоянен критерий при упражняването на всички правомощия на ВСС.

2.4. Публичният авторитет на съдебната власт

Авторитетът на съдебната власт не може да бъде защитаван единствено чрез реакция при възникнали кризи. Необходима е последователна политика на откритост, професионална комуникация и активно представяне на дейността на съдебната система пред обществото.

Публичната комуникация не следва да бъде едностранно предоставяне на информация, а постоянна управленска политика за изграждане на обществено разбиране за ролята на съдебната власт. Това предполага своевременно представяне не само на дейността на ВСС, но и на мотивите, целите и резултатите от неговите политики. Прозрачността е най-ефективна, когато обществото получава не само достъп до информация, но и възможност да разбере нейното значение.

ВСС следва да развива професионален диалог с медиите, академичната общност, юридическите професии и гражданското общество. Това не означава участие в политически дебати или коментиране на висящи производства, а последователно обясняване на принципите, по които функционира съдебната власт, и основанията за управленските решения. Само така могат да бъдат преодолен

спекулациите, непълната информация и внушенията, които подкопават общественото доверие.

Наред с това Съветът следва своевременно да защитава авторитета на съдебната власт при необосновани публични атаки срещу магистрати или институциите на съдебната система. Подобна защита не представлява корпоративна солидарност, а изпълнение на конституционната функция да гарантира независимостта на съдебната власт и условията за нейното нормално функциониране.

Чрез своята комуникационна политика ВСС следва да допринася и за повишаване на правната култура на обществото, като подпомага по-доброто разбиране на принципите на правовата държава, ролята на независимия съд и прокуратура и значението на съдебната независимост за защитата на правата на гражданите. Добра практика в това отношение е Образователната програма на ВСС „Съдебната власт – информиран избор и гражданско доверие. Отворени съдилища и прокуратури“, която следва да бъде развивана и надградена.

Доверието трябва да бъде наблюдавано като управленски резултат, а не само като обществена нагласа. Ще предложи ВСС да въведе периодично независимо изследване с постоянна методология, което да обхваща както магистратите и съдебните служители, така и ползвателите на съдебни услуги. Вътрешното изследване следва да измерва доверието в справедливостта на кадровите решения, защитата от неправомерен натиск, равнопоставеността, достъпността на членовете на ВСС и качеството на управленската комуникация. Външното изследване следва да проследява достъпността на съдебните услуги, яснотата на предоставяната информация, отношението към гражданите и възприеманата почтеност на управлението.

Методологията, резултатите и предприетите въз основа на тях мерки трябва да бъдат публични и съпоставими във времето. Така комуникацията

няма да замества резултатите, а ще обяснява действия, чието въздействие може да бъде проверено

2.5. Личен ангажимент

Като член на ВСС ще работя за управление, при което институционалната почтеност е водещ критерий при всяко кадрово и управленско решение. Ще отстоявам разбирането, че доверието започва вътре в съдебната система – чрез професионално отношение към магистратите, последователност в решенията и организационна култура, основана на уважение, открит диалог и равнопоставеност.

Ще работя за преодоляване на наложената практика Прокурорската колегия да взема решения без достатъчна публична проследимост, да отсъства от съществени обществени дебати и да не предоставя своевременна и разбираема информация за основанията и изпълнението на своите решения. Това изисква публичност не само на заседанията и приетите актове, но и на приложените критерии, изразените позиции, последващото изпълнение и причините за всяко отклонение от предварително заявената политика.

Ще подкрепям активна политика за прозрачност и професионална публична комуникация, която представя мотивите, целите и резултатите от дейността на ВСС по ясен и разбираем начин. Убеден съм, че общественото доверие не се постига с декларации, а чрез ежедневно доказвана почтеност, предвидимост и професионализъм в съдебното управление.

Както в цялата ми досегашна професионална дейност, ще заставам зад позициите и решенията си с името и лицето си, както пред колегите вътре в системата, така и пред обществото.

3. КАДРОВАТА ПОЛИТИКА КАТО СТРАТЕГИЧЕСКИ ИНСТРУМЕНТ НА ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ

Бъдещето на съдебната власт се изгражда чрез развитието на нейния най-ценен ресурс – хората. Кадровите решения са най-силният инструмент, чрез който ВСС изгражда професионалната среда, организационната култура и общественото доверие в съдебната власт.

3.1. Кадровата политика като управление на човешкия потенциал

Сред всички правомощия на ВСС кадровата политика има най-дългосрочно значение за развитието на съдебната власт. Всяко решение за назначаване, повишаване, преместване, атестиране, избор на административен ръководител, поощряване или реализиране на дисциплинарна отговорност оказва влияние, което многократно надхвърля конкретния случай. Чрез тези решения ВСС формира професионалната среда, организационната култура и в значителна степен общественото доверие в съдебната власт.

Поради това кадровата политика не следва да се възприема като съвкупност от административни производства, а като стратегически инструмент за управление и развитие на човешкия потенциал на съдебната система. Нейната цел не е единствено законосъобразното провеждане на отделните процедури, а изграждането на професионална общност, основана на компетентност, почтеност, независимост, отговорност и уважение към върховенството на правото.

Кадровата политика следва да се характеризира с последователност във времето. При сходни фактически и правни предпоставки ВСС следва да прилага еднакви критерии и да изгражда устойчива практика при упражняването на кадровите си правомощия. Предвидимостта на кадровите решения е съществен фактор за доверието на магистратите в

кадровия орган и за възприемането на неговите актове като справедливи и безпристрастни.

В съвременните условия кадровите решения следва да се основават не на интуитивни преценки или моментни потребности, а на системен анализ, предварително определени критерии и дългосрочна управленска визия. Ефективната кадрова политика е **доказателствено основана кадрова политика** – политика, която използва обективни данни, анализ на натовареността, оценка на професионалните резултати, прогнозиране на кадровите потребности и измерими показатели за развитие. Само така кадровите решения могат да бъдат едновременно справедливи, предвидими и насочени към бъдещото развитие на съдебната система.

Това предполага последователен управленски подход, основан на прозрачност на процедурите, обективност на оценяването, мотивираност на решенията и равнопоставеност на всички магистрати. Предвидимостта на кадровата политика е съществена гаранция както за независимостта на магистратите, така и за доверието в институциите, които управляват тяхното професионално развитие. Убеждението, че професионалното израстване зависи единствено от знанията, професионалните качества, доказаните резултати и личния интегритет, е една от най-важните предпоставки за изграждането на здрава организационна среда.

Същевременно кадровата политика следва да отчита не само индивидуалните качества на отделния магистрат, но и стратегическите потребности на съдебната система. Анализът на натовареността, кадровите дефицити, необходимостта от специализация, регионалните различия, развитието на новите форми на престъпност, дигитализацията и внедряването на съвременни технологии следва да бъдат неразделна част от кадровото планиране. По този начин кадровите решения престават да бъдат реакция на възникнали проблеми и се превръщат в инструмент за тяхното предотвратяване.

Особено значение има изборът на административните ръководители. Те не са единствено носители на административни правомощия, а институционални лидери, които определят организационната среда, мотивират професионалните общности, изграждат култура на доверие и носят пряка отговорност за развитието на съответния орган на съдебната власт. Поради това кадровата политика следва да насърчава лидерство, основано на професионален авторитет, управленски капацитет, институционална почтеност и стратегическо мислене.

Убеден съм, че **най-ценният ресурс на съдебната власт са хората, които я изграждат**. Инвестицията в тяхното професионално развитие, независимост, мотивация и лидерски потенциал е инвестиция в качеството на правораздаването, устойчивостта на институциите и общественото доверие. Затова кадровата политика е най-силният инструмент, чрез който ВСС определя не само кадровия състав, но и бъдещото развитие на съдебната система.

3.2. Конкурсите – гаранция за професионализъм и доверие

Конкурсното начало е една от най-важните гаранции за независимостта, професионализма и институционалната почтеност на съдебната власт. Чрез конкурсните процедури ВСС не само попълва кадровия състав на съдебната система, но и утвърждава принципите, върху които се изгражда професионалната общност на българските магистрати. Поради това качеството на конкурсните производства има пряко отражение както върху доверието на магистратите в кадровата политика, така и върху общественото доверие в съдебната власт.

Следва да бъдат положени последователни усилия за осъвременяване и усъвършенстване на конкурсните процедури, като основните проблеми са свързани с провеждането на т.н. “вътрешни” конкурси – за повишаване и преместване. Досегашната уредба и практиката по приложението ѝ открояват редица сериозни слабости и генерират

постоянно напрежение в системата. Конкурсите за повишаване са изключително тромави, като някои от тях продължават години. Създават се спорни фактически положения, неясноти и юридически противоречия, което оставя сред сериозна част от магистратите усещане за разочарование, непрозрачност и несправедливост.

Документалната оценка следва да бъде допълнена само с елементи, които могат да бъдат стандартизирани, проверени и еднакво приложени към всички кандидати. Ако бъде въведено лично изслушване, то трябва да бъде структурирано чрез предварително определени компетентности, еднакъв формат, оценъчни матрици и относителна тежест на отделните компоненти. Всеки член на комисията следва да мотивира индивидуално поставените оценки, а изслушването да бъде записвано. Категорията „лични впечатления“ не може сама по себе си да бъде критерий за професионално повишаване.

Децентрализирането на организационни действия по конкурса може да бъде обсъждано единствено при запазване на национално единни критерии, централизирано обучение и калибриране на комисиите, случайно определяне на съставите, проверка за конфликти на интереси и общ контрол върху качеството. Преди трайна промяна на модела следва да бъде оценено дали тя действително съкращава продължителността, без да поражда различни регионални стандарти и неравнопоставеност между кандидатите.

Централизираните конкурси за младши магистрати са едно от големите достижения на българската система. Усилията при провеждането им следва да насочени в посока гарантиране обективното им провеждане и интегритета на конкурсните комисии.

Що се касае до конкурсите за първоначално назначаване, категоричното ми мнение е, че те следва да са възможни единствено за районно ниво, за да може да бъде обезпечена възможността за възходящо кариерно израстване на работещите в системата магистрати.

Конкурсът следва да осигурява реална конкуренция и обективна оценка на професионалните и нравствените качества на кандидатите чрез ясни, предварително известни и еднакво прилагани критерии, прозрачни процедури, мотивирани решения и ефективен контрол. Оценката трябва да съчетава професионалните знания с професионалната етика, аналитичното мислене, умението за мотивирано вземане на решения, устойчивостта при висока натовареност, организационния потенциал и отговорното изпълнение на задълженията. Предвидимостта изисква сходните случаи да бъдат оценявани по сходен начин, а всяко съществено отклонение от установените критерии или практика да бъде публично и убедително мотивирано. Така свободата на кадрова преценка се запазва, но остава проверима и не създава усещане за неравнопоставеност.

Съвременното конкурсно производство следва да бъде част от доказателствено основаната кадрова политика. Решенията не бива да се основават единствено на резултатите от отделен етап на конкурса, а на комплексна оценка, включваща професионалното развитие на кандидата, резултатите от неговата работа, атестациите, дисциплинарния статус, натрупания практически опит и останалите обективно установими показатели, които дават реална представа както за постигнатите резултати, така и за потенциала за бъдещо професионално развитие.

Конкурсът не е само процедура за заемане на свободна длъжност. Той е инструмент, чрез който ВСС идентифицира и насърчава професионалния потенциал в съдебната система, създава условия за приемственост, мотивира магистратите за постоянно усъвършенстване и изгражда бъдещия управленски и експертен капацитет на съдебната власт. По този начин конкурсното начало придобива и стратегическо значение за развитието на системата.

Неспособността за провеждане на адекватна и своевременна конкурсна политика поражда необходимост от командироване на магистрати. От своя страна **институтът на командироването** в сегашния

му вид отключва комплекс от допълнителни проблеми, свързани с битуващи нагласи за фаворизиране на определени колеги, неясна и непрозрачна практика. Командиrowането е полезен инструмент за решаване на внезапно възникнали кадрови дефицити, като следва да бъде изключение, а не правило. Използването му трябва да става след обективен анализ на нуждите на съответните органи на съдебната власт, при ясни критерии и на принципна основа.

За гарантиране на прозрачността ВСС следва да поддържа публичен регистър на командиrowането, който за всеки случай да съдържа установената кадрова необходимост, приложените критерии, начина на подбор, началната дата, продължителността и основанията за евентуално продължаване. Командиrowанията с по-голяма продължителност следва да бъдат подлагани на периодичен преглед, а системното им натрупване в определен орган да води до задължителен анализ на щата, натовареността и необходимостта от провеждане на конкурс.

Убеден съм, че доверието в конкурсното начало се изгражда не само чрез формалното спазване на законовите процедури, а и преди всичко чрез убеждението, че всяко кадрово решение е взето почтено, професионално и единствено в интерес на съдебната власт. Именно поради това ще отстоявам конкурсни производства, които съчетават високи професионални стандарти, прозрачност, мотивираност и равнопоставеност на всички кандидати. Само така конкурсното начало ще продължи да бъде най-силната гаранция, че ключовите длъжности в съдебната система се заемат от магистрати с доказани професионални и нравствени качества, способни да осигурят устойчивото развитие на съдебната власт.

3.3. Атестирането – инструмент за професионално развитие

Атестирането е едно от най-важните кадрови правомощия на ВСС. Неговото значение не се изчерпва с оценката на професионалната дейност на отделния магистрат. Правилно изградената система за атестиране е

инструмент за насърчаване на професионалното развитие, за поддържане на високи стандарти в работата на съдебната власт и за изграждане на доверие в кадровите решения.

Досегашната практика показва сериозен формализъм и типизация, като липсва реална индивидуална оценка на професионалната дейност и качествата на отделните магистрати. Статистиката показва, че в огромен процент от атестационните процедури крайната оценка е „много добра“. Проблем е и честото значително забавяне на процедурите, което има особено неблагоприятен ефект при висящ конкурс.

Ефективното атестиране следва да се основава на ясно определени, обективни и предварително известни критерии, които осигуряват еднакъв подход при оценяването на всички магистрати. Предвидимостта на атестационния процес е съществена гаранция за неговата легитимност. Всеки магистрат трябва да има увереност, че професионалното му развитие зависи единствено от резултатите от неговата работа, професионалните му качества и доказания интегритет.

Считам, че атестирането следва да бъде насочено не само към измерване на постигнатите резултати, но и към оценка на професионалния потенциал и перспективите за развитие. То следва да подпомага идентифицирането на професионалните силни страни, необходимостта от допълнителна квалификация, възможностите за специализация и готовността за поемане на по-висока професионална и управленска отговорност. По този начин атестирането се превръща в активен инструмент за развитие на човешкия потенциал, а не единствено в механизъм за кадрова оценка.

Особено важно е атестационният процес да бъде основан на комплексен анализ на професионалната дейност. Количествените показатели имат значение, но не могат сами по себе си да дадат пълна представа за качеството на работата. Абсолютизирането на отделни показатели – например брой оправдателни присъди, отменени актове или

върнати актове, само по себе си не може да доведе до правилен извод относно качествата на конкретния прокурор. Наред с количествените показатели следва задълбочено да бъдат проверявани и оценявани правната аргументация, качеството на актовете, способността за решаване на сложни правни въпроси, спазването на професионалната етика, умението за работа в екип, организационните способности, както и приносът към професионалната общност чрез обучение, наставничество, научна и преподавателска дейност и участие в инициативи за развитие на съдебната система.

Атестирането следва да бъде част от доказателствено основаната кадрова политика. Това предполага използването на обективни показатели, аналитичен подход към резултатите, последователност при прилагането на критериите и мотивираност на оценките. Само така могат да бъдат ограничени субективизмът, формализмът и различната практика при оценяването, които неизбежно подкопават доверието в кадровите решения.

За преодоляване на оценъчната инфлация всеки атестационен критерий следва да бъде свързан с предварително определени наблюдаеми показатели, допустими източници на информация и разграничими нива на изпълнение. Преди започване на процедурите атестационните състави трябва да преминават през общо калибриране върху анонимизирани практически примери, така че еднакво професионално представяне да не получава различни оценки в зависимост от състава на комисията.

ВСС следва ежегодно да анализира разпределението на оценките, различията между органите и комисииите, продължителността на процедурите и резултатите от обжалването. Същественият отклонения трябва да бъдат предмет на методическа проверка и корекция. Развиващата функция на атестирането следва да се осъществява чрез отделни препоръки и индивидуален план за развитие, без участието в

определени обучения или инициативи механично да носи по-висока кадрова оценка.

Атестационният процес не следва да приключва с поставянето на оценка. Резултатите трябва да се превръщат в основа за последващо професионално развитие чрез индивидуални препоръки, обучения, специализации, международни програми, наставничество, участие в експертни работни групи и подготовка за бъдещи ръководни функции. Така атестирането ще идентифицира не само постигнатото, но и силните страни, потребностите от развитие и потенциала на конкретния магистрат.

Ще работя за модел, който съчетава обективност, предвидимост и разумна продължителност на процедурите с реална развиваща функция. Използването на резултатите за планиране на професионалното развитие ще позволи на ВСС целенасочено да изгражда бъдещия експертен и управленски капацитет на съдебната власт, без участието в определено обучение или инициатива механично да води до по-висока кадрова оценка.

3.4. Изборът на административни ръководители

Изборът на административните ръководители е сред най-отговорните кадрови правомощия на ВСС. С всяко свое решение Съветът не само определя кой ще ръководи конкретен орган на съдебната власт, но и формира модела на управление, който ще определя неговото развитие през следващите години. Поради това изборът на административни ръководители не следва да се разглежда като обикновено кадрово производство, а като стратегическо управленско решение с дългосрочни последици за качеството на правораздаването, професионалната среда и общественото доверие в съдебната власт.

Считам, че административният ръководител следва да бъде преди всичко лидер на професионалната общност, а не единствено носител на административни правомощия. Съвременното управление на органите на съдебната власт изисква способност за формулиране на ясни цели,

изграждане на ефективна организация на работа, мотивиране на хората в институцията, управление на промяната и създаване на организационна култура, основана на доверие, професионализъм, взаимно уважение и споделена отговорност.

Професионалната компетентност е необходима, но сама по себе си не е достатъчна предпоставка за успешно административно ръководство. Наред с доказаните професионални качества следва да бъдат оценявани управленският капацитет, стратегическото мислене, способността за вземане на балансирані решения, умението за работа с хора, организационните способности, комуникационната култура, личният интегритет и способността за изграждане на институционално доверие.

