ВИСШ СЪДЕБЕН СЪВЕТ
Регистрационен индекс: ВСС - 12955
Дата: 14-10-2026

ОТГОВОРИ

от Добринка Любомирова Калчева – прокурор в АП-Пловдив и кандидат за изборен член на ВСС от квотата на прокурорите

на зададените на основание чл.29и ал.2 от ЗСВ въпроси от г-н Георги Балков – прокурор в Районна прокуратура гр.Перник

Отговор на общ въпрос:

Според мен съсловните организации не бива нито да бъдат формално „придатък“ към ВСС, нито да бъдат държани извън процеса на вземане на решения. Тяхната роля е едновременно на професионален партньор и на независим коректив. Самият правилник на ВСС предвижда сътрудничество със съсловните организации, а практиката вече познава и Съвет за партньорство към ВСС.

Съсловните организации следва да бъдат активен и независим участник в диалога с Висшия съдебен съвет. Тяхната роля не трябва да се изчерпва с даване на становища по вече подготвени решения, а да включва възможност своевременно да поставят професионални проблеми, да предлагат решения и да участват в обсъждането на политики, засягащи независимостта, статута и условията за работа на магистратите.

Една конкретна форма на такова взаимодействие може да бъде задължително предварително професионално обсъждане със съсловните организации на проекти за решения на ВСС, които имат съществено значение за професионалния статут и организацията на работа на магистратите. Становищата на организациите следва да бъдат публично оповестявани и да бъдат обсъждани от съответната колегия или Пленума на ВСС, като при неприемането им се посочват мотивите за това.

Същевременно институционализираното сътрудничество не трябва да води до зависимост на съсловните организации от ВСС. Необходимо е изрично да се гарантира правото им свободно и публично да критикуват решенията и действията на Съвета, включително когато са участвали в предварителното им обсъждане. Участието в консултативни механизми не може да се превръща в условие за достъп до ВСС, за финансиране или за институционално признание, нито да ограничава правото на публично несъгласие.

Така съсловната организация може едновременно да бъде партньор при формулирането на решенията и независим коректив при тяхното осъществяване. Именно тази комбинация – диалог без зависимост и сътрудничество без обезличаване на критичната функция – е необходима за реално професионално самоуправление и за защита на независимостта на съдебната власт.

Отговор на конкретен поставен към кандидата Добринка Калчева въпрос:

Под придобилата публичност фраза "мек ветинг", използвана от мен, разбирам следното: процедура за преоценка /проверка/ на част от решенията за назначаване на административни ръководители и заместници на такива /а не ревизия на всички кадрови решения/ чрез извънредни атестации по предварително формулирани обективни, проверими и еднакво приложими критерии . Най-общо тези критерии следва да осигуряват възможността за изграждането на цялостна и прозрачна оценка на професионалните качества, на финансовото положение, на етичността и на възможните конфликти на интереси на назначените за административните ръководители и заместници.

Предлагам следните предварително определени основания, по които да се преценява кои назначения подлежат на преразглеждане:

1. Времеви обхват:

- назначения на административни ръководители, извършени в периода след изминаване на една година от изтичане на мандата на настоящия ВСС;

- назначаване на заместници през последната година от мандата на административния ръководител .

2. Съществени съмнения относно законосъобразността на процедурата. Например:

-нарушение на процедурата по откриване и провеждане на избора;

-нарушение на срокове;

-непълнота или недостатъчна мотивираност на решението;

-необсъждане на релевантни обстоятелства;

-отклонение от изискванията на ЗСВ;

-отклонение от правилото по чл.169 ал.1 от ЗСВ;

-нарушение при оценяването или сравнението на кандидатите;

-установено от съд нарушение, дори когато актът формално е влязъл в сила.

3. Наличие на данни за необективност, конфликт на интереси или външно влияние в хода на процедурата. Например:

-участие на член на ВСС при наличие на конкретен конфликт на интереси;

-установени отношения между решаващи лица и кандидата;

-данни за предварително договорено решение;

-данни за необичайно политическо или институционално влияние;

-други обективни факти, които поставят под съмнение безпристрастността на избора.

Имам предвид не слухове и/или политически оценки, а проверими факти.

4. Съществено разминаване между професионалните качества на назначения и мотивите на избора. Например:

-несъответствие между професионалните резултати и дадената оценка;

-пренебрегване на по-добре квалифициран кандидат без убедителни мотиви, включително и в предходна прекратена без осъществен избор процедура;

-проблеми с професионалната или нравствената репутация, които са били известни към момента на избора, но не са били обсъдени.

5. Повтаряемост на спорен кадрови модел - когато при няколко назначения се установи един и същ модел на отклонение от установените критерии, необосновано предпочитане на определен тип кандидати /вкл. и на база лични отношения/, необичайна последователност на решенията или други повтарящи се характеристики.

6. Наличие на нови обстоятелства, които не са били известни или не са били надлежно оценени при назначаването. Например:

-влязъл в сила съдебен акт;

-образувано дисциплинарно производство или окончателно дисциплинарно решение;

- установено нарушение;

-нови данни за конфликт на интереси;

-сериозно влошаване на професионалните показатели;

-други обективно установими факти, възникнали или станали известни впоследствие.

С уважение:

/Добринка Калчева/