КОНЦЕПЦИЯ

ЗА

СТРАТЕГИЧЕСКО УПРАВЛЕНИЕ

И РАЗВИТИЕ НА РАЙОНЕН СЪД – гр.Кнежа

от

Пламен Георгиев Тодоров – И.ф.Адм.ръководител- Председател на Районен съд –гр.Кнежа, кандидат за Административен ръководител – председател на Районен съд – гр.Кнежа

I.ЛИЧНА МОТИВАЦИЯ ЗА ЗАЕМАНЕ НА ДЛЪЖНОСТТА

Кандидатствам за длъжността „Административен ръководител – председател на Районен съд –гр.Кнежа", воден от убеждението, че ефективното управление на един съд предполага не само добро познаване на нормативната уредба и организацията на съдебната дейност,но и практически опит,чувство за отговорност, способност за вземане на решения и готовност за преодоляване на възникващите затруднения.

Професионалната ми дейност като съдия в Районен съд –гр.Кнежа ми е дала възможност да придобия непосредствени впечатления от работата на институцията, особеностите на съдебния район, характера на разглежданите производства, организацията на съдебната администрация и проблемите, които възникват при ежедневното правораздаване.

През периода от 10.10.2024г. до 08.07.2025г. съм изпълнявал функциите на административен ръководител – председател на Районен съд –гр.Кнежа. Този опит ми позволи да се запозная непосредствено с управленските отговорности, свързани с организацията на съдебната дейност,административното обслужване,кадровите въпроси,финансовото управление и взаимодействието с органите на съдебната власт.

Убеден съм,че **председателят на съда следва да бъде преди всичко добър организатор, който създава условия за независимо, безпристрастно и своевременно правораздаване**,без да се вмешава в решаването на конкретни дела от останалите съдии.

Ръководството на съда не следва да се основава на формален административен подход. Необходими са последователност, откритост, личен пример, справедливо отношение към магистратите и съдебните служители и готовност за поемане на отговорност.

Мотивацията ми за кандидатстване е свързана и с конкретното състояние на Районен съд–гр.Кнежа през 2026г. Настъпилите кадрови промени поставят пред институцията съществени организационни предизвикателства,чието преодоляване изисква целенасочени и своевременни действия.
Считам,че натрупаният ми професионален и управленски опит, непосредственото познаване на съда и готовността ми да работя за неговото устойчиво развитие са основание да поема отговорността за административното му ръководство.
Основното ми разбиране е, че **доброто управление на съда трябва да бъде в служба на качественото и срочно правораздаване**, а не правораздаването да бъде подчинено на административни показатели.

II.АНАЛИЗ И ОЦЕНКА НА СЪСТОЯНИЕТО НА РАЙОНЕН СЪД – гр.КНЕЖА

1. Обща характеристика на съда и съдебния район

Районен съд – Кнежа е първоинстанционен съд по смисъла на чл.76 от Закона за съдебната власт и осъществява правораздавателната си дейност в рамките на предоставената му със закон компетентност.
Съдебният район обхваща територията на **общините Кнежа и Искър**, включващи общо осем населени места.
Съгласно отчетния доклад за 2025г. населението на двете общини е около 20 000 жители,като през последните години се наблюдава тенденция към намаляване на населението.
Тази демографска особеност следва да бъде отчитана при оценката на дейността на съда,но **не може сама по себе си да бъде определящ критерий за необходимия брой съдии и съдебни служители**.
Натовареността на съда зависи не само от броя на населението,но и от постъплението на дела, тяхната фактическа и правна сложност, особеностите на съдебните производства и необходимостта от осигуряване на **непрекъснат достъп до правосъдие.**
Районен съд –гр.Кнежа разглежда разнообразни граждански и наказателни производства, включително дела,свързани със семейни отношения, защита на деца,домашно насилие,вещни и облигационни спорове,наследствени правоотношения, административнонаказателна отговорност и престъпления от компетентността на районния съд.
Това многообразие изисква широки професионални познания, добра организация и възможност за своевременно разглеждане на делата независимо от тяхната категория.