Особено значение следва да има управленската концепция, представена от кандидата. Тя не следва да бъде възприемана като формално изискване на процедурата, а като основен документ, чрез който кандидатът представя своето разбиране за развитието на съответния орган, идентифицира неговите проблеми, формулира управленски приоритети и предлага конкретни механизми за тяхното реализиране. По тази причина концепцията следва да бъде оценявана не само по качеството на изложението, но и по нейната последователност, реалистичност, измеримост и способност да отговори на действителните потребности на съответната структура.

Управленската концепция трябва да има действие и след приключване на избора. В определен срок след встъпването си административният ръководител следва да представи план за изпълнение, който съдържа изходно състояние, конкретни резултати, показатели, срокове и необходим ресурс. В средата и в края на мандата следва да се провежда публичен преглед на изпълнението с участие на общото събрание на съответния орган.

Оценката не трябва да засяга съдържанието на правораздавателната дейност, а постигането на заявените организационни цели, управлението

на натовареността, развитието на хората, работната среда и гаранциите за независимост. Резултатите следва да се отчитат при бъдещи кандидатури за ръководни длъжности. Така управленската концепция ще се превърне от изборен документ в проверим ангажимент.

Считам, че изборът на административни ръководители следва да бъде доказателствено основан. Решенията на ВСС трябва да бъдат резултат от комплексна оценка на професионалното развитие на кандидата, неговите управленски резултати, способността му да изгражда и развива човешкия потенциал, да организира ефективни работни процеси, да въвежда добри практики и да създава устойчива институционална среда. Само така може да бъде направена реална преценка за бъдещия му управленски капацитет.

Особено внимание следва да бъде отделено на начина, по който кандидатите възприемат ролята на административния ръководител като гарант за независимостта на магистратите. Управленските правомощия следва да се упражняват като средство за организация, координация и развитие на институцията, а не като инструмент за упражняване на влияние върху професионалното убеждение на отделния магистрат. Лидерството в съдебната власт е несъвместимо с всяка форма на вътрешен институционален натиск, злоупотреба с административна власт или управленски произвол.

Успешният административен ръководител следва да бъде оценяван както по постигнатите организационни резултати, така и по способността да развива хората и бъдещето на поверения му орган. Доброто управление насърчава инициативността, обучението и професионалното израстване, изгражда приемственост и създава компетентен и мотивиран екип, способен да продължи развитието на институцията и след края на мандата. Именно този резултат е трайната мярка за управленския капацитет на ръководителя.

Общото събрание на съответния орган следва да има възможност да обсъди кандидатурите след достъп до документите и изслушване на кандидатите и да формулира становище за потребностите на органа и представените управленски решения. Процедурата трябва да гарантира свободното изразяване на мнение и защита от последващо неблагоприятно третиране. Становището няма обвързващ характер, но решението на ВСС следва изрично да обсъжда поставените от професионалната общност въпроси и да мотивира всяко съществено отклонение от нейната оценка.

Ще отстоявам процедури, основани на прозрачност, професионализъм, обективност и задълбочена оценка на управленския потенциал. Подкрепям модел, при който административните ръководители се избират не само заради постигнатите професионални резултати, а и заради способността им да развиват хора, да изграждат институции и да създават среда, в която независимостта, професионализмът и институционалната почтеност се превръщат в ежедневна управленска практика.

Едно от най-големите предизвикателства, които стоят пред бъдещия състав на ВСС, е **изборът на нов легитимен главен прокурор**. До голяма степен този избор ще предопредели развитието на ПРБ за години напред. Той ще е решаващ и за това доколко успешен ще бъде мандатът на самия Съвет и каква ще бъде оценката на българските граждани за съдебната система.

Недопустимо е тази длъжност да бъде заета от кандидат, избран чрез непрозрачни договорености, без убедително установени професионални, управленски и нравствени качества или при наличие на основателни съмнения за зависимости. Процедурата трябва да изключи избора на ръководител, който възприема правомощията като лична власт, използва ги извън публичния интерес или застрашава професионалната независимост на работещите в прокуратурата.

Главният прокурор на Република България трябва да е човек с безукорна репутация, доказана професионална компетентност, несъмнен интегритет, визия за стратегическо развитие на прокуратурата, умения да ръководи и да поема лична отговорност, разбиране за истинската мисия на благородната прокурорска професия, воля да постъпва правилно, смелост да устоява на натиск и готовност да се бори за отстояване върховенството на правото. Заявявам пред колегите си и пред цялото общество, че ще направя всичко по силите си процедурата за избор да бъде проведена открито, прозрачно и състезателно, по начин, който да гарантира, че ще бъде избран кандидат, отговарящ именно на посочения профил.

Преди номинирането ВСС следва да приеме и публикува профил на длъжността и оценъчна рамка, обхващащи професионалната компетентност, интегритета, доказаните управленски резултати, способността за защита на вътрешната независимост, стратегическата визия и готовността за поемане на лична отговорност. Кандидатите следва да бъдат изслушани при съпоставими теми и въпроси, а решението да съдържа публичен сравнителен анализ и конкретни мотиви защо избраният кандидат в най-висока степен отговаря на предварително обявения профил.

3.5. Поощренията като управленски инструмент

Поощренията заемат особено място в кадровата политика на ВСС. Макар да не са сред най-често упражняваните кадрови правомощия, тяхното значение далеч надхвърля конкретното признание за постигнати резултати. Чрез политиката на поощряване съдебната власт публично заявява кои професионални качества, модели на поведение и постижения счита за ценни и достойни за следване. Поради това поощренията са важен инструмент за изграждане на организационната култура, за утвърждаване на професионалните стандарти и за развитие на човешкия потенциал в съдебната система.

Считам, че поощренията следва да бъдат основани на ясни, обективни и предварително известни и последователно прилагани критерии. Те трябва да отразяват не само високите професионални резултати, но и проявената професионална етика, личната почтеност, приноса за развитието на институцията, готовността за споделяне на знания и професионален опит, участието в обучението и наставничеството на младши магистрати, въвеждането на добри практики, участието в професионални, научни и международни инициативи и активната ангажираност с развитието на съдебната система. Навременното и справедливо признание има най-силен мотивиращ ефект както за конкретния магистрат, така и за професионалната общност, когато следва непосредствено постигнатите резултати, а не идва като изключение или формален завършек на кариерата

Поощренията имат и важно институционално значение. Те формират представата за ценностите, които съдебната власт насърчава, и за професионалните стандарти, които счита за образец. Когато критериите са ясни и се прилагат последователно, политиката на поощряване се превръща в средство за утвърждаване на почтеността, професионализма, отговорността и културата на взаимно уважение като основни характеристики на съдебната система.

Считам, че поощренията следва да насърчават не само индивидуалните професионални постижения, но и поведението, което изгражда институцията. Особена ценност за съдебната система имат магистратите, които подпомагат професионалното развитие на своите колеги, изграждат приемственост, споделят знания и практически опит, участват активно в обучението на младши магистрати, развиват добри организационни практики и допринасят за формирането на професионална общност, основана на доверие и взаимно уважение. Именно подобно поведение създава устойчивост на институциите и следва да получава ясно институционално признание.

Убеден съм, че съвременната кадрова политика следва да разглежда поощренията не като самостоятелен административен акт, а като част от цялостната система за управление на човешкия потенциал. Резултатите от атестирането, конкурсните процедури, обученията, наставничеството, международната дейност и професионалното развитие следва да бъдат разглеждани в тяхната взаимна връзка. Поощряването е естествено продължение на тази политика и важен механизъм за изграждане на устойчива организационна култура.

Ще подкрепям последователна политика на поощряване, основана на професионални постижения, доказан принос към развитието на съдебната система и високи нравствени стандарти. Най-ценният ефект от поощренията не е индивидуалното признание, а моделът на професионално поведение, който те утвърждават. Така се изгражда среда, в която добрият пример се насърчава, високите стандарти се възпроизвеждат, професионалната солидарност се укрепва, а почтеното и отговорно изпълнение на служебния дълг получава заслужено институционално признание.

3.6. Политиката по трудовите възнаграждения – инструмент за мотивация, справедливост и независимост

Политиката по трудовите възнаграждения е съществен елемент от кадровото управление на съдебната власт. Тя не се изчерпва с определянето на размера на възнагражденията, а изпълнява важна мотивационна, социална и институционална функция. Справедливото и достойно заплащане е гаранция за независимото упражняване на магистратската професия, за привличането и задържането на висококвалифицирани кадри и за укрепването на общественото доверие в съдебната система.

Считам, че ВСС следва последователно да защитава правото на магистратите и съдебните служители на адекватно възнаграждение,

съответстващо на високата професионална отговорност, ограниченията, произтичащи от статута на магистрата, и общественото значение на изпълняваните функции. В условията на динамична икономическа среда кадровият орган следва принципно да отстоява **своевременното актуализиране на възнагражденията** при съобразяване с икономическите показатели и реалното изменение на жизнения стандарт.

ВСС следва аргументирано да отстоява пред останалите власти и обществото международно признатия стандарт, че адекватното възнаграждение в съдебната система е гаранция за независимост и важна антикорупционна мярка. Механизмът за определяне на магистратските възнаграждения не бива да се обвързва с възнаграждения в политическите власти, тъй като това създава риск от конюнктурно въздействие върху съдебната система. Подкрепям запазването на обективен икономически и статистически критерий за определяне на възнагражденията на най-ниските нива.

Наред с това следва да бъде поставен във фокуса на вниманието въпросът за **вътрешната справедливост на действащия модел на възнагражденията**. През годините в професионалната общност нееднократно е изразявано усещане за нарастващ дисбаланс между различните нива в съдебната система. Убеден съм, че този въпрос не може да бъде решаван чрез инцидентни мерки или механично увеличение на възнагражденията с еднакъв процент, тъй като подобен подход задълбочава съществуващите различия. Необходим е професионален анализ и открито обсъждане на възможностите за изграждане на по-балансиран и справедлив модел, който отчита особеностите на отделните длъжности, без да нарушава единството и мотивацията на професионалната общност. Този въпрос трябва да е един от основните приоритети на следващия ВСС, като решаването му не трябва повече да бъде отлагано. Всички действия в тази посока обаче трябва да бъдат

предприемани без да се допуска напрежение и противопоставяне между колегите от различните нива в системата.

Особено значение има и **политиката по допълнителните възнаграждения**. Те представляват важен инструмент за стимулиране на професионалните резултати и за насърчаване на добросъвестното изпълнение на служебните задължения. За да изпълняват тази функция, условията и критериите за тяхното разпределяне следва да бъдат ясни, прозрачни, предвидими и основани на обективни показатели. Само при наличие на доверие в правилата допълнителните възнаграждения могат да бъдат възприемани като справедлива оценка на положения труд и като реален инструмент за мотивация. При наличие на необходимия финансов ресурс следва да се обсъди възможността стимулирането да се извършва периодично през годината, а не единствено в края на бюджетния период.

Не по-малко важно е политиката по възнагражденията да бъде **предвидима и последователна**. Магистратите и съдебните служители следва да имат ясна перспектива относно принципите, по които се формират и актуализират възнагражденията, така че кадровата политика да създава сигурност, а не несигурност относно професионалното развитие.

Ще подкрепям политики, насочени към изграждането на балансиран, прозрачен и обществено защитим модел на възнагражденията, който съчетава достойно възнаграждение, вътрешна справедливост и ясни стимули за професионално развитие. Убеден съм, че политиката по възнагражденията е не само финансов, а и стратегически инструмент за укрепване на независимостта, професионалната мотивация и институционалната устойчивост на съдебната власт.

3.7. Дисциплинарната практика – гарант за професионалните стандарти и институционалната почтеност

Дисциплинарната практика е неразделна част от кадровата политика на ВСС. Нейното предназначение не се изчерпва с реализиране на

дисциплинарна отговорност при извършени нарушения. Основната ѝ функция е да гарантира спазването на професионалните стандарти, да защитава авторитета на съдебната власт и да укрепва доверието в институциите, които упражняват кадровите правомощия.

Дисциплинарната отговорност не следва да бъде възприемана като репресивен механизъм. Тя представлява правна гаранция за професионалната почтеност на съдебната система и за еднаквото прилагане на установените правила. Само когато дисциплинарните производства се провеждат законосъобразно, безпристрастно, в разумен срок и при пълно зачитане на процесуалните права на магистратите, те могат да изпълнят своето предназначение и да се ползват с обществено доверие.

Особено значение има предвидимостта на дисциплинарната практика. При сходни фактически обстоятелства следва да бъдат прилагани еднакви стандарти, а всяко отклонение следва да бъде убедително мотивирано. Последователността при упражняването на дисциплинарните правомощия е необходима предпоставка както за правната сигурност, така и за доверието на магистратите в кадровата политика на ВСС.

Считам, че дисциплинарната практика следва да бъде изградена върху внимателен анализ на конкретните факти и на всички относими обстоятелства по случая. При реализиране на дисциплинарната отговорност следва да бъдат съобразявани характерът и тежестта на нарушението, настъпилите последици, поведението на магистрата, предходната му професионална дейност, както и всички смекчаващи и отегчаващи отговорността обстоятелства. Индивидуализацията на дисциплинарната отговорност е съществена гаранция за справедливостта на дисциплинарното производство.

Наред с това дисциплинарната практика следва да изпълнява и превантивна функция. Анализът на дисциплинарните производства може

да предостави ценна информация за организационни проблеми, пропуски в управлението, необходимост от допълнително обучение, усъвършенстване на вътрешните правила или промени в административната организация. По този начин дисциплинарната дейност се превръща не само в средство за реализиране на отговорност по конкретния случай, а и в инструмент за повишаване качеството на съдебното управление.

Категорично следва да се преодолеят натрупаните порочни практики дисциплинарната власт да се употребява превратно и избирателно. ВСС трябва да поеме отговорност за обективното и прозрачно решаване на всички дисциплинарни казуси, в това число и тези по обществено значими случаи, които нанасят сериозна вреда на доброто име на съдебната система и петният репутацията на магистратското съсловие. Членовете на Съвета също трябва да носят отговорност за своите действия и бездействия.

Дисциплинарната практика е един от основните механизми за защита на съдебната система от злоупотреби, зависимости, тежки и системни нарушения и посегателства срещу нейния авторитет. ВСС трябва да прилага този механизъм своевременно, обективно и еднакво спрямо всички, включително при обществено значими случаи. Само убедителната способност на системата да установява нарушенията и да носи отговорност за тях може да предотврати натиска за крайни външни решения като общ „ветинг“, който би бил оправдан единствено при данни за системна корупция или мафиотизиране. Изходната позиция следва да остане ясна: огромното мнозинство български съдии, прокурори и следователи са почтени професионалисти, които изпълняват задълженията си според закона и вътрешното си убеждение.

Убеден съм, че дисциплинарната практика следва да бъде част от цялостната политика за институционална почтеност. Конкурсите, атестирането, поощренията и дисциплинарната отговорност не представляват самостоятелни кадрови производства, а взаимосвързани

елементи на единна система, насочена към утвърждаване на професионализма, почтеността и отговорността в съдебната власт. Само при такава последователност кадровата политика може да бъде възприемана като справедлива, предвидима и легитимна.

Ще отстоявам дисциплинарна практика, основана на законност, независимост, обективност, предвидимост и пропорционалност. Подкрепям последователно прилагане на еднакви стандарти към всички магистрати, пълно зачитане на техните процесуални права и мотивираност на всяко дисциплинарно решение. Убеден съм, че дисциплинарната отговорност изпълнява своето обществено предназначение не когато наказва най-строго, а когато създава увереност, че професионалните стандарти се защитават последователно, справедливо и еднакво спрямо всички.

3.8. Обучението и развитието на магистратите

Качеството на съдебната власт зависи не само от професионалната подготовка, с която магистратите постъпват в системата, но и от възможностите за тяхното непрекъснато професионално развитие. В условията на динамично законодателство, развиваща се съдебна практика, дигитализация на правосъдието и възникване на нови форми на престъпност поддържането и надграждането на професионалната компетентност се превръща в постоянен процес през цялата професионална кариера.

Поради това обучението следва да бъде разглеждано като стратегически елемент на кадровата политика на ВСС. Неговата цел не е единствено актуализиране на професионалните знания, а цялостно развитие на човешкия потенциал на съдебната система чрез изграждане на аналитично мислене, управленски умения, професионална етика, организационна култура и способност за адаптиране към новите предизвикателства пред правораздаването.

Считам за целесъобразно законът изрично да уреди повишаването на професионалната квалификация на съдиите, прокурорите, следователите и съдебните служители не само като право, но и като професионално задължение. Подобен модел е успешно възприет в други европейски правни системи. Атестирането следва да установява потребностите от развитие и изпълнението на относимите препоръки, без самото участие в обучение механично да води до по-висока оценка или кариерно предимство.

Националният институт на правосъдието има ключова роля за първоначалното и продължаващото обучение на магистратите и съдебните служители. ВСС следва последователно да подкрепя неговото развитие като водеща обучителна институция, чиито програми се изграждат въз основа на реалните потребности на съдебната практика, анализа на натовареността, кадровите потребности, резултатите от атестирането, промените в законодателството и развитието на европейските и международните стандарти. Обучението следва да бъде стратегически инструмент за развитие на съдебната система, а не реакция на вече възникнали проблеми.

Развитието на професионалните компетентности предполага използването на разнообразни форми на обучение – присъствени и дистанционни курсове, практически семинари, специализации, тематични професионални общности, обмен на добри практики и съвместни обучения между различните органи на съдебната власт. Особено значение има обучението, основано на практически казуси и непосредствен обмен на професионален опит между магистратите.

Необходимо е последователно разширяване на участието на българските магистрати в международни обучителни програми, професионални мрежи и специализации. Контактът с европейските институции, международните организации и съдебните системи на други държави създава възможност за усвояване на добри практики, развитие на

професионалната експертиза и по-пълно прилагане на европейските стандарти в националната практика. Това сътрудничество следва да бъде двупосочно – както чрез участие в международни инициативи, така и чрез активно представяне на българския професионален опит.

Особено внимание следва да бъде отделено на подготовката на административните ръководители. Освен висока професионална компетентност, управлението на органите на съдебната власт изисква познания по организационно управление, лидерство, управление на човешките ресурси, стратегическо планиране, комуникация и управление на промяната. Наред с това особено значение има развитието на специализирана подготовка в области като киберпрестъпността, престъпленията против финансовата система, цифровите доказателства, международното правно сътрудничество, защитата на основните права, изкуствения интелект, финансовите разследвания и други динамично развиващи се направления на правото.

Професионалното развитие не се осъществява единствено чрез участие в обучения. Не по-малко значение имат наставничеството, обменът на професионален опит, преподавателската и научната дейност, участието в международни професионални мрежи, разработването на добри практики и съвместната работа между магистратите от различните нива на съдебната система. Именно тези форми създават устойчива професионална общност, основана на приемственост, взаимно доверие и споделяне на знания. ВСС следва последователно да насърчава магистратите, които участват активно в обучението на своите колеги, в разработването на обучителни програми, в научната дейност и в международното професионално сътрудничество, тъй като натрупаният практически опит е ценен ресурс за цялата съдебна система.

Обучението следва да бъде интегрирано с останалите елементи на кадровата политика. Конкурсите, атестирането, поощренията и резултатите от професионалната дейност следва да се използват за

идентифициране на потребностите от обучение, специализация и професионално развитие.

Ще работя за кадрова политика, при която професионалното развитие е непрекъснат процес през цялата кариера на магистрата. Подкрепям изграждането на система, която насърчава ученето, професионалния обмен, специализацията, международното сътрудничество, преподавателската и научната дейност като част от общата стратегия за развитие на съдебната власт. Убеден съм, че най-сигурната инвестиция в бъдещето на съдебната система е инвестицията в знанията, професионалната компетентност и развитието на хората, които я изграждат.

3.9. Социалната политика – фактор за устойчивост на човешкия потенциал

Грижата за човешкия потенциал не се изчерпва с кадровите решения, обучението и професионалното развитие. Тя включва и създаването на условия, които съхраняват професионалната мотивация, работоспособността и психическата устойчивост на магистратите и съдебните служители. Социалната политика не е второстепенна дейност на ВСС, а важен елемент от неговата отговорност за устойчивото функциониране на съдебната власт.

Социалната политика следва да бъде разглеждана като инвестиция в устойчивостта на институциите. Съхраняването на професионалния капацитет на магистратите и съдебните служители е предпоставка за последователност в правораздаването, за натрупване на институционален опит и за ограничаване на професионалното изчерпване, което неизбежно се отразява върху качеството на съдебната дейност.

3.9.1. Здраве, професионална устойчивост и работна среда

Естеството на магистратската професия е свързано с висока обществена отговорност, значително психическо натоварване, работа в конфликтна среда и необходимост от ежедневно вземане на решения с

тежки правни и обществени последици. Тези особености налагат последователна политика за опазване на физическото и психическото здраве на работещите в съдебната система и за създаване на условия, които намаляват риска от професионално прегаряне и преждевременно изчерпване на професионалния потенциал.

Подкрепям развитието на програми за профилактика, психологическа подкрепа, подобряване на условията на труд и насърчаване на баланса между професионалния и личния живот. Категорично необходими са специализирани програми срещу професионално „прегаряне“ (т.н. burn out). Подобни мерки следва да бъдат достъпни за всички органи на съдебната власт и да се изграждат при зачитане на професионалната независимост, личното достойнство и конфиденциалността на магистратите и съдебните служители.

Социалните програми следва да бъдат достъпни при ясни, обективни и еднакво приложими критерии за всички магистрати и съдебни служители, независимо от заеманата длъжност или органа на съдебната власт, в който работят. Равнопоставеният достъп укрепва усещането за справедливост и принадлежност към една обща професионална общност.

3.9.2. Материални и социални инструменти

Следва да бъдат полагани последователни усилия за запазване, развиване и модернизиране на учебните бази и почивните центрове на ПРБ – ПД „Изгрев“ гр. Бяла, УЦ „Трендафила“, п.п. „Витоша“, УБ „Цигов чарк“ гр. Батак и УБ „Боровец“. Същите следва да бъдат пълноценно използвани за провеждане на обучителни и конферентни мероприятия, както и за отдых на магистратите, съдебните служители и техните семейства.

Особено значение има създаването на безопасна и съвременна работна среда. Материалните условия, техническата обезпеченост, информационната сигурност и организационната подкрепа оказват пряко влияние върху качеството на правораздаването, професионалната мотивация и ефективността на институциите. Социалната политика следва

да бъде тясно свързана с инвестициите в работната среда и с политиката за развитие на човешкия потенциал.

Целенасочена следва да бъде работата на ВСС с оглед **подобряване условията по застрахователните договори**, сключени в полза на работещите в системата магистрати и служители. Реалният обхват на застрахователните събития и размерите на обезщетенията са въпрос на договаряне и на полагане на последователни усилия от съответните състави на ВСС.

3.9.3. Подкрепа и дългосрочни социални ангажименти

Солидарността и съпричастността към колегите, които се нуждаят от помощ, доказва, че българските магистрати и съдебни служители, освен че са отлични професионалисти, са преди всичко хора с големи сърца. Съществуващите Правила за формиране и използване на средствата по централизирания фонд СБКО за **подпомагане на магистрати и съдебни служители** в органите на съдебната власт представляват добра база за реакция и оказване на подкрепа в едни от най-трудните за всеки човек житейски ситуации.

ВСС може да бъде **инициатор и организатор на благотворителни кампании и акции**, които да подкрепят различни благородни каузи.

Въпросите за пенсионирането на магистратите и съдебните служители, в края на трудовия им път, са съществени. ВСС следва да поставя пред компетентните институции и въпроса за достойното пенсионно осигуряване на магистратите и съдебните служители, включително при бъдеща цялостна пенсионна реформа. Дългогодишният им отговорен и напрегнат труд заслужава адекватно обществено признание.

Считам, че ВСС следва последователно да защитава и развива съществуващите социални придобивки на магистратите и съдебните служители, както и да търси възможности за тяхното развитие съобразно финансовите възможности на съдебната власт. Грижата за хората не следва

да се възприема като разход, а като инвестиция в устойчивостта, независимостта и качеството на съдебната система.

Ще подкрепям социална политика, която поставя в центъра човека като най-ценния ресурс на съдебната власт. Убеден съм, че професионализмът, независимостта и институционалната почтеност могат да бъдат устойчиви само когато са подкрепени от среда, която създава условия за достойно упражняване на магистратската професия и за дългосрочно развитие на нейния човешки потенциал.

3.10. Съдебната администрация – незаменима част от човешкия потенциал на съдебната власт

Ефективното функциониране на съдебната система е резултат от съвместната работа на магистратите и съдебните служители. Качеството на правораздаването зависи не само от професионализма на съдиите, прокурорите и следователите, но и от компетентността, мотивацията и организацията на работа на съдебната администрация. Поради това политиката по отношение на съдебните служители следва да бъде неразделна част от кадровата политика на ВСС.

Съдебните служители са първият контакт на гражданите със съдебната система и имат съществен принос за нейния обществен образ. Професионалното и уважително отношение към гражданите, както и качественото организационно обезпечаване на работата на магистратите, са предпоставка за по-ефективно функциониране на съдебната власт и за укрепване на общественото доверие в нея.

Развитието на съдебната администрация следва да бъде част от цялостното организационно развитие на съдебната власт. Промените в съдебната карта, дигиталната трансформация, новите технологии и развитието на управленските процеси изискват едновременно развитие на административния капацитет. Политиката по отношение на съдебните

служители следва да бъде планирана в тясна връзка с общата стратегия за модернизирание на съдебната система.

На съдебните служители следва да бъде гарантирано достойно и адекватно заплащане за полагания от тях труд, възможност за допълнително материално стимулиране и достъп до всички социални програми.

Считам, че ВСС следва да провежда последователна политика за кадровото обезпечаване на органите на съдебната власт с необходимия брой и необходимия профил съдебни служители. Определянето на щатната численост следва да бъде основано на обективен анализ на натовареността, спецификата на дейността и реалните организационни потребности на отделните органи на съдебната власт. Особено внимание следва да се отделя на прокуратурите и следствените отдели, където административната подкрепа има пряко значение за своевременното и ефективно осъществяване на прокурорските функции.

Подкрепям усъвършенстването на системата за атестиране и кариерно развитие на съдебните служители. Атестирането следва да бъде инструмент за професионално развитие, а не формална административна процедура. То трябва да стимулира повишаването на квалификацията, развитието на професионалните компетентности и изграждането на перспектива за кариерно израстване в рамките на съдебната администрация.

Ефективното управление предполага съдебните служители да бъдат възприемани не само като административен ресурс, а като носители на специфична професионална експертиза, която подпомага качествено функциониране на съдебната система. Натрупаният практически опит следва да бъде използван при усъвършенстването на вътрешната организация на работа и при разработването на управленски решения.

Особено значение има развитието на специализираните длъжности, които подпомагат пряко правораздавателната дейност. При наличие на

обективна необходимост следва да се създават възможности за увеличаване на щатовете за прокурорски помощници и други експертни длъжности, които допринасят за повишаване ефективността на работата на магистратите и позволяват те да съсредоточат усилията си върху същинската правораздавателна дейност.

Ще работя за политика, която утвърждава съдебните служители като ценен професионален ресурс на съдебната власт. Убеден съм, че уважението към техния труд, възможностите за професионално развитие, адекватното кадрово обезпечаване и активният диалог с техните професионални организации са важни условия за изграждането на модерна, ефективна и обществено уважавана съдебна система.

3.11. Личен ангажимент

Като член на Висшия съдебен съвет ще отстоявам разбирането, че кадровата политика е най-силният инструмент за развитието на съдебната власт и следва да се основава на доказателствен подход, стратегическо планиране и последователно управление на човешкия потенциал. Ще подкрепям кадрови решения, които се основават на обективни критерии, професионални резултати, интегритет и управленски капацитет, а не на формални или конюнктурни съображения.

Ще работя за усъвършенстване на конкурсните производства, атестирането, избора на административни ръководители, политиката на поощрения, дисциплинарната практика, обучението и професионалното развитие, създаването на по-справедлив модел на възнаграждения и разгръщането на социалната дейност като взаимно свързани елементи на единна кадрова политика. Убеден съм, че инвестицията в човешкия потенциал на съдебната власт – чрез знания, професионално развитие, лидерство и справедлива кадрова политика – е най-сигурната инвестиция в качеството на правораздаването, устойчивостта на институциите и общественото доверие в съдебната власт.

4. ВИСШИЯТ СЪДЕБЕН СЪВЕТ КАТО ОРГАН НА СТРАТЕГИЧЕСКО СЪДЕБНО УПРАВЛЕНИЕ

Стратегическото управление превръща отделните решения в последователна политика за развитие

4.1. От административно към стратегическо съдебно управление

Конституцията и Законът за съдебната власт възлагат на ВСС широк кръг от кадрови, организационни, финансови и управленски правомощия. Начинът, по който тези правомощия се упражняват, определя не само текущото функциониране на съдебната система, но и нейната способност да се развива, да се адаптира към променящата се обществена среда и да изпълнява ефективно своята конституционна мисия. Поради това съвременното съдебно управление не може да се изчерпва с администриране на законово установените процедури. То следва да бъде стратегическо управление, насочено към устойчивото развитие на съдебната власт.

Стратегическото управление предполага ясно формулирана визия за развитието на съдебната система, определяне на дългосрочни цели, последователност при тяхното реализиране и способност за своевременно адаптиране към новите обществени и професионални предизвикателства. То изисква всяко решение на ВСС да бъде разглеждано не само през неговия непосредствен правен ефект, но и през въздействието му върху независимостта на магистратите, качеството на правораздаването, развитието на човешкия потенциал, организационната култура и общественото доверие в съдебната власт.

Стратегическото съдебно управление се различава от традиционния административен подход по това, че не се ограничава до решаването на текущо възникнали въпроси. Неговата основна задача е да предвижда бъдещите предизвикателства, да изгражда устойчиви политики и да

създава институционални механизми, които позволяват на съдебната власт да се развива последователно независимо от персоналните промени в нейното управление. Именно тази приемственост превръща отделните управленски решения в траен институционален капитал.

В този смисъл истинската роля на ВСС не е да взема отделни решения, а да провежда последователни политики за развитие на съдебната власт. Кадровата политика, защитата на независимостта на магистратите, развитието на човешкия потенциал, институционалната почтеност и укрепването на общественото доверие не следва да се възприемат като самостоятелни направления, а като взаимосвързани елементи на обща стратегия за развитие на съдебната система. Точно тази последователност превръща управлението от съвкупност от отделни решения в цялостна институционална политика.

Това предполага ВСС да бъде не само кадрови и административен орган, а стратегически център за развитие на съдебната власт. Неговата задача не се изчерпва с упражняването на предоставените от закона правомощия. Тя включва способността да формулира дългосрочни цели, да определя управленски приоритети, да изгражда устойчиви политики, да оценява въздействието на своите решения и при необходимост своевременно да коригира предприетите действия. Само така може да бъде осигурена последователност в развитието на съдебната власт и устойчивост на институционалните процеси.

Убеден съм, че стратегическото съдебно управление предполага и промяна в управленската култура. Вместо да реагира единствено на възникнали проблеми, ВСС следва да изгражда механизми за тяхното ранно идентифициране и предотвратяване. Вместо да измерва успеха единствено чрез броя на приетите решения, той следва да оценява техния реален принос за независимостта на съдебната власт, качеството на правораздаването, развитието на човешкия потенциал, институционалната почтеност и общественото доверие.

Ето защо считам, че всяко решение на ВСС следва да бъде подчинено на няколко основни въпроса: укрепва ли независимостта на съдебната власт; подобрява ли качеството на правораздаването; създава ли условия за професионално развитие на магистратите; повишава ли институционалната почтеност; допринася ли за възстановяване на общественото доверие. Именно чрез подобен подход отделните решения се превръщат в последователна политика за развитие на съдебната власт.

Ще работя за утвърждаването на ВСС като орган на стратегическо съдебно управление, който упражнява своите конституционни правомощия не изолирано, а като част от последователни политики за развитие на съдебната система. Убеден съм, че именно този подход гарантира устойчивото развитие на съдебната власт, укрепва независимостта на магистратите, повишава качеството на правораздаването и възстановява общественото доверие.

4.2. Управление, основано на анализ, данни и резултати

Ефективното стратегическо управление изисква решенията на ВСС да се основават на надеждна информация, обективен анализ на състоянието и предварителна оценка на възможните решения и последиците от тях, а не на моментни потребности, традиционни практики или субективни преценки. Мотивите към всяко по-значимо решение следва да посочват проблема, разгледаните алтернативи, необходимостта от избраната мярка, очаквания ефект и показателите за последваща оценка. След изпълнението трябва да се установява дали целите са постигнати и какво е действителното въздействие върху съдебната система.

Този подход следва да се прилага при кадровите решения, организационните промени, бюджетната и дигиталната политика, разпределението на ресурсите, обучението и професионалното развитие. За всяка политика трябва предварително да бъдат определени качествени и количествени показатели, позволяващи да се установи не само дали

планираните дейности са извършени, но и дали са постигнали очаквания резултат. Данните за натовареността, кадровата обезпеченост, продължителността на процедурите, потребностите от специализация и професионалното развитие трябва да се използват за ранно разпознаване на тенденции, рискове и бъдещи потребности.

Аналитичният подход следва да обхваща и законодателната среда. ВСС трябва системно да установява практическите проблеми, произтичащи от действащата нормативна уредба, и въз основа на професионалния опит на магистратите да формулира аргументирани предложения за нейното усъвършенстване, вместо да реагира едва след приемането на законодателни решения.

Успехът не се измерва с броя на приетите решения, проведените конкурси или организирани обучения. Конкурсът има управленска стойност, когато подобрява кадровия подбор; обучението – когато повишава професионалната компетентност; управленското решение – когато води до проверимо подобряване на функционирането на системата. Затова оценката трябва да проследява приноса на всяка политика за независимостта, качеството на правораздаването, развитието на човешкия потенциал, институционалната почтеност и общественото доверие.

Всяка политика следва да преминава през постоянен управленски цикъл: анализ на състоянието, определяне на целите, избор и ресурсно обезпечаване на мерките, измерване на резултатите и своевременно предприемане на корективни действия. Ще работя за превръщането на този цикъл в постоянна практика на ВСС, така че анализът и оценката да бъдат част от самото управление, а не последваща формална отчетност.

4.3. Управление на ресурсите като гаранция за независимостта и качеството на правораздаването

Ефективното управление на съдебната власт е неразривно свързано с отговорното управление на нейните финансови, материални и

организационни ресурси. Бюджетната политика не следва да се възприема като самостоятелна административна дейност, а като стратегически инструмент за гарантиране независимостта на съдебната власт и за повишаване качеството на правораздаването.

ВСС носи отговорността да провежда **последователна бюджетна политика**, основана на реалните потребности на органите на съдебната власт, на обективен анализ на натовареността, на дългосрочно планиране и на ясно определени управленски приоритети. Разпределението на ресурсите следва да бъде прозрачно, предвидимо и аргументирано, така че да гарантира равнопоставени условия за работа на магистратите и съдебните служители в цялата страна.

Разпределението на ресурсите следва да се основава на принципите на **програмното бюджетиране**, при което финансовото планиране е обвързано с ясно определени стратегически цели, измерими резултати и оценка на ефективността на публичните разходи. Подобен подход позволява бюджетната политика да се превърне в инструмент за развитие, а не единствено в механизъм за ежегодно разпределяне на средства.

При формирането и изпълнението на бюджетната политика ВСС следва последователно да използва експертния потенциал на своята администрация и специализираните финансови звена, така че управленските решения да се основават на професионален финансов анализ и експертна оценка.

Инвестициите в съдебната власт следва да бъдат насочени не само към текущото функциониране на институциите, но и към тяхното устойчиво развитие. Това включва модернизиране на материалната база, ускорено внедряване на съвременни информационни технологии, развитие на електронното правосъдие, подобряване на сигурността на информационните системи и създаване на условия за ефективна и безопасна работа на магистратите и съдебните служители.

Управлението на недвижимите имоти следва да се осъществява като управление на единен публичен портфейл, а не чрез последователно удовлетворяване на отделни институционални искания. В началото на мандата ще предложи изготвянето на цялостна оценка на сградния фонд, която да обхване техническото състояние, безопасността, достъпността, използваемостта, енергийната ефективност, условията за съхраняване на дела и веществени доказателства и съответствието с перспективите за развитие на съдебната карта.

Въз основа на оценката следва да бъде приета многогодишна капиталова програма с публично обявена последователност на проектите. За всеки проект трябва да бъдат съпоставени ремонтът, реконструкцията, съвместното използване на съществуваща сграда, наемането и новото строителство, като се отчита пълната стойност за целия жизнен цикъл. Финансиране следва да получават първо обектите с най-висок риск и най-голямо отражение върху достъпа до правосъдие и нормалното функциониране на органите. Напредъкът, разходите и отклоненията от програмата трябва да се отчитат ежегодно.

Убеден съм, че доброто финансово управление не се измерва единствено с размера на бюджета, а със способността наличните ресурси да бъдат използвани така, че да укрепват независимостта на съдебната власт, да подобряват условията за работа и да създават предпоставки за по-качествено, по-ефективно и по-достъпно правосъдие. Поради това бюджетната политика следва да бъде неразделна част от стратегическото управление на съдебната система, а не ежегодна процедура по разпределяне на финансови средства.

4.4. Дигиталната трансформация като стратегическа политика

Дигиталната трансформация на съдебната власт не следва да се свежда до внедряването на отделни информационни системи или до електронизирането на съществуващи административни процеси. Тя

представлява цялостна промяна в начина, по който се организира, управлява и осъществява правораздавателната дейност. Поради това дигитализацията следва да бъде разглеждана като самостоятелен стратегически приоритет на ВСС.

Дигитализацията вече е част от ежедневно функциониране на правосъдието, но България продължава да изостава спрямо редица европейски държави. Показателен е Регламент (ЕС) 2023/1543, приложим от 18.08.2026 г., който въвежда Европейската заповед за предоставяне и Европейската заповед за запазване на електронни доказателства. България посреща режима без необходимата правна и техническа готовност: липсват специална национална уредба, внедрен национален компонент и оперативна среда за участие в европейската система за цифров обмен JUDEX.

Използването на съвременните информационни технологии следва да бъде насочено към повишаване на качеството, бързината и предвидимостта на съдебното управление. Електронното правосъдие трябва да намалява административната тежест, да оптимизира вътрешните процеси, да улеснява достъпа до правосъдие и да създава условия за по-ефективно взаимодействие между органите на съдебната власт и останалите държавни институции.

Особено значение има изграждането на единна и съвместима цифрова среда в рамките на съдебната система. Информационните решения следва да бъдат разработвани така, че да осигуряват оперативна съвместимост, висока степен на информационна сигурност, защита на личните данни и устойчивост на критичната информационна инфраструктура. Внедряването на новите технологии следва да бъде съпътствано от оценка на въздействието им върху организацията на работа и от подготовка на магистратите и съдебните служители за ефективното им използване.

Особено внимание следва да бъде отделено на **навлизането на системите с изкуствен интелект**. Те притежават значителен потенциал при обработването на големи масиви от информация, подпомагането на анализите и оптимизирането на административната дейност, но не могат да заменят вътрешното убеждение, правната преценка и личната отговорност на магистрата. Използването им следва да бъде подчинено на принципите на законност, прозрачност, контролируемост, защита на основните права и запазване на човешката отговорност при правораздаването.

Развитието на цифровите технологии открива нови възможности и за стратегическото управление на съдебната власт. Анализът на данните, електронният обмен на информация, автоматизираните справочни системи и съвременните аналитични инструменти могат съществено да подпомогнат кадровото планиране, анализа на натовареността, управлението на ресурсите и оценката на резултатите от провежданите политики. По този начин технологиите се превръщат в инструмент за информирано и основано на доказателства управление, като подпомагат експертната управленска преценка, без да я заместват.

В началото на мандата ще предложи изготвянето на единна карта на информационните системи, електронните услуги, обменяните данни, техническите зависимости, договорите за поддръжка и установените рискове за сигурността и непрекъсваемостта. Въз основа на нея следва да бъде приета обща цифрова архитектура и подреден портфейл от проекти, като за всеки проект бъдат определени изпълнител, потребители, бюджет, срокове, план за действие, обучение, техническа поддръжка и измерими очаквани ползи.

Новите решения следва да се въвеждат след пилотно изпитване с реални потребители и оценка на въздействието върху работните процеси, а не само след техническо приемане. Резултатите трябва да се измерват чрез

надеждност, време за изпълнение, намалена административна тежест, удовлетвореност на потребителите и брой прекъсвания и инциденти.

За системите с изкуствен интелект ВСС следва да приеме отделна рамка за допустима употреба, оценка на риска, защита на данните, човешки контрол, проследимост и периодичен одит. Трябва да бъдат ясно разграничени административното подпомагане и аналитичните функции от дейностите, при които технологията би могла да засегне независимата преценка или правата на участниците в производството.

4.5. Управление на промяната

Ускореното технологично развитие, промените в обществените отношения, измененията в законодателството и развитието на националната и международната съдебна практика, както и нарастващите очаквания към съдебната власт изискват ВСС не просто да реагира на вече настъпили промени, а своевременно да ги разпознава, анализира и управлява. Това предполага постоянно оценяване и усъвършенстване на действащите организационни механизми, развитие на човешкия потенциал и предварителна подготовка на системата за новите професионални и технологични изисквания.

Адаптивността не може да бъде за сметка на независимостта, върховенството на правото, институционалната почтеност, законността и правната сигурност. ВСС следва да различава промените, които реално подобряват качеството и ефективността на правораздаването, от тези, които създават нови рискове или отслабват институционалните гаранции. Не всяка промяна е развитие; устойчивото развитие е резултат от анализирани, планирани и професионално реализирани политики.

Дигитализацията е важна част от този процес, но не го изчерпва. Киберпрестъпността, финансовите престъпления, цифровите доказателства, изкуственият интелект, трансграничната престъпност и

международното правно сътрудничество изискват нова експертиза, организационна готовност и специализирано обучение. Успешното управление на промяната предполага и професионална култура, която насърчава диалога, инициативността, обмена на добри практики и разумното въвеждане на иновации, като едновременно съхранява институционалната памет и утвърдените професионални стандарти.

Ще работя за утвърждаването на модел на съдебно управление, който съчетава стратегическо планиране, организационна устойчивост и способност за разумно управление на промяната. Подкрепям политики, които не преследват промяната като самоцел, а я използват като средство за повишаване качеството на правораздаването, укрепване на независимостта на магистратите, развитие на човешкия потенциал и утвърждаване на институционалната почтеност. Убеден съм, че именно така Висшият съдебен съвет може да бъде двигател на устойчивото развитие на съдебната власт.

4.6. Приемственост и институционална устойчивост

Една от най-важните характеристики на добре управляваната институция е нейната способност да се развива последователно независимо от персоналните промени в нейното ръководство. Съдебната власт изпълнява конституционни функции с дългосрочно значение за държавата и обществото. Поради това нейното развитие не следва да бъде зависимо от отделни личности, а да се основава на устойчиви институционални политики, професионални стандарти и изградени организационни механизми.

Считам, че приемствеността е необходимо условие за ефективното стратегическо управление. Тя не означава запазване на съществуващото положение или отказ от развитие. Напротив – истинската приемственост предполага всяка следваща управленска политика да стъпва върху постигнатите резултати, да съхранява работещите практики и да

надгражда натрупания институционален опит. По този начин развитието придобива устойчив характер и не зависи от промяната на персоналния състав на органите на управление.

Особено значение има съхраняването на институционалната памет. Натрупаният професионален опит, добрите организационни практики, резултатите от проведените политики и изводите от предходни управленски решения представляват ценен ресурс, който следва да бъде използван при планирането на бъдещото развитие на съдебната система. Институция, която не използва собствения си опит, е принудена многократно да решава едни и същи проблеми и губи възможността за последователно усъвършенстване.

Приемствеността следва да се проявява и в развитието на човешкия потенциал. Изграждането на бъдещи административни ръководители, развитието на експертен капацитет, насърчаването на наставничеството, обменът на професионален опит и подготовката на следващото поколение магистрати са част от дългосрочната устойчивост на съдебната власт. Силните институции се изграждат не само чрез добри правила, но и чрез последователна политика за развитие на хората, които ги прилагат.

Институционалната устойчивост изисква и последователност в управленските политики. Кадровата политика, обучението, дигитализацията, организационното развитие и останалите стратегически направления следва да бъдат изградени така, че да могат да бъдат надградени, а не прекъсвани при всяка промяна в управлението. Именно тази последователност гарантира, че усилията на институцията се натрупват във времето и водят до реално подобряване на функционирането на съдебната система.

Същевременно приемствеността не означава запазване на неефективни практики. Всяка управленска политика следва периодично да бъде оценявана чрез резултатите, които постига. Работещите решения следва да бъдат развивани и усъвършенствани, а практиките, които не

постигат поставените цели, да бъдат своевременно променяни или прекратявани. Именно съчетаването на приемственост с постоянна оценка на ефективността превръща устойчивостта в двигател на развитието, а не в предпоставка за институционална инерция.

Ще работя за утвърждаването на модел на съдебно управление, основан на приемственост, организационна устойчивост и дългосрочна стратегическа визия. Подкрепям политики, които съхраняват институционалната памет, развиват човешкия потенциал, надграждат добрите практики и осигуряват последователност в развитието на съдебната власт. Убеден съм, че устойчивите институции не се изграждат чрез отделни успешни решения, а чрез способността им последователно да се учат, да се развиват и да предават натрупания опит на следващите поколения професионалисти.

4.7. Международното сътрудничество като ресурс за развитие

Развитието на съдебната власт е неразривно свързано с активното участие в европейските и международните професионални мрежи. Международното сътрудничество не следва да се възприема като представителна дейност, а като възможност за обмен на добри практики, повишаване на професионалната експертиза и усъвършенстване на съдебното управление.

ВСС следва последователно да подкрепя участието на българските магистрати в международни професионални организации, европейски обучителни програми и експертни форуми, както и да насърчава активния обмен на знания и практически опит със съдебните системи на други държави.

Особено значение има системното проследяване на развитието на европейските стандарти относно независимостта на съдебната власт, съдебното управление, професионалната етика, обучението на магистратите и защитата на основните права. Международният опит

следва да бъде анализиран критично и да се прилага съобразно особеностите на българската правна система, без механично възпроизвеждане на чужди модели.

Българската съдебна система следва не само да възприема добри международни практики, но и активно да споделя собствения си професионален опит. Участието на български магистрати в международни експертни формати укрепва авторитета на съдебната власт и създава възможност натрупаните национални решения да бъдат представени и оценени в европейски контекст.

Ще подкрепям политика, която разглежда международното сътрудничество като стратегически инструмент за модернизиране на съдебната власт, за повишаване качеството на управленските решения и за утвърждаване на авторитета на българската съдебна система в европейското правно пространство.

4.8. Институционален диалог като управленски инструмент

Ефективното стратегическо управление изисква институционалният диалог да започва при идентифицирането на проблемите и подготовката на решенията, а не да се изчерпва с формално съгласуване на вече формирана позиция. ВСС упражнява своите правомощия в сложна институционална среда, в която качеството на управленските решения зависи от това доколко са основани на задълбочено обсъждане на различните професионални гледни точки и на реални потребности. Съдиите, прокурорите и следователите имат различни функции, но споделят общ интерес от защитата на независимостта, високите професионални стандарти, качествено правораздаване и общественото доверие. Затова управленските политики на ВСС следва да се основават на професионалната експертиза, практическия опит и откритото обсъждане на различните гледни точки при отчитане на общите цели.

На първо място, ВСС следва да поддържа **активен професионален диалог с магистратите като практически израз на принципа за хоризонтална комуникация**. Именно магистратите ежедневно прилагат закона и най-добре познават практическите затруднения, организационните дефицити и потребностите от развитие на съдебната система. Тяхната професионална експертиза следва да бъде използвана както при решаването на конкретни кадрови и организационни въпроси, така и при формирането на дългосрочните политики за развитие на съдебната власт.

Дейността на ВСС и неговите членове трябва да е прозрачна и видима за българските магистрати и съдебни служители, с реална възможност за пряк контакт и непосредствена отчетност. Като член на Съвета ще провеждам редовни срещи с прокурорите, следователите и служителите в цялата страна. Ще работя на интернет страницата на ВСС да бъде създаден специален модул, чрез който колегите да задават въпроси и да получават отговори от членовете на Съвета.

Ефективното управление предполага и **конструктивно взаимодействие с органите на съдебната власт, Националния институт на правосъдието, Инспектората към Висшия съдебен съвет, Министерството на правосъдието и останалите институции, чиито правомощия са свързани с функционирането на съдебната система**. Това взаимодействие следва да се основава на взаимно уважение към институционалната компетентност, ясно разграничаване на правомощията и обща ангажираност с повишаването качеството на правораздаването.

Особено значение има и активният диалог с **професионалните организации на магистратите и съдебните служители**. Тяхното участие в обсъждането на кадровите, организационните и законодателните политики обогатява управленските решения с практически опит и професионална експертиза. ВСС следва да поддържа постоянен, открит и равнопоставен диалог с професионалната общност, като зачита нейното

право на самостоятелно и независимо изразяване на становища. Институционалният диалог следва да обхваща и академичната общност, научните организации, юридическите професии и организациите на гражданското общество, когато тяхната експертиза може да допринесе за развитието на съдебната система. Подобно взаимодействие не ограничава независимостта на съдебната власт, а разширява експертната основа на управленските решения и повишава тяхната обществена легитимност.

Особено важен е **диалогът със законодателната власт**. Макар ВСС да не притежава законодателна инициатива, той разполага с уникалната възможност да бъде институционален изразител на професионалния опит на магистратите в законодателния процес. Ролята му не следва да се изчерпва с даването на становища по вече внесени законопроекти. Като орган, който разполага с непосредствени наблюдения върху функционирането на съдебната система, той следва активно да анализира практическите проблеми в действащото законодателство, да идентифицира необходимостта от нормативни промени и своевременно да поставя тези въпроси в дневния ред на институционалния диалог.

Посредством ВСС българските магистрати трябва да бъдат не обект, а активен субект в процесите на усъвършенстване на съдебната власт.

За тази цел ВСС следва да изгради устойчив механизъм за събиране, анализ и систематизиране на предложенията на съдиите, прокурорите и следователите, за проследяване на законодателните инициативи, ранно включване в обществените обсъждания и координиране на професионалните становища на магистратската общност. Подготовката на тези становища следва да се основава на широко професионално обсъждане с магистратите, научната общност и професионалните организации, така че позициите на ВСС да отразяват в максимална степен практическия опит и експертния потенциал на съдебната система. Особено важно е професионалната общност да бъде пълноценно включвана при

подготовката на измененията в Закона за съдебната власт, Наказателния кодекс, Наказателно-процесуалния кодекс и останалите нормативни актове, засягащи дейността на съдебната власт. Законодателните решения следва да се основават на експертност, а не единствено на политически съображения.

Опитът от последните конституционни реформи и заявените нови промени изискват ВСС да участва активно в общественото и професионалното обсъждане, като изразител на интересите на съдебната власт, който представя експертно позициите ѝ и оценява въздействието на предложенията върху нейната независимост и правата на гражданите.

Особено значение има участието на ВСС в **международния професионален диалог**. Европейските и международните професионални мрежи, обменът на добри практики и сътрудничеството с партньорски институции предоставят възможност за усъвършенстване на съдебното управление, развитие на професионалната подготовка и прилагане на утвърдени европейски стандарти. Международният опит следва да бъде използван критично и съобразно конституционната уредба, правната традиция и потребностите на българската съдебна система.

Институционалният диалог е предпоставка за качеството и легитимността на управленските решения. Решенията, които са предшествани от професионално обсъждане, анализ на различните гледни точки и оценка на възможните последици, са по-устойчиви, по-добре мотивирани и се ползват с по-високо доверие както сред магистратите, така и в обществото. Професионалният плурализъм и свободното изразяване на аргументирани становища не затрудняват работата на ВСС, а повишават качеството на неговите решения, когато са основани на взаимно уважение и професионална експертиза.

Ще работя за утвърждаването на професионалния институционален диалог като постоянен елемент от стратегическото съдебно управление. Подкрепям управление, което търси експертизата на професионалната

общност, насърчава сътрудничеството между институциите, използва международния опит критично и отговорно и изгражда решенията си върху открито обсъждане, задълбочен анализ и ясна управленска визия.

4.9. Личен ангажимент

Като член на ВСС ще работя за утвърждаването на модел на стратегическо съдебно управление, основан на анализ, надеждни данни, измерими цели, оценка на резултатите и дългосрочна визия за развитието на съдебната власт. Ще подкрепям управленски решения, които съчетават приемственост с разумна модернизация, развиват човешкия потенциал, използват доказателствен подход при планирането и насърчават непрекъснатото организационно усъвършенстване.

Ще отстоявам управление, което изгражда институционална памет, укрепва организационния капацитет и оценява всяка реформа според нейния реален принос за независимостта, качеството на правораздаването, ефективността на съдебното управление и общественото доверие в съдебната власт. Убеден съм, че стратегическото съдебно управление е единственият устойчив модел, чрез който ВСС може последователно да развива съдебната система, да гарантира нейната независимост и да укрепва нейния обществен авторитет.

VI. МЕХАНИЗЪМ ЗА РЕАЛИЗАЦИЯ И ОТЧЕТНОСТ

Реализирането на настоящата концепция изисква ясна последователност на действията, а не едновременно откриване на множество паралелни инициативи. В първите сто дни от мандата ще предложа ВСС да изготви публичен базов доклад за състоянието на основните управленски системи: кадровите процедури и натрупаните забавяния, натовареността и кадровите дефицити, рисковете за

институционалната почтеност, състоянието на информационните системи, сградния фонд и изпълнението на действащите стратегически документи.

Въз основа на този доклад ще настоявам да бъде приета мандатна програма, разделена на годишни планове с ограничен брой приоритетни резултати. За всяка мярка следва да бъдат определени отговорна комисия или административно звено, необходим ресурс, срок, очакван резултат, измерими показатели, зависимости и основни рискове. Приоритет през първата година трябва да имат възстановяването на институционалната почтеност, преодоляването на забавените кадрови процедури и изграждането на надеждна информационна основа за следващите управленски решения.

На всеки шест месеца ВСС следва да публикува отчет за изпълнението, който показва не само извършените дейности, но и постигнатите резултати, допуснатите отклонения и необходимите корективни действия. Като член на Съвета ще представям по същия ред и личен отчет за внесените от мен предложения, изразените позиции и изпълнението на поетите ангажменти.

VII. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изключително важно е самите ние да вземем съдбата си в ръце, а това може да стане само с активност и упражняване на информиран и мъдър избор

Кандидатурата за член на ВСС е отговорност към бъдещето на съдебната власт. Тя предполага не само познаване на законовата уредба и кадровите правомощия на Съвета, но и ясно разбиране за неговата конституционна роля като орган, който определя посоката на развитие на съдебната система. Поради това настоящата концепция не се ограничава до

отделни предложения за усъвършенстване на дейността на ВСС, а предлага цялостна визия за стратегическото упражняване на неговите конституционни и законови правомощия.

В основата на тази визия стои убеждението, че независимостта на съдебната власт, институционалната почтеност, професионализмът и общественото доверие не са самостоятелни цели. Те са взаимно свързани елементи на единна система, в която всяко управленско решение оказва влияние върху всички останали. Независимостта не може да бъде защитена без почтени институции, институционалната почтеност – без професионализъм, професионализмът – без последователна кадрова политика, а общественото доверие – без справедливо, предвидимо и отговорно съдебно управление.

Поради това считам, че ролята на ВСС следва да бъде разглеждана в по-широк контекст от упражняването на отделните му конституционни и законови правомощия. Неговата конституционна мисия е да провежда последователни политики за развитие на съдебната власт, основани на законност, независимост, институционална почтеност, професионализъм, прозрачност, анализ и отговорност. Само при подобен подход кадровите, организационните и управленските решения могат да се превърнат в част от обща стратегия за устойчиво развитие на съдебната система.

Убеден съм, че членът на ВСС следва да бъде не само участник в процеса на вземане на решения, а носител на дългосрочна управленска визия. Той следва да защитава независимостта на магистратите, да отстоява институционалната почтеност, да насърчава професионалното развитие на човешкия потенциал, да работи за изграждането на силни институции и да оценява всяко решение през неговото въздействие върху качеството на правораздаването и общественото доверие в съдебната власт.

Вярвам, че съдебната власт разполага с необходимия професионален потенциал, за да отговори на очакванията на обществото. За да бъде този

потенциал реализиран, са необходими последователно управление, уважение към професионалната експертиза, предвидими кадрови решения, институционална почтеност и устойчиви политики, които поставят развитието на съдебната система над краткосрочните решения и персоналните промени.

С убеждението, че именно такава следва да бъде ролята на ВСС, представям настоящата концепция не само като програма за действие, а и като личен професионален ангажимент.

Ще отстоявам принципите и приоритетите, изложени в нея, с ясното съзнание, че доверието в съдебната власт се изгражда ежедневно – чрез законосъобразни решения, институционална почтеност, професионализъм и последователност в управлението.

Съзнавам, че ВСС е колективен орган и решенията както в ПК, така и в Пленума, не могат да бъдат взети от един човек. За да бъдат реализирани приоритетите и политиките, защитени в настоящата концепция, е необходимо принципно и конструктивно взаимодействие с останалите власти, както и подкрепа от цялата магистратска общност и от българската общественост.

Убеден съм, че бъдещето на съдебната власт не зависи единствено от законодателните промени, а преди всичко от начина, по който се упражняват предоставените от Конституцията правомощия. Именно чрез професионализъм, институционална почтеност, последователно стратегическо управление и безусловно уважение към независимостта на магистратите ВСС може да бъде двигател на устойчивото развитие на съдебната власт, гарант за нейния авторитет и основен фактор за възстановяването на общественото доверие в правосъдието.

Ще упражнявам мандата си независимо от персонални, институционални и групови зависимости, ще мотивирам публично позициите си по въпросите с принципно значение и ще се отчитам

периодично пред прокурорската общност за изпълнението на поетите ангажменти. Ще търся подкрепа за тях чрез аргументи, проверими данни и открит професионален диалог, с разбирането, че членът на ВСС дължи отговорност едновременно на избраните го магистрати, на съдебната власт като цяло и на обществото.

26.08.2026 год.

Изготвил:

Владимир Николов/

РЕЗЮМЕ НА КОНЦЕПЦИЯТА

ЗА ДЕЙНОСТТА НА ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ И СТРАТЕГИЧЕСКОТО УПРАВЛЕНИЕ НА СЪДЕБНАТА СИСТЕМА



Владимир Валентинов Николов - прокурор в Окръжна прокуратура - Плевен, кандидат за избран член на Висшия съдебен съвет от професионалната квота на българските прокурори

„От възстановяване на доверието към модерно управление на съдебната власт“

МОЯТА ВИЗИЯ Виждам ВСС като орган на стратегическо съдебно управление и професионално лидерство, който чрез институционална почтеност, защита на независимостта и отговорност пред обществото определя посоката на развитие на съдебната власт и изгражда общественото доверие в нея. Възстановяването на доверието е основната цел; модерното управление е средството за нейното постигане; хората са най-ценният ресурс. Тази визия обобщава професионалния и управленския ми път и надгражда концепцията, с която бях избран за член на ВСС през 2022 г.

1. ПРОФЕСИОНАЛЕН ПЪТ, ДОКАЗАНО ЛИДЕРСТВО И ЛИЧЕН АНГАЖИМЕНТ

Кандидатурата ми за член на ВСС е поет ангажимент към бъдещето на съдебната власт. Кандидатирам се с убеждението, че натрупаният професионален, управленски и академичен опит трябва да бъде поставен в служба на развитието на цялата съдебна система. Приемам участието в този конституционен орган като висока професионална и обществена отговорност и като естествено продължение на последователно изграждано разбиране за управление, основано на законност, независимост, институционална почтеност и отговорност към обществото.

Професионалният ми път обхваща различните нива на прокуратурата - от младши прокурор до административен ръководител на районна и окръжна прокуратура - и предходна работа в разследващите органи на МВР. Този опит ми дава пряк поглед върху работата на прокурорите и следователите, взаимодействието между прокуратурата, разследването и съда и отражението на кадровите и управленските решения върху ефективността на институциите и защитата на обществения интерес.

Управленската ми практика е доказана с резултатите на Окръжна прокуратура - Плевен през 2021-2025 г., постигнати с професионалните усилия на магистратите и съдебните служители. При нарастващ обем работа изградихме устойчиви механизми за контрол и координация, чрез които срочността на досъдебните производства се запази над

93-96%, без натрупване на просрочия. Прокуратурите от съдебния район заеха водещо място в Апелативен район - Велико Търново по брой внесени в съда актове. Оправдателните съдебни актове намаляха от 33 през 2023 г. на 16 през 2025 г., а делът на оправданите лица спадна до 1,5%. Екипът преодоля дефицитите във вътрешния микроклимат и координацията, изгради стабилна професионална среда и устойчиво взаимодействие с разследващите органи и съдилищата. Създадено беше високо равнище на организация, законосъобразност и контрол.

Практическата и управленската ми дейност е допълнена от активно участие в обучението на магистрати и разследващи органи, разработването на професионални политики, международни инициативи и специализирани обучения в областта на наказателното правосъдие и управлението. През 2026 г. ми беше присъдена образователната и научна степен „доктор“. Академичната работа ми помогна да осмисля практическия си опит от гледище на стратегически анализ и изграждане на управленски модели, основани на доказателства, професионална експертиза и европейски стандарти.

Авторитетът на ВСС се изгражда чрез последователност между заявените принципи и реалните управленски решения. Приемам ролята на члена на ВСС като носител на дългосрочна визия, лична отговорност и ежедневен пример за професионално поведение. Колективният характер на Съвета изисква принципно взаимодействие между неговите членове, институционален диалог с останалите власти и активната подкрепа на магистратската общност и обществото.

Ще упражнявам мандата си свободно от персонални, институционални и групови зависимости, ще защитавам независимостта на магистратите, ще отстоявам институционалната почтеност и ще оценявам решенията през тяхното въздействие върху качеството на правораздаването и общественото доверие.

Ще мотивирам публично позициите си по въпросите с принципно значение и ще се отчитам периодично за изпълнението на поетите ангажменти.

Ще бъда достъпен за прокурорите, следователите и служителите и ще търся подкрепа чрез аргументи, проверими данни и открит професионален диалог, тъй като доверието се изгражда със справедливи решения и видима лична отговорност.

2. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВОТО: МАНДАТ ЗА ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ НА ДОВЕРИЕТО

Висшият съдебен съвет определя стандарта на съдебното управление, професионалната среда на магистратите и условията за независимо, ефективно и

справедливо правораздаване. Продължителното функциониране на ВСС след изтичането на мандата му направи видими непроследимото формиране на част от решенията, непоследователните критерии, непредвидимата кадрова практика, забавената реакция при данни за неправомерно влияние и отсъствието на отговорност при управленски провал. Случаите „Осемте джуджета“ и „Нотариуса“ показаха цената на закъснялата институционална реакция.

Динамичната обществена, правна и технологична среда изисква решения, които създават устойчиви условия за независимо и ефективно правораздаване, професионално развитие на магистратите и укрепване на съдебната система.

Настоящият избор възлага на бъдещия състав на Съвета мандат за институционално възстановяване и развитие в период на високи професионални и обществени очаквания, натрупани кадрови и управленски дефицити и дълбоко разколебано доверие. Необходим е нов модел на управление, в който ВСС упражнява конституционните си правомощия с ясна стратегическа визия, дългосрочна перспектива и отговорност за резултата, своевременно установява фактите, разпознава системния риск и възстановява доверието чрез прозрачни и убедително мотивирани решения.

Основната задача на бъдещия ВСС е да изгради среда, в която независимостта, професионализмът и почтеността са гарантирани от начина, по който функционира самата институция. В основата на новия модел стои институционалната почтеност – последователно, прозрачно и независимо упражняване на правомощията в съответствие с Конституцията, закона и професионалната етика. Тя изисква защита от външно въздействие и вътрешен институционален натиск, предвидима кадрова практика и еднакви стандарти на отговорност.

Редовното обновяване на състава е институционална гаранция за приемственост и отчетност. Подкрепям избора на професионалната и парламентарната квота по различно време, по подобие на ротационния модел при Конституционния съд, както и внимателно уреден механизъм за предсрочно прекратяване на мандата при трайно и обективно установимо неизпълнение, осъществяван чрез прозрачна процедура и при гаранции за независимата преценка на члена.

Доверието е измеримият резултат от справедливото, предвидимо и открито управление на съдебната власт. Върху тази основа настоящата концепция

изгражда единна система от принципи, приоритети и решения за силна, почтена и обществено легитимна съдебна власт. Силата на ВСС се доказва с решения, които издържат проверката на закона, фактите и публичния разум.

3. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ

Концепцията изгражда единен управленски модел върху шест взаимно свързани принципа: институционална почтеност, независимост, професионализъм, прозрачност и предвидимост, хоризонтална комуникация и стратегическо управление. Те образуват общия стандарт, по който следва да се взема, мотивира и оценява всяко решение на ВСС, и дават основата на приоритетите и конкретните политики в концепцията.

Институционалната почтеност изисква съответствие между заявените принципи и реалното упражняване на правомощията. Решенията на ВСС следва да се основават на Конституцията, закона, професионалните качества, обективните критерии и публично изложените мотиви, при еднакво третиране и отговорност пред съдебната власт и обществото.

Независимостта гарантира правото на всеки гражданин неговият случай да бъде решен според закона, доказателствата и вътрешното убеждение на магистрата. ВСС следва да я защитава еднакво от външен натиск, вътрешно неправомерно въздействие и управленски произвол чрез самия модел на съдебното управление.

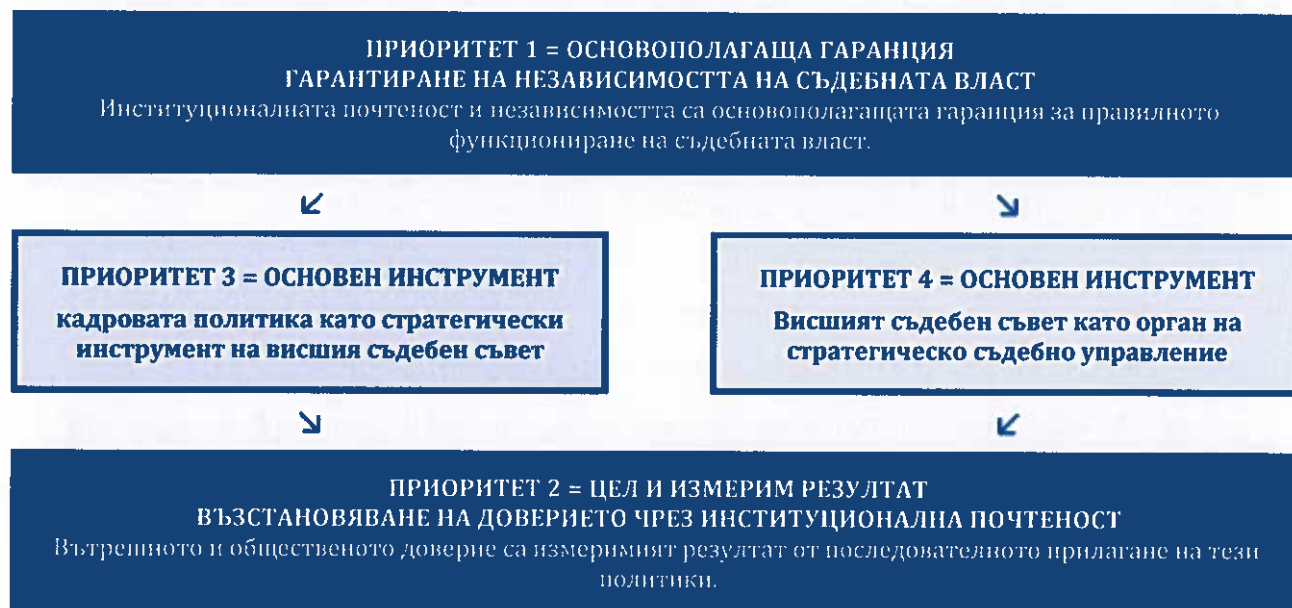
Професионализмът свързва компетентността, задълбочения анализ и обективната оценка на фактите с отговорността за дългосрочните последици на решенията. Той изисква уважение към експертното знание, развитие на магистратите, приемственост на доказалите се практики и готовност за учене и адаптиране.

Прозрачността и предвидимостта изграждат легитимността на управлението чрез предварително известни критерии, убедителни мотиви и последователно решаване на сходните случаи. Всяко съществено отклонение от установения подход следва да получава ясно и публично обяснение.

Хоризонталната комуникация включва практическата експертиза на съдиите, прокурорите, следователите и съдебните служители в управленските решения и превръща ВСС в реален изразител на потребностите на професионалната общност.

Стратегическото управление свързва дългосрочната визия с анализа на резултатите, ясните приоритети и предвиждането на бъдещите предизвикателства, като съхранява ефективните решения и развива управленските практики съобразно потребностите на съдебната власт.

4. АРХИТЕКТУРА НА ПРИОРИТЕТИТЕ



ПРИОРИТЕТ I: ГАРАНТИРАНЕ НА НЕЗАВИСИМОСТТА НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

Независимостта започва от начина на управление

Защитата на независимостта е първостепенен приоритет на ВСС и водещ критерий за всяко кадрово решение, управленска политика и институционално действие.

1.1. Защита от външен институционален натиск. ВСС следва своевременно, принципно и еднакво да защитава всички магистрати от външен институционален, политически, икономически или обществен натиск, като използва всички предоставени от Конституцията и закона механизми.

1.2. Защита от вътрешен институционален натиск. Същата защита се дължи при неправилен натиск вътре в съдебната система, особено когато административни правомощия се използват за въздействие върху

професионалната независимост, създаване на зависимости или организационен натиск.

1.3. Недопускане на управленски произвол. Предвидимото управление изисква прозрачни процедури, еднакво прилагане на обективни критерии, убедително мотивирани решения и реална отчетност при упражняването на кадровите правомощия.

1.4. Независимост чрез институционална почтеност. ВСС следва да изгради среда, която предотвратява неправомерното въздействие чрез предвидими кадрови процедури, ясни правила и еднакви стандарти към всички магистрати. Институционалната почтеност е най-надеждната гаранция срещу външен и вътрешен натиск и злоупотреба с административна власт.

1.5. Личен ангажимент. Ще настоявам всеки сигнал за външен или вътрешен институционален натиск да бъде разглеждан своевременно, безпристрастно и при еднакви стандарти независимо от личността на засегнатия. Всеки български магистрат и съдебен служител трябва да има увереност, че при неправомерно засягане на неговата независимост или добро име ще получи своевременно институционална защита. За тази цел ще предлагам използването на всички законови възможности, включително Механизма за публична реакция на Прокурорската колегия на ВСС. Ще предложа и единна процедура за получаване и разглеждане на сигналите със срок за първоначална оценка, гаранции за конфиденциалност и защита от неблагоприятно третиране, проследимост на предприетите действия и мотивирано приключване на всеки случай. ВСС следва ежегодно да публикува обобщен доклад за сигналите, институционалните реакции и установените системни рискове.

ПРИОРИТЕТ II: ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ НА ДОВЕРИЕТО ЧРЕЗ ИНСТИТУЦИОНАЛНА ПОЧТЕНОСТ

Доверието е управленски резултат от ежедневно доказвана институционална почтеност

Възстановяването на доверието е пряк резултат от начина, по който ВСС упражнява своите правомощия – чрез кадровата политика, прозрачността на процедурите, последователността на решенията и способността да защитава независимостта на магистратите.

2.1. Доверието започва вътре в системата. Първата отговорност на ВСС е да изгради вътрешна среда, основана на уважение към професионалната независимост, еднакво третиране и предвидимост при упражняването на кадровите правомощия. Професионалните, мотивирани и справедливи решения изграждат легитимността на съдебното управление сред магистратите и в обществото.

2.2. Организационната култура като управленска отговорност. Организационната култура е резултат от последователни управленски политики. ВСС следва съзнателно да насърчава култура на професионално уважение, открит диалог, взаимно доверие, споделена отговорност и институционална лоялност към принципите, а не към личности.

2.3. Легитимността като резултат от последователно управление. Легитимността на ВСС се изгражда ежедневно чрез качеството на неговите решения. Еднаквите критерии, публичната мотивираност на кадровите решения, прозрачните процедури и предвидимите управленски политики следва да утвърждават институционалната почтеност като постоянен критерий при упражняването на всички правомощия на Съвета.

2.4. Публичният авторитет на съдебната власт. ВСС следва да провежда последователна политика на откритост и професионална комуникация, която представя мотивите, целите и резултатите от неговите политики и развива диалог с медиите, академичната общност, юридическите професии и гражданското общество. Съветът трябва своевременно да защитава авторитета на съдебната власт при необосновани публични атаки и да надгражда Образователната програма „Съдебната власт – информиран избор и гражданско доверие. Отворени съдилища и прокуратури“.

Ще предложи периодично независимо изследване с постоянна методология. Вътрешното изследване ще измерва справедливостта на кадровите решения, защитата от неправилен натиск, равнопоставеността, достъпността на членовете на ВСС и качеството на управленската комуникация, а външното – достъпността на съдебните услуги, яснотата на информацията, отношението към гражданите и възприеманата почтеност на управлението. Методологията, резултатите и предприетите мерки трябва да бъдат публични и съпоставими във времето.

2.5. Личен ангажимент. Ще работя за управление, при което институционалната почтеност е водещ критерий при всяко кадрово и управленско решение. Ще работя за преодоляване на практиката Прокурорската колегия да взема решения без достатъчна публична проследимост, да отсъства от съществени обществени дебати и да не предоставя своевременно и разбираема информация за основанията и изпълнението на своите решения. Публичността трябва да обхваща приложените критерии, изразените позиции, последващото изпълнение и причините за всяко отклонение от предварително заявената политика.

Ще заставам зад позициите и решенията си с името и лицето си – пред колегите и пред обществото.

ПРИОРИТЕТ III: КАДРОВАТА ПОЛИТИКА КАТО СТРАТЕГИЧЕСКИ ИНСТРУМЕНТ НА ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ

Кадровите решения са най-силният инструмент, чрез който ВСС изгражда професионалната среда, организационната култура и общественото доверие в съдебната власт

3.1. Кадровата политика като управление на човешкия потенциал. Всяко решение за назначаване, повишаване, преместване, атестиране, избор на административен ръководител, поощряване или дисциплинарна отговорност формира професионалната среда, организационната култура и общественото доверие. Затова кадровата политика следва да бъде стратегически инструмент за управление на човешкия потенциал, основан на последователност, прозрачност, обективна оценка, мотивирани решения и еднакви критерии.

Ефективната кадрова политика е доказателствено основана: използва данни за натовареността и кадровите дефицити, оценка на професионалните резултати, прогнозиране на потребностите и измерими показатели за развитие. Кадровото планиране трябва да отчита необходимостта от специализация, регионалните различия, новите форми на престъпност, дигитализацията и внедряването на съвременни технологии, така че решенията да предотвратяват бъдещи проблеми. Професионалното израстване следва да зависи от знанията, професионалните качества, доказаните резултати и личния интегритет.

Административните ръководители трябва да бъдат избирани като институционални лидери с професионален авторитет, управленски капацитет, почтеност и стратегическо мислене.

Инвестицията в развитието на хората, мотивацията и лидерския им потенциал е инвестиция в качеството на правораздаването, устойчивостта на институциите и общественото доверие.

3.2. Конкурсите – гаранция за професионализъм и доверие. Вътрешните конкурси за повишаване и преместване трябва да приключват своевременно и да осигуряват реална конкуренция, обективна оценка, ясни и еднакво прилагани критерии, прозрачни процедури и мотивирани решения. Документалната оценка може да бъде допълвана само със стандартизирани и проверими елементи. Личното изслушване изисква единен формат, предварително определени компетентности, мотивирани оценки и запис, а евентуалното децентрализиране – национално единни стандарти, обучени и случайно определени комисии и ефективен контрол за конфликти на интереси. Централизираните конкурси за младши магистрати следва да бъдат запазени, а първоначалното назначаване – ограничено до районно ниво. Кадровото решение трябва да се основава на комплексна оценка на професионалните резултати, етиката, практическия опит и потенциала за развитие. Командирането следва да остане изключение, подчинено на ясни критерии и публичен регистър, а продължителното му използване да води до анализ на щата, натовареността и необходимостта от конкурс.

3.3. Атестирането – инструмент за професионално развитие и изграждане на бъдещия експертен и управленски капацитет на съдебната власт. Формализмът, оценъчната инфлация и забавянето на процедурите следва да бъдат преодоляни чрез обективни, предварително известни и еднакво прилагани критерии. Оценяването трябва да съчетава количествените резултати с качеството на актовете, правната аргументация, професионалната етика, организационните способности и приноса към професионалната общност. Всеки критерий следва да бъде свързан с наблюдаеми показатели и разграничими нива на изпълнение, а атестационните състави да преминават общо калибриране върху практически примери. ВСС трябва ежегодно да анализира разпределението на оценките, продължителността на процедурите, различията между комисииите и резултатите от обжалването. Атестирането следва да завършва с индивидуални

препоръки и план за развитие, без участието в отделно обучение или инициатива механично да носи по-висока оценка.

3.4. Изборът на административни ръководители е стратегическо управленско решение с дългосрочни последици за качеството на правораздаването, професионалната среда и общественото доверие. Административният ръководител следва да бъде лидер на професионалната общност, способен да формулира ясни цели, да организира ефективни работни процеси, да мотивира хората, да управлява промяната и да изгражда култура на доверие, професионализъм и споделена отговорност. ВСС трябва да оценява комплексно професионалната компетентност, управленския капацитет, стратегическото мислене, организационните способности, комуникационната култура, личния интегритет, постигнатите резултати и способността за развитие на човешкия потенциал и защита на независимостта. Управленската концепция следва да бъде проверим мандат. В предварително определен срок след встъпването си административният ръководител трябва да представи план за нейното изпълнение, съдържащ изходното състояние на органа, конкретните резултати, показателите за тяхното измерване, сроковете и необходимия ресурс. В средата и в края на мандата изпълнението следва да бъде подложено на публичен преглед с участие на общото събрание, насочен към организационните цели, управлението на натовареността, развитието на хората, работната среда и гаранциите за независимост. Резултатите от тези прегледи трябва да се отчитат при бъдещи кандидатури за ръководни длъжности. Общото събрание следва да обсъжда кандидатурите и управленските решения при гаранции за свободно изразяване и защита от неблагоприятно третиране, а ВСС – да обсъжда поставените въпроси и да мотивира всяко съществено отклонение от оценката на професионалната общност.

Особена отговорност е изборът на нов легитимен главен прокурор, който ще определи развитието на ПРБ и оценката за мандата на Съвета. Преди номинирането ВСС трябва да публикува профил на длъжността и оценъчна рамка за професионална компетентност, интегритет, управленски резултати, защита на вътрешната независимост, стратегическа визия и лична отговорност. Кандидатите следва да бъдат изслушани по съпоставими теми и въпроси, а решението да съдържа публичен сравнителен анализ и конкретни мотиви.

Ще направя всичко по силите си изборът да бъде проведен открито, прозрачно и състезателно и да доведе до главен прокурор с безукорна репутация, несъмнен интегритет, управленски капацитет, смелост да устоява на натиск и воля да отстоява върховенството на правото.

3.5. Поощренията са управленски инструмент, чрез който ВСС утвърждава професионалните качества, моделите на поведение и постиженията, достойни за следване в съдебната власт. Чрез поощренията ВСС заявява кои професионални качества, модели на поведение и постижения счита за достойни за следване. Те трябва да се основават на ясни и еднакво прилагани критерии, които отчитат професионалните резултати, етиката, личната почтеност, приноса към институцията и споделянето на знания и опит. Признанието следва да бъде своевременно и да насърчава както индивидуалните постижения, така и поведението, което развива колегите, изгражда приемственост и укрепва професионалната общност. Най-ценният ефект от поощренията е моделът на професионално поведение, който те утвърждават.

3.6. Политиката по трудовите възнаграждения – инструмент за мотивация, справедливост и независимост. Достойното и адекватно възнаграждение е гаранция за независимото упражняване на магистратската професия, важна антикорупционна мярка и условие за привличане и задържане на висококвалифицирани кадри. ВСС следва последователно да отстоява своевременното актуализиране на възнагражденията съобразно високата професионална отговорност, ограниченията, произтичащи от статута на магистрата, и изменението на икономическата среда. Механизмът за тяхното определяне не бива да се поставя в зависимост от възнагражденията в политическите власти, а трябва да запази обективен икономически и статистически критерий за най-ниските нива в съдебната система.

Спешна задача на следващия ВСС трябва да бъде и вътрешната справедливост на модела: необходим е професионален анализ и открито обсъждане на натрупаните дисбаланси между различните нива, защото механичното увеличение с еднакъв процент задълбочава съществуващите различия. Допълнителните възнаграждения следва да се разпределят по ясни, прозрачни, предвидими и обективни критерии, а при наличие на финансов ресурс стимулирането да се извършва периодично през годината. Магистратите и

съдебните служители трябва да имат ясна перспектива за принципите, по които възнагражденията се формират и актуализират.

3.7. Дисциплинарната практика – гарант за професионалните стандарти и институционалната почтеност. Производствата трябва да се провеждат законосъобразно, безпристрастно, в разумен срок и при пълно зачитане на процесуалните права на магистратите. При сходни фактически обстоятелства следва да се прилагат еднакви стандарти, а всяко отклонение да бъде убедително мотивирано. Категорично следва да бъдат преодолені порочните практики дисциплинарната власт да се използва превратно и избирателно. ВСС трябва своевременно, обективно и еднакво да решава всички дисциплинарни казуси, включително обществено значимите, а членовете на Съвета да носят отговорност за своите действия и бездействия. Анализът на дисциплинарните производства трябва да разкрива организационни проблеми, пропуски в управлението и необходимост от обучение, усъвършенстване на вътрешните правила или промени в административната организация. Убедителната способност на системата да установява нарушенията и да реализира отговорност е защитата срещу натиска за крайни външни решения като „ветинг“.

3.8. Обучението и развитието на магистратите - стратегически елемент на кадровата политика и непрекъснат процес през цялата професионална кариера. Повишаването на квалификацията следва да бъде уредено като право и професионално задължение, а атестирането да установява потребностите от развитие и изпълнението на препоръките, без участието в обучение механично да създава кариерно предимство. ВСС трябва да подкрепя НИП като водеща обучителна институция, чиито програми отговарят на потребностите на практиката, законодателните промени и новите професионални рискове. Приоритет са практическото обучение, подготовката на административните ръководители и специализираната квалификация в областите, засегнати от технологичното развитие и новите форми на престъпност. Професионалното развитие включва и наставничеството, научната и преподавателската дейност, международния обмен и споделянето на практически опит. Обучението трябва да бъде свързано с атестирането, кадровото планиране и реалните потребности на съдебната система.

3.9. Социалната политика – фактор за устойчивост на човешкия потенциал. ВСС следва да развива достъпни при еднакви критерии програми за

профилактика, психологическа подкрепа, превенция на професионалното прегаряне, подобряване на условията на труд и баланс между професионалния и личния живот при гаранции за достойнството и конфиденциалността. Необходими са безопасна и съвременна работна среда, техническа обезпеченост, информационна сигурност и организационна подкрепа. ВСС трябва целенасочено да подобрява застрахователните договори, да развива подкрепата чрез централизирания фонд СБКО и да поставя пред компетентните институции въпроса за достойното пенсионно осигуряване.

3.10. Съдебната администрация – незаменима част от човешкия потенциал на съдебната власт. Развитието на администрацията трябва да бъде планирано в общата стратегия за модернизация на съдебната власт и да следва промените в съдебната карта, дигиталната трансформация, технологиите и управленските процеси. Щатната численост и професионалният профил на служителите следва да се определят чрез обективен анализ на натовареността, спецификата на дейността и реалните организационни потребности, с особено внимание към прокуратурите и следствените отделения. При обективно установена необходимост следва да се увеличават щатовете за прокурорски помощници и други специализирани експертни длъжности, които подпомагат пряко правораздавателната дейност и позволяват на магистратите да съсредоточат усилията си върху нея. Съдебните служители трябва да получават достойно заплащане, възможност за допълнително материално стимулиране, достъп до социалните програми, квалификация и ясна перспектива за кариерно развитие. Атестирането следва да оценява и развива компетентностите им, а натрупаната професионална експертиза да се използва при усъвършенстването на организацията и управленските решения. Ще работя за политика, която утвърждава съдебните служители като ценен професионален ресурс чрез уважение към труда им, адекватно кадрово обезпечаване, професионално развитие и активен диалог с техните организации.

3.11. Личен ангажимент. Ще отстоявам кадрова политика, при която професионалното израстване зависи от знанията, доказаните резултати и личния интегритет, а професионалните стандарти се прилагат последователно, справедливо и еднакво спрямо всички. Ще работя за среда, която развива и мотивира хората, признава техния принос, гарантира достойни условия на труд и инвестира в професионалната компетентност на магистратите и съдебните

служители. Най-сигурната инвестиция в бъдещето на съдебната власт е инвестицията в хората, които я изграждат.

ПРИОРИТЕТ IV: ВСС КАТО ОРГАН НА СТРАТЕГИЧЕСКО УПРАВЛЕНИЕ

*Стратегическото управление превръща отделните решения
в последователна политика за развитие*

4.1. От административно към стратегическо съдебно управление. ВСС следва да бъде стратегически център, който свързва кадровите, организационните, финансовите и управленските си правомощия с ясно формулирана визия, дългосрочни цели, устойчиви приоритети и способност за своевременна адаптация. Всяко решение трябва да се оценява според въздействието му върху независимостта на магистратите, качеството на правораздаването, развитието на човешкия потенциал, институционалната почтеност и общественото доверие. Стратегическият подход изисква ранно идентифициране и предотвратяване на проблемите, анализ на резултатите и навременна корекция на предприетите действия.

4.2. Управление, основано на анализ, данни и резултати. Решенията на ВСС трябва да се основават на надеждна информация, обективен анализ и предварителна оценка на последиците. Мотивите към значимите решения следва да посочват проблема, разгледаните алтернативи, необходимия ресурс, очаквания ефект и показателите за оценка. Данните за натовареността, кадровата обезпеченост и продължителността на процедурите трябва да разкриват тенденциите, рисковете и бъдещите потребности, а професионалният опит на магистратите – да се превръща в аргументирани предложения за законодателни промени.

Всяка политика на ВСС трябва да преминава през постоянен управленски цикъл: анализ на състоянието, определяне на целите и мерките, ресурсно обезпечаване, измерване на резултатите и своевременна корекция.

4.3. Управление на ресурсите като гаранция за независимостта и качеството на правораздаването. То следва да се основава на реалните потребности, натовареността, дългосрочното планиране и принципите на

програмното бюджетиране, които обвързват разходите със стратегически цели и измерими резултати. Инвестициите трябва да осигуряват модерна материална база, информационна сигурност, електронно правосъдие и безопасна работна среда. В началото на мандата ще предложи цялостна оценка на сградния фонд по техническо състояние, безопасност, достъпност, използваемост, енергийна ефективност и условия за съхраняване на дела и доказателства. Въз основа на нея следва да бъде приета многогодишна капиталова програма с публична последователност на проектите, приоритет за обектите с най-висок риск и ежегоден отчет за напредъка, разходите и отклоненията.

4.4. Дигиталната трансформация – самостоятелно стратегическо направление в рамките на приоритет IV. България посрещна приложимия от 18 август 2026 г. европейски режим за предоставяне и запазване на електронни доказателства без необходимата правна и техническа готовност, национален компонент и оперативна среда за участие в JUDEX. В началото на мандата ще предложи единна карта на информационните системи, електронните услуги, обменяните данни, техническите зависимости и рисковете за сигурността и непрекъсваемостта. Въз основа на нея следва да бъдат приети обща цифрова архитектура и подреден портфейл от проекти с ясно определени отговорност, ресурс, срокове, поддръжка и измерими ползи. Новите решения трябва да се въвеждат след пилотно изпитване с реални потребители и оценка на надеждността, административната тежест и въздействието върху работните процеси. За системите с изкуствен интелект ВСС следва да приеме отделна рамка за допустима употреба, оценка на риска, защита на данните, човешки контрол, проследимост и периодичен одит. Технологиите могат да подпомагат анализа и управлението, без да заменят правната преценка и личната отговорност на магистрата.

4.5. Управление на промяната. Не всяка промяна е развитие; устойчивото развитие е резултат от анализирани, планирани и професионално реализирани политики. ВСС следва своевременно да разпознава, анализира и управлява технологичните, правните и обществените промени, като подготвя съдебната система за новите професионални и организационни изисквания. Адаптивността трябва да съхранява независимостта, върховенството на правото, институционалната почтеност, законността и правната сигурност. Киберпрестъпността, финансовите престъпления, цифровите доказателства,

изкуственият интелект, трансграничната престъпност и международното правно сътрудничество изискват нова експертиза, организационна готовност и специализирано обучение.

4.6. Приемственост и институционална устойчивост. Приемствеността гарантира последователно развитие на съдебната власт независимо от персоналните промени в нейното управление. Тя включва и подготовката на бъдещи административни ръководители, развитието на експертен капацитет, наставничеството и предаването на професионалния опит. Всяка политика следва периодично да бъде оценявана: ефективните решения да се развиват, а практиките, които не постигат поставените цели, своевременно да се променят или прекратяват.

4.7. Международното сътрудничество като ресурс за развитие. Ще подкрепям участието на българските магистрати в европейски професионални мрежи, обучения и експертни форуми, системното проследяване на международните стандарти и критичното им прилагане съобразно особеностите на българската правна система. Българската съдебна власт трябва и активно да представя собствения си професионален опит, укрепвайки своя авторитет в европейското правно пространство.

4.8. Институционален диалог като управленски инструмент. Диалогът следва да започва още при идентифицирането на проблемите и подготовката на решенията, като постоянен източник на професионална експертиза и практическа оценка на реалните потребности. ВСС трябва да поддържа активна хоризонтална комуникация с магистратите и съдебните служители и конструктивно взаимодействие с компетентните институции, професионалните организации, академичната общност и гражданското общество. Като член на Съвета ще провеждам редовни срещи с прокурорите, следователите и служителите в страната и ще работя за създаване на интернет модул за въпроси и отговори към членовете на ВСС. Диалогът със законодателната власт изисква устойчив механизъм за събиране и систематизиране на предложенията на магистратите, проследяване на законодателните инициативи и ранно участие в обществените обсъждания, особено при изменения в ЗСВ, НК и НПК. Посредством ВСС българските магистрати трябва да бъдат активен субект в усъвършенстването на съдебната власт.

4.9. Личен ангажимент. Ще работя за утвърждаването на ВСС като орган на стратегическо съдебно управление, който превръща анализа, надеждните данни и професионалната експертиза в последователни политики с измерими резултати. Ще отстоявам приемственост, разумно управление на промяната и открит институционален диалог, така че всяко решение да допринася за устойчивото развитие на съдебната власт.

5. ИЗМЕРВАНЕ И ОТЧЕТНОСТ

Реализирането на концепцията изисква ясна последователност на действията. В първите сто дни ще предложа публичен базов доклад за кадровите процедури и натрупаните забавяния, натовареността и кадровите дефицити, рисковете за институционалната почтеност, състоянието на информационните системи, сградния фонд и изпълнението на действащите стратегии. В същия срок ще предложа и предвидената в приоритет I единна процедура за получаване и разглеждане на сигнали за неправомерно външно или вътрешно въздействие.

Базовият доклад ще бъде основа за мандатна програма, разделена на годишни планове с ограничен брой приоритетни резултати. Всяка мярка трябва да има отговорник, ресурс, срок, очакван резултат, измерими показатели, зависимости и рискове. Първата година трябва да бъде съсредоточена върху институционалната почтеност, преодоляването на забавените кадрови процедури и изграждането на надеждна информационна основа.

Всеки шест месеца ВСС трябва да публикува отчет за постигнатите резултати, отклоненията и необходимите корективни действия. По същия ред ще представям личен отчет за внесените предложения, изразените позиции, гласуванията и изпълнението на поетите ангажименти. Колективният характер на Съвета изисква ясно видима лична отговорност на всеки негов член.

Вярвам в професионалния потенциал на съдебната власт. Професионализмът, институционалната почтеност, последователното стратегическо управление и безусловното уважение към независимостта на магистратите могат да превърнат ВСС в двигател на устойчивото развитие, гарант за авторитета на съдебната власт и основен фактор за възстановяването на общественото доверие в правосъдието.

6. ОБОБЩЕНА ЛОГИЧЕСКА РАМКА (LOGFRAME)

Приоритет и мярка	Изходно състояние	Целеви резултат и срок	Отговорен орган или звено	Ресурс и зависимости	Проверими показатели	Основни рискове
I. Гарантиране на независимостта на съдебната власт Единна процедура за сигналите	Липсва единна проследима процедура и обобщена публична информация за институционалните реакции.	Приета процедура до 100-ия ден; ежегоден публичен обобщен доклад.	Прокурорската колегия и компетентната комисия; администрацията на ВСС.	Административен и аналитичен капацитет; защитен канал за подаване на сигнали; взаимодействие с компетентните органи.	Срок за първоначална оценка; продължителност на разглеждането; дял на мотивирано приключените случаи; предприети корективни мерки.	Нарушаване на конфиденциалността; неподдаване на сигнали; избирателно прилагане.
II. Възстановяване на доверието чрез институционална почтеност Независимо изследване на доверието	Липсва постоянна и съпоставима методология за измерване на доверието вътре в системата и сред ползвателите на съдебни услуги.	Приета методология и проведено първо изследване през първата година; публично обявени последващи мерки.	ВСС и независимо избран изпълнител.	Бюджет за изследването; участие на магистрати, съдебни служители и ползватели на съдебни услуги.	Обхват и участие; публикувани резултати; предприети мерки; съпоставима динамика при следващото измерване.	Ниско участие; несъпоставими данни; заместване на резултатите с комуникационни действия.
III.A. Кадровата политика като стратегически инструмент за управление и развитие на човешкия потенциал Конкурси, атестиране и командироване	Забавени процедури, оценъчна инфлация и недостатъчна публичност на командироването.	Публичен регистър на командироването и годишен анализ на конкурсите и атестирането; сроковите цели се определят след базовия доклад.	Прокурорската колегия, кадровите комисии и администрацията на ВСС.	Информационно обезпечаване; обучение и калибриране на комисиите; надеждни данни за процедурите.	Средна продължителност; дял на приключилите в срок процедури; разпределение на оценките; резултати от обжалването; брой и продължителност на командированията.	Обжалвания и законодателни промени; различна практика на комисиите; формализъм.

Приоритет и мярка	Изходно състояние	Целеви резултат и срок	Отговорен орган или звено	Ресурс и зависимости	Проверими показатели	Основни рискове
III.Б. Кадровата политика като стратегически инструмент за управление и развитие на човешкия потенциал Административно лидерство и развитие на хората	Управленските концепции не са обвързани с план за изпълнение и последваща публична оценка.	План за изпълнение след въстъпването; междинен и заключителен публичен преглед с участие на общото събрание.	Прокурорската колегия, административният ръководител и общото събрание.	Данни за изходното състояние; аналитична и организационна подкрепа; необходимият за целите ресурс.	Дял на ръководителите с план; проведени междинни и заключителни прегледи; изпълнени цели и препоръки.	Формално отчитане; неизмерими цели; липса на ресурс.
IV. ВСС като орган на стратегическо съдебно управление Дигитализация и управление на сградния фонд	Фрагментирани информационни системи и липса на цялостна оценка на сградния фонд като единен публичен портфейл.	Базова оценка на информационните системи и сградния фонд до 100-ия ден; въз основа на нея – обща цифрова архитектура и многогодишна капиталова програма в сроковете на мандатната програма.	ВСС, компетентните комисии и специализираната администрация.	Бюджетен, технически и експертен ресурс; оперативна съвместимост; координация с потребителите на системите.	Дял на проектите с отговорник, бюджет, срок и измерима полза; прекъсвания и инциденти; изпълнение на капиталовата програма.	Недостатъчен ресурс; технологична несъвместимост; забавяне на проектите.
Изпълнение и отчетност Мандатна програма, годишни планове и шестмесечни отчети	Липсва единна мандатна програма, която обвързва мерките с отговорност, ресурс, срок и резултат.	Базов доклад до 100-ия ден; мандатна програма и годишни планове; институционален и личен отчет на всеки шест месеца.	ВСС, постоянните комисии и определените отговорни звена.	Данни от всички направления; административен капацитет за наблюдение и оценка.	Дял на мерките с отговорник, ресурс, срок и показател; изпълнение в срок; предприети корективни действия.	Неясна отговорност; непълни данни; забавена управленска реакция.



ВЕЛИКОТЪРНОВСКИ УНИВЕРСИТЕТ
"Св. св. Кирил и Методий"
ЮРИДИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ

ДИПЛОМА

на **ВЛАДИМИР ВАЛЕНТИНОВ НИКОЛОВ**

ЗА ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ
НА ОБРАЗОВАТЕЛНО-КВАЛИФИКАЦИОННА СТЕПЕН

МАГИСТЪР

по специалност
ПРАВО

с професионална квалификация
Юрист

Д. Е. К. А. Н.



(проф. д-р и. Иван ХАРИЛАКОВ)

№

Възниква с датата
26.08.2026

ВЛАДИМИР ВАЛЕНТИНОВ НИКОЛОВ,
ЕГН

роген на юдина
8 а

Република България,
гражданин на Република България,
завърши през 2001 година
петгодишен курс на обучение
по специалност:

ПРАВО

Специализация:
няма

Среден успех от курса на обучение: Отличен 5.75
Среден успех от държавните изпити : Отличен 5.67
Протокол на Държавната изпитна комисия
1/26.10.2001 г.; 2/16.11.2001 г.; 3/17.12.2001 г.

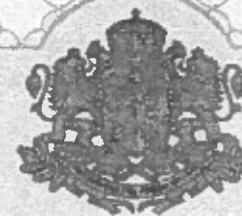
Втора специалност:
няма

Регистрационен № от 2002 г.

ДЕКАН



Възниква
26.08.2026

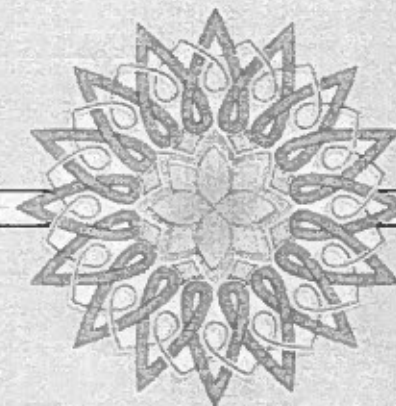


РЕПУБЛИКА
БЪЛГАРИЯ

ДИПЛОМА

ЗА

ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ





ВЕЛИКОТЪРНОВСКИ УНИВЕРСИТЕТ
"Св. св. Кирил и Методий"
ЮРИДИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ

П Р И Л О Ж Е Н И Е

към диплома за висше образование
на образователно-квалификационна степен
МАГИСТЪР

на **ВЛАДИМИР ВАЛЕНТИНОВ НИКОЛОВ**

Специалност:
ПРАВО

Специализация:
няма

Продължителност на обучението по учебен план:
пет учебни години

Форма на обучение:
редовна

Факултетен №

№	УЧЕБНИ ДИСЦИПЛИНИ И ПРАКТИКИ	ХОРАРИУМ		ОЦЕНКИ
		Л	У	
1.	История на българската държава и право	60	30	Отличен 6.
2.	Обща теория на правото	90	60	Добър 4.
3.	Общо учение за държавата	45	0	Отличен 6.
4.	Межд. частно, семейно и наследствено право	45	0	Отличен 6.
5.	Философия	30	30	Отличен 6.
6.	Теория на международните отношения	60	0	Отличен 6.
7.	Философия на правото	30	0	Отличен 6.
8.	Обща икономическа теория	45	15	Мн. добър 5.
9.	Спорт	0	30	Зачита се _
10.	Английски език	0	60	Отличен 6.
11.	Реторика	30	0	Зачита се _
12.	Международно публично право	60	30	Отличен 6.
13.	Административно право и административен процес	90	60	Отличен 6.
14.	Гражданско право (обща част)	60	60	Мн. добър 5.

26. 08. 2026 *Валентин*

№	УЧЕБНИ ДИСЦИПЛИНИ И ПРАКТИКИ	ХОРАРИУМ		ОЦЕНКИ
		Л	У	
15	Конституционно право на Република България	75	60	Отличен 6
16	ЗНОС	30	15	Отличен 6
17	Спорт	0	30	Отличен 6
18	Криминология	45	0	Отличен 6
19	Местно управление	45	0	Отличен 6
20	Вещно право	45	30	Отличен 6
21	Финансово право	60	45	Отличен 6
22	Наказателно право	90	90	Отличен 6
23	Облигационно право	90	75	Мн. добър 5
24	Тързовско право	105	60	Отличен 6
25	Данъчно право	45	30	Отличен 6
26	Екологично право	45	0	Мн. добър 5
27	Кооперативно право	45	0	Отличен 6
28	Международно наказателно право	45	0	Отличен 6
29	Международно данъчно право	45	0	Мн. добър 5
30	Териториално и селищно устройство	45	0	Отличен 6
31	Семейно и наследствено право	60	45	Отличен 6
32	Международно частно право	60	45	Отличен 6
33	Трудово право	75	60	Отличен 6
34	Криминалистика	45	0	Отличен 6
35	Съдебни експертизи	45	0	Отличен 6
36	Право на Европейския съюз	45	30	Добър 4
37	Нотариат	45	0	Отличен 6
38	Банково право	45	0	Отличен 6
39	Осигурително право	45	30	Отличен 6
40	Изпълнения на наказанията	45	0	Отличен 6
41	Гражданско процесуално право	90	90	Мн. добър 5
42	Наказателно процесуално право	75	60	Отличен 6

№	УЧЕБНИ ДИСЦИПЛИНИ И ПРАКТИКИ	ХОРАРИУМ		ОЦЕНКИ
		Л	У	

Среден успех от курса на обучение: Отличен 5.75

Д Ъ Р Ж А В Н И И З П И Т И

I. Публичноправни науки	Мн. добър 5.
II. Гражданскоправни науки	Отличен 6.
III. Наказателноправни науки	Отличен 6.

Среден успех от държавните изпити : Отличен 5.67

Втора специалност:
няма

Приложението е невалидно
без диплома № _____,
регистрационен № _____ от 2002 г.

ДЕКАН:



ОЦЕНОЧНИ ЛИСТОВЕ

(прим. проф. ИВАН ХАРАЛАМБОВ)

26. 08. 2026 *Възниква с оригинал!*

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ПРАВОСЪДИЕТО



Удостоверение

Възпо с аргумента!
26. 08. 2026

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ПРАВОСЪДИЕТО

Удостоверение
за правоспособност

№
ВЛАДИМИР ВАЛЕНТИНОВ НИКОЛОВ
на

роден (а) на 19.... г. в гр. (с)

..... ЕГН

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,
04.10.2002 г.
съгласно протокол от

на комисията за провеждането на из- та.

08.11. 02
София, 20 ... г.

МИНИСТЪР:

Варио с оригинала.
26.08.2026



ПРОКУРАТУРА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Окръжна прокуратура град Плевен

Кадрова справка

Лични данни за лицето (име, презиме, фамилия)	Владимир Валентинов Николов
Дата и място на раждане:	
ЕГН	
Телефон, e-mail	
Орган на съдебната власт	Окръжна прокуратура гр. Плевен
Длъжност:	Прокурор в ОП
Учебно заведение /№ и дата на диплом за завършено висше юридическо образование: - Образователна степен	ВТУ " Св. Св. Кирил и Методий" гр. Велико Търново диплома № 2002г. Магистър
№ и дата на удостоверение за придобита юридическа правоспособност:	№ 04.10.2002г.
Юридически стаж по чл. 164 от ЗСВ: към 24.08.2026 г. - 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	- 24 /двадесет и четири/ години, 01 /един/ месец и 23 /двадесет и три/ дни, от които: - 19 години 04 месеца и 22 дни: -03.01.2002г. – 03.08.2002г. – съдебен кандидат в ОС – Плевен -02.04.2007г.- 02.04.2010г.- мл. Прокурор в РП –Плевен -02.04.2010г. -09.11.2011 г. прокурор в РП – Плевен -09.11.2011г. – 01.08.2012г.- Зам. Административен ръководител – Зам. Районен прокурор -01.08.2012г. -01.08.2017г. – Административен ръководител – Районен прокурор на РП – Плевен -01.08.2017г. – 22.06.2021г. прокурор в РП – Плевен -22.06.2021г. – 25.02.2026 г. Административен ръководител – Окръжен прокурор на ОП – Плевен - 25.02.2026 г. – прокурор в ОП-Плевен – 03/три/ години, 09 /девет/ месеца и 01 /един/ ден: -30.06.2003г.-02.04.2007г. – Разследващ полицай в ОД на МВР гр. Плевен
Допълнителни квалификации и специализации	1.Чуждоезикова специализация- английски език, ниво на владеење (I и допълнителна специализация по юридически английски: - Свидетелство за чуждоезикова специализация, ниво на владеење на английски език C1, рег.№ 16.02.2015 год. От Нов Български университет; - Сертификат на Британския съвет България за завършен курс по Юридически английски през периода април- юли 2007 година; - Сертификат № / 27.06.2018 година на „Училища Европа“ за завършен курс по „Юридическа терминология на английски език“, организиран от НИП, финансиран от Оперативна програма „Добро управление“; - Сертификат за завършено обучение по юридическа терминология на английски език на тема законодателство

на Европейския съюз в сферата на правата на човека, проведен през периода 02-06.07.2018 година, в град Лисабон. Португалия, организиран от Европейската мрежа за съдебно обучение /EJTN/;

- Сертификат за участие в семинар на тема „Юридически английски“, проведен през периода 09-13.12.2013 година, в град Букурещ, Република Румъния, организиран от Националния институт на магистратурата на Република Румъния.

2. Международно- правно сътрудничество:

- включен в състава на Националната прокурорска мрежа за международно правно сътрудничество /Заповед № РД-08-1300/ 11.10.2017 година на Главния прокурор на Република България/.

3. Докторантура:

- защитена докторска дисертация с тема на дисертационния труд „Наказателноправна защита на изборния процес“ в професионално направление 3.6. Право, докторска програма Наказателно право на ВТУ „Св.Св.Кирил и Методий“ град Велико Търново на публична защита, проведена на 17.04.2026г пред научно жури по Заповед № РД-10-2939316/02.02.2026 г. на ректора на ВТУ „Св.Св.Кирил и Методий“ град В.Търново.

4. Преподавател/обучител в присъствена и дистанционна форми на обучение:

- Удостоверение за завършено електронно дистанционно обучение на тема „Обучение на обучители - електронна общност на преподавателите в НИП“;

- Удостоверение за завършено електронно дистанционно обучение на тема „Електронно дистанционно обучение на обучители- ниво IV“;

- Сертификат за завършено обучение за обучители. Проведено през периода 05-06.11.2016 година в град Фрайбург, Федерална Република Германия;

- Сертификат за придобита квалификация на международно признат „Инструктор“/ „Обучител“ по програма организирана съвместно от рамките на програма за сътрудничество между United States Department of Justice /Департамента на правосъдието на Съединените американски щати/, ICITAP, ABA-CEELI и Министерство на вътрешните работи на Република България;

- Сертификат за лектор в обучителна програма за магистрати „Специализация по насилие основано на пола“;

- Сертификат за представени в качеството на лектор следните теми: „Правото на информация в наказателния процес. Българският опит“ и „Въздействието на новия европейски режим на правна помощ върху наказателния процес в България“, в семинар, организиран от Европейската правна академия /ERA/, проведен на 02-03.03.2017 година в град Краков, Република Полша;

- Сертификат за участие в качеството на обучител в обучение, проведено през периода 10- 12.05.2017 година в град Букурещ, Република Румъния, организирано с финансовата подкрепа на Европейската комисия в рамките на проект „Повишаване правните знания за по- добра защита на жертвите на трафик на хора в правните процедури“;

- Сертификат за участие в качеството на обучител в обучение, проведено през периода 20- 21.10.2017 година в град Букурещ. Република Румъния, организирано с финансовата подкрепа на Европейската комисия в рамките на проект „Повишаване правните знания за по- добра защита на жертвите на трафик на хора в правните процедури“;

- Гост-лектор на събитие „Изборна и политическа корупция“ на фондация Elsa Bulgaria, проведено на 26.03.2026г.

5. Временен преподавател и преподавател в дистанционна форма на обучение в Националния институт на правосъдието:

- Договор за преподавателска дейност № 97/28.03.2013 година на НИП;

- Договор за преподавателска дейност № АПИ-05-69/18.04.2016 година на НИП;

- Договор за преподавателска дейност № АПИ-05-22/ 13.02.2017 година на НИП и Допълнителни споразумения № 1 и № 2 към същия договор;

- Договор за преподавателска дейност № ГД-3/20.03.2017 година на Националната комисия за борба с трафик на хора за определяне на лектор на тема „Роля на районна прокуратура при преследване и наказание на престъплението трафик на хора. Престъпления със сходен състав“;

- Договор за преподавателска дейност № АПИ-05-94/20.04.2018 година на НИП и Допълнително споразумение № 1 към същия договор;

- Заповед № РД-01-25/ 12.02.2020 година на Директора на НИП за определяне на временен преподавател в присъствена форма;

- Заповед № ЧР-1 1-17/ 06.11.2019 година на Директора на НИП за определяне на временен преподавател в обучение в електронна среда;

- Заповед № ЧР-11-17/ 16.01.2020 година на Директора на НИП за определяне на временен преподавател;

- Заповед № № ЧР-11-95/ 04.03.2020 година на Директора на НИП за определяне на временен преподавател в обучение в електронна среда;

- Заповед № № ЧР-11-99/ 14.04.2021 година на Директора на НИП за определяне на временен преподавател в обучение в синхронна форма;

- Заповед № ЧР-11-45/01.02.2022г. година на Директора на НИП за определяне на временен преподавател в обучение в синхронна форма.

6. Завършени семинари, обучения и квалификации в страната:

- Завършено обучение на тема „Разследване и разкриване на компютърни престъпления“, проведено на 25-26 юни 2008 година в Националния институт на правосъдието;

- Завършено обучение на тема „Защита на класифицираната информация в съдебната система“, проведено на 10- 12 ноември 2008 година в Националния институт на правосъдието;

- Завършено обучение на тема „Доказателства и доказателствени средства в Наказателния процес“, проведено на 25- 27 май 2009 година в Националния институт на правосъдието;

- Завършено обучение на тема „Банкови измами и злоупотреби. Умишлени фалити“, проведено на 30 март- 01 април 2011 година в Националния институт на правосъдието;

- Пролетна академия на тема „Доказателства и доказване в наказателния процес“, организирана от Асоциация на прокурорите в България през периода 09-10.05.2014 година;

- Пролетна академия на тема „Избори 2014-мобилизиране на институциите и гражданския капитал за честен и свободен изборен процес“, организирана от Асоциация на прокурорите в България през периода 09-10.05.2014 година;

- Специализирано обучение за административни ръководители по финансово управление и приложението на ЗФУКПС, проведено на 23-25.03.2015 година;

- Пролетна академия на тема „График на хора в България- реалност, резултати и предизвикателства“, организирана от Асоциация на прокурорите в България през периода 16- 18.05.2016 година;

- Семинар на тема „Развитие на управленска компетентност,

	усъвършенстване на уменията за комуникация и работа в екип“ проведен на 27-29.05.2015 година, в рамките на проект осъществен с финансовата подкрепа на оперативна програма „Административен капацитет“; - Семинар по „Международно правно сътрудничество по наказателни дела: Европейска заповед за арест и молби за правна помощ“ Европейската мрежа за съдебно обучение /EJTN/. Проведен през периода 21-23.10.2015г. в град София; - Обучение по българо- швейцарската програма за сътрудничество на тема „Развитие на управленския капацитет на административните ръководители в системата на Прокуратурата на Република България“ проведен на 13- 15.07.2016 година. - Обучение по българо-швейцарската програма за сътрудничество за развитие лидерски потенциал, проведено през периода октомври 2016- януари 2017 година, включващо следните модули: „Основни на управлението. Определяне и постигане на целите“; „Мотивация. Развитие и саморазвитие“; „Управление на конфликти“; „Работа в екип. Екипна ефективност“; „Лидерство“; - Завършен обучителен семинар на тема „Мултидисциплинарно сътрудничество за ефективно насочване, подкрепа и защита на правата на жертвите на трафик на хора“, проведен на 07- 08.12.2017 година, в град София; - Завършен обучителен семинар за магистрати на тема „Компенсация за жертви на график и други престъпления- теория или реалност“, проведен на 19.04.2019 година в град София; - Академия на тема „Трафик на хора. Информационни и комуникационни технологии и интернет“, организирана от Асоциация на прокурорите в България през периода 22-24.01.2020 година; - Есенна академия на тема „Трафик на хора: Разпознаване и квалификация. Международно правни аспекти“, организирана от Асоциация на прокурорите в България през периода 28-30.10.2020 година; - Обучение на НИП на тема „Организирана престъпна дейност: практически проблеми на материалноправния режим“ на 11 и 12.05.2022г. в гр. София; - Академия на тема „Европейска прокуратура, Основни принципи, статут и взаимодействие. Постигнати резултати и предизвикателства пред правоприлагащите органи.“, организирана от Асоциация на прокурорите в България и Прокуратура на РБългария в гр.Кюстендил през периода 26-28.05.2022 година в УБ „Цигов чарк“; - Обучение на тема „Повишаване на капацитета на правоприлагащите органи при противодействие на организирани престъпни структури за незаконен трафик на оръжие и боеприпаси“, организирано от Norway grants – Норвежки финансов механизъм 2014-2021 и проведено в периода 26-29.07.2022г. в гр. Русе; - Академия на тема „Престъпления против дивата природа“, организирана от Асоциация на прокурорите в България и Сдружение WWF България в гр.Кюстендил през периода 14-16.10.2022 година; - Регионално обучение на НИП на тема „Европейска заповед за разследване и прилагане на Конвенция 2000. Европейска заповед за арест. Заповеди за арести по споразумения на ЕС с други държави и производства по гл.5 от ЗЕЕЗА. Трансфер на осъдени лица.“ на 02.11.2022г. в гр. София; - Обучение в три цикъла на тема „Противодействие на организираната престъпност“, организирано от ПРБ в периода м.12.2022г. – м.03.2023г. - Регионално обучение на НИП на тема „Съотношение между квалифицирана кражба и престъпление по чл.249 от НК“ на 15.11.2023г. в гр. Хисаря; - Обучение на тема „Разкриване и разследване на престъплението
--	---

трафик на хора. Добри практики, проблеми и предизвикателства.“, организирано от Norway grants и проведено в периода 07-09.02.2024г. в гр. Павел Бана;

- Обучителен семинар на Американския център за проучване на демокрацията, проведен в периода 25-28.06.2024г. в Старозагорски бани,

- Двустепенно обучение на тема „Добри практики за ефективно екипно функциониране по Координационния механизъм по случаи с деца-пострадали и извършители на престъпления и за провеждане на наказателни производства с участие на дете“, проведено то Асоциация на прокурорите в България през 2024г.;

- Национална конференция на тема „Киберсигурност и превенция на насилието у подрастващите“, организирана от Община Плевен 2025г.;

- Обучителен семинар на тема „Противодействие и превенция на домашното насилие“, организиран от ГДНП – МВР, проведен през м.април 2026г. в Панагюрище.

7. Завършени семинари, обучения и квалификации в чужбина:

- Семинар „Международна наказателна взаимопомощ“, проведен за времето от 25.11.2007 година до 02.12.2007 година в Националната школа на магистратурата на Република Франция в град Бордо;

- Обучение за млади магистрати в САЩ /в град Вашингтон, Федерален окръг Колумбия; град Нью Йорк. щата Нью Йорк; град Денвър, щата Колорадо и град Сан Франциско, щата Калифорния/ за времето от 25 март 2012 година до 14 април 2012 година;

- Семинар на тема „Нова европейска стратегия за борба срещу трафика на наркотици“, организиран през периода 10- 11.12.2012 година от Европейската правна академия /ERA/ в град Брюксел, Кралство Белгия;

- Семинар на тема „Начален курс относно правните и техническите аспекти на киберпрестъпленията“. Организиран от Европейската правна академия /ERA/ през периода 14- 15.02.2013 година в град Трир. Федерална Република Германия;

- Семинар на тема „Получаване и предаване на доказателства по наказателни дела между страните-членки на ЕС с оглед осигуряване на тяхната допустимост“, организиран през периода 23- 24.05.2013 година в град Мадрид. Кралство Испания от Европейската мрежа за съдебно обучение /EJTN/;

- Семинар на тема „Използване на електронни доказателства в наказателни разследвания“, организиран от Европейската правна академия /ERA/ през периода 06- 07.06.2013 година в град Севиля. Кралство Испания;

- Семинар на тема „Предизвикателства свързани с електронните доказателства“, организиран през периода 21-22.11.2013 година от Европейската правна академия /ERA/ в град Милано. Република Италия.

- Краткосрочен стаж по програмата за обмен на магистрати от Европейския съюз на Европейската мрежа за съдебно обучение /EJTN/, проведен през 2014 година в Република Полша;

- Семинар на тема „Валидност и приемливост на електронните доказателства при киберпрестъпления-детска порнография, онлайн измами, електронно пране на пари и други престъпления“, организиран през периода 05- 06.06.2014 година от Европейската правна академия /ERA/ в град Прага, Република Чехия;

- Семинар на тема „Планиране и извършване на претърсване и изземване на електронни доказателства“, организиран през периода

	02- 03.06.2015 година от Европейската правна академия /ERA/ в град Рига. Латвия; - Летен курс по европейско наказателно право, организиран през периода 22-26.06.2015 година от Европейската правна академия I R A в град Трир. Федерална Република Германия; - Семинар на тема „Влиянието на задържането над лишените от свобода“, организиран през периода 27-28.10.2016 година от Европейската правна академия /ERA/ в град Мадрид. Кралство Испания; - Краткосрочен стаж по програмата за обмен на ръководители на съдилища и прокуратури от Европейския съюз на Европейската мрежа за съдебно обучение /EJTN/. Проведен през 2016 година в град Стокхолм. Кралство Швеция; - Конференция на тема „Европейско имиграционно право“, организирана през периода 03-04.05.2018 година от Европейската правна академия /ERA/ в град Брюксел. Кралство Белгия; Учебно посещение в Европейските институции, организирано от Европейската мрежа за съдебно обучение /EJTN/. Проведено през периода 17-19.09.2018 година, в град Брюксел. Кралство Белгия; - Онлайн курс на тема „Разследване на престъпни активности в сферата на трафик на хора и кибер-разследвания“, проведен през 2018 година, организиран от CEPOL; - Семинар на тема „Съвместни екипи на разследване“, организиран през периода 02-05.04.2019 година от Европейската правна академия /ERA/ и CEPOL в град Трир. Федерална Република Германия. - Учебно посещение в Европейския съд по правата на човека, организирано от Европейската мрежа за съдебно обучение /EJTN/, проведено през периода 02-04.12.2019 година, в град Страсбург, Република Франция; - Семинар на тема „Как да работим с Европейската прокуратура“, организиран от Европейския институт за публична администрация“, проведено в периода 07.11.2021г. – 12.11.2021г. в гр.Люксембург, Люксембург; - Обучителна програма на Американска изследователска и обучителна фондация с подкрепата на Посолство на Румъния в София, проведено в периода 26-30.09.2022г. в Букурещ, Румъния; - Обучителен семинар на Международната академия за правоприлагане гр.Будапеща, проведен в периода 06-10.11.2023г. в Будапеща, Унгария; - Обучителен семинар на Колежа за международно обучение и сигурност, проведен от 27.02.2024г. до 21.03.2024г. в Гармиш-Партенкирхен, Германия.
Повишаване на място в ранг - последен придобит ранг, решение на ВСС)	С решение по Протокол № 34/13.11.2019г. на ПК към ВСС гр. София, повишен на място в ранг „прокурор във ВКП и ВАП“
Дата, място и резултати от предходните атестации	Решение на ВСС по Протокол №15/28.04.2021г - определя комплексна оценка „Много добра“.
Статут на несменяемост /Решение на ВСС, протокол, дата/	С решение по т.52.2. от Протокол № 49/15.11.2012г. на ВСС придобива статут на несменяемост, считано от датата на вземане на решението.

24.08.2026 г.

И.Ф. АДМИНИСТРАТИВЕН ПРОКУРОР
ОКРЪЖЕН ПРОКУРОР





ПРОКУРАТУРА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Окръжна прокуратура град Плевен

Изходящ номер 400/2026 г.

Дата... 24.08.2026 г...

СЛУЖЕБНА БЕЛЕЖКА

Настоящата се издава от Окръжна прокуратура-Плевен в уверение, че към 24.08.2026 г.

Владимир Валентинов Николов - прокурор в ОП-Плевен, има:

1. Общ юридически стаж на осн. чл. 164 от ЗСВ - 24 г. 01 м. 23 д.
2. Прослужено време на заеманата длъжност на осн. чл. 191, ал. 1. от ЗСВ - 05 г. 02 м. 02 д.
3. Стаж в съответната система на органите на съдебната власт, на осн. чл. 191а, ал. 1, изр. 2-ро и чл. 192, ал. 1, изр. 2-ро от ЗСВ – 19 г. 04 м. 22 д.

И.Ф. АДМИНИСТРАТИВЕН РЪКОВОДИТЕЛ-
ОКРЪЖЕН ПРОКУРОР НА ОП-ПЛЕВЕН

/Венцислав Фердинандов/



ДЕКЛАРАЦИЯ
СВЪРЗАНА С НЕСЪВМЕСТИМОСТТА ИЛИ ЗА
ОБСТОЯТЕЛСТВА, КОИТО МОГАТ ДА ДОВЕДАТ ДО
ЧАСТЕН ИНТЕРЕС

ПО ЧЛ. 18, АЛ. 1 ОТ ЗАКОНА ЗА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

Подписаният **ВЛАДИМИР ВАЛЕНТИНОВ НИКОЛОВ** - прокурор в Окръжна прокуратура град Плевен, в качеството ми на кандидат за член на Висшия съдебен съвет от квотата на прокурорите,

ДЕКЛАРИРАМ, ЧЕ:

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 и не участвам в надзорни, управителни съвети или съвети на директорите или в контролни органи на търговски дружества, кооперации или юридически лица с нестопанска цел, които осъществяват стопанска дейност, с изключение на тези на професионалните сдружения на съдии, прокурори и следователи;
4. Не получавам възнаграждение за извършване на дейност по договор или по служебно правоотношение с държавна или обществена организация, търговско дружество, кооперация, юридическо лице с нестопанска цел, физическо лице или едноличен търговец, с изключение на научна и преподавателска дейност или за упражняване на авторски права, както и за участие в международни проекти и проекти, финансирани от Европейския съюз;
5. Не упражнявам свободна професия или друга платена професионална дейност;
6. Не членувам в политически партии или коалиции, в организации с политически цели, които извършват политическа дейност, както и не членувам в организации или да извършвам дейности, които засягат независимостта ми;
7. Не членувам в синдикални организации извън системата на съдебната власт;

8. Не съм осъждан за извършено престъпление, независимо от реабилитацията, както и не съм освобождаван от наказателна отговорност за умишлено престъпление;

9. Не съм съпруг, роднина по права линия, по сребрена линия до четвърта степен или по сватовство - до трета степен включително или във фактическо съпружеско съжителство с друг член на Висшия съдебен съвет, с административен ръководител на орган на съдебната власт, назначен от съответната колегия, за член на която кандидатствам, или с министъра на правосъдието;

10. Не съм дисциплинарно освободен от длъжност избран член на Висшия съдебен съвет;

11. Не съм лице спрямо което е установен конфликт на интереси с влязло в сила решение по-малко от една година преди избора;

12. Не съм лице, което през периода на предходния мандат на изборните членове на Висшия съдебен съвет е било председател на Върховния касационен съд, председател на Върховния административен съд или главен прокурор;

13. Не съм лице, което през последните две години е изпълнявало функциите на председател на Върховния касационен съд, председател на Върховния административен съд или главен прокурор за 6 или повече месеца, без значение дали е имало прекъсване в изпълнението на функциите.

Известна ми е наказателната отговорност по чл. 313, ал. 1 от Наказателния кодекс за деклариране на неверни обстоятелства.

26.08.2026 год.
гр. Плевен

Декларатор:
Владимир Николов

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 Владимир Валентинов Николов

/име, презиме, фамилия/

на длъжност: прокурор в Окръжна прокуратура - гр. Плевен

кандидат за член на Висшия съдебен съвет от прокурорите

ДЕКЛАРИРАМ

към 26.08.2026г. – датата на участието ми в процедурата за избор за заемане на длъжност член на Висшия съдебен съвет от 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 съпружески начала, и на ненавършилите пълнолетие деца, и следните интереси:

Данни за декларатора:

/Данните от колона 2 не се публикуват/

1	2	
Владимир Валентинов Николов /Име - собствено, бащино, фамилно/	ЕГН:	
Окръжна прокуратура – гр. Плевен /месторабота/	Л. К. №	
	Изд. от	МВР -
Прокурор в Окръжна прокуратура /длъжност/	Постоянен адрес:	
	Телефон:	

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

Гражданство:

българско

/Данните от колона 2 не се публикуват/

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

Декларирам, че:

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

--

Име на декларатора /собствено, бащино, фамилно/	Владимир Валентинов Николов
--	-----------------------------

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 придоби- ване /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
1	апартамент	София	София-град (Столична)	87	95	2024	Владимир Валентинов Николов		1/2	125436	покупко-продажба	заеми + заплата
2	апартамент	София	София-град (Столична)	87	95	2024			1/2	125436	покупко-продажба	заеми + заплата
3	гараж	София	София-град (Столична)	19	19	2024	Владимир Валентинов Николов		1/2	25000	покупко-продажба	заеми + заплата
4	гараж	София	София-град (Столична)	19	19	2024			1/2	25000	покупко-продажба	заеми + заплата

1.а. Земеделски земи и гори:

Нямам нищо за деклариране.

X

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 придоби- ване /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

1.б. Чуждо недвижимо имущество:

Нямам нищо за деклариране.

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
1		Плевен	Плевен	95	95		Владимир Валентинов Николов		1	0	безвъзмездно ползване	безвъзмездно
2		Плевен	Плевен	15	15		Владимир Валентинов Николов		1	0	безвъзмездно ползване	безвъзмездно

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]

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

Нямам нищо за деклариране.

X

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

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

Нямам нищо за деклариране.

X

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

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

Име на декларатора /собствено, бащино, фамилно/	Владимир Валентинов Николов
--	-----------------------------

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.

Таблица № 4

[illegible]

1.2. Банкови сметки:

Нямам нищо за деклариране.

Таблица № 5

[illegible]

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	Вид на вземането	Размер на	Вид на	Равно- стойност	Титуляр на вземането		Правно основание	От местни	От чуждестранни

ред		взема- нето	валутата	в евро	Име: собствено, бащино, фамилно	ЕГН	за вземането	лица	лица
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	вноски във ВСК при съд и прокуратура - Плевен	2818	EUR	2818	Владимир Валентинов Николов				
2	вноски във ВСК при съд и прокуратура - Плевен	1394	EUR	1394					

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
1	кредитна карта с лимит 3600 Euro.	0	EUR	0	Владимир Валентинов Николов		кредитна карта	Да	Не
2	кредитна карта с лимит 1000 Euro.	0	EUR	0			кредитна карта	Да	Не
3	Заем ВСК при съд и прокуратура - Плевен	1193	EUR	1193			заем ВСК	Не	Да
4	Потребителски кредит	8971	EUR	8971			заем	Да	Не

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

Нямам нищо за деклариране.

X

Таблица № 11

Ном. по ред	Вид на имуществото	Размер на 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

Име на декларатора /собствено, бащино, фамилно/	Владимир Валентинов Николов
--	-----------------------------

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.

Таблица № 12

Ном. по ред.	Видове доход от:	Размер на дохода	
		На декларатора	На съпруга/та, лицето при факт. съжителство на съпруг.начала
		/евро/	/евро/
1	2	3	4
	I. Облагаем доход от:		
1.	Годишна данъчна основа от трудови доходи	64336	
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.	Доход от пенсия		
3.	Финансова подкрепа по чл.70 от ЗХУ		
4.			
5.			
	III. Всичко:	64336	

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

Име на декларатора /собствено, бащино, фамилно/	Владимир Валентинов Николов
--	-----------------------------

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/	Владимир Валентинов Николов
---	-----------------------------

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: 26.08.2026 г.

Декларатор:

/подпис/