2.Анализ на постъплението,разглеждането и приключването на делата през 2022–2025г.

За оценката на дейността на съда са използвани данните от годишните отчетни доклади за периода 2022–2025г.

Основните статистически показатели :

Период :	2022г.	2023г.	2024г.	2025г.
Новообразувани дела	1009	1266	1317	1173
Общо дела за разглеждане	1139	1385	1432	1292
Приключени дела	1020	1270	1313	1168
Несвършени дела в края на годината	119	115	119	124

Данните показват,че през разглеждания период съдът е осъществявал значителна по обем правораздавателна дейност, като най-високо постъпление на нови дела е отчетено през 2024г.

През 2025г. се наблюдава намаление на новообразуваните дела спрямо предходната година.Това обстоятелство следва да бъде разглеждано в контекста на промените в организацията на заповедното производство и въвеждането на централизирано електронно разпределение на определени категории дела.

Поради това намалението на общия брой постъпили дела не може автоматично да бъде приравнено на съответно намаление на действителната съдийска натовареност.

Съществено значение има и структурата на разглежданите дела. Производствата със сравнително стандартизиран предмет не могат да бъдат оценявани като равностойни по сложност на исковите граждански дела, наказателните дела от общ характер и производствата, изискващи множество процесуални действия и доказателствен анализ.

През периода 2022–2025г. броят на несвършените дела в края на годината остава относително устойчив – **между 115 и 124 дела.**

Това обстоятелство е положителен показател за организацията на работа, доколкото въпреки колебанията в постъплението не се установява трайно и значително увеличаване на общия остатък от висящи дела.

Наред с това следва да се отчете, че поддържането на относително постоянен остатък не е достатъчно само по себе си за оценка на качеството и срочността на правораздаването. Необходимо е да се анализират и възрастта на висящите дела, причините за отлаганията, сроковете за постановяване на съдебните актове и резултатите от инстанционния контрол.

3. Срочност и качество на правораздавателната дейност

Съгласно годишните отчетни доклади значителна част от приключените дела се разглеждат в срок **до три месеца.**

През 2022г. в този срок са приключени **894дела**, или приблизително 88% от общо приключените.

През 2024г. в срок до три месеца са приключени **1181дела**, или приблизително 89,9%.
През 2025г. в същия срок са приключени **1026дела**,или приблизително 87,8%.

Тези показатели свидетелстват за **относително устойчива срочност при разглеждането на делата.**
Същевременно основен приоритет следва да остане **не само бързината, но и качеството на съдебните актове.**
Правораздаването изпълнява обществената си функция тогава,когато съдебните решения са законосъобразни, обосновани, постановени след пълно и безпристрастно изследване на релевантните факти и в разумен срок.
Поради това административното управление не следва да се свежда до стремеж за механично увеличаване на броя приключени дела.
Необходимо е да се поддържа **баланс между срочността, качеството и действителната сложност на разглежданите производства.**

4. Кадрова обезпеченост и натовареност през 2022–2025г.

През разглеждания период кадровото състояние на Районен съд –гр.Кнежа претърпява съществени промени.
През 2022г. съдът функционира с **трима съдии.**
През следващите години настъпват промени в съдийския състав, като през 2025г. дейността се осъществява при **непълна кадрова обезпеченост** и необходимост от командироване на съдии.
В отчетния доклад за 2025г. изрично е отбелязано, че при заети две съдийски длъжности специализацията по видове дела е практически невъзможна.
През същата година действителната средномесечна натовареност на съда е отчетена на **60,42дела** за разглеждане от един съдия при среден показател от **49,30дела.**
Това показва,че кадровият дефицит е оказвал съществено влияние върху организацията на работа още преди настъпилите през 2026г. обстоятелства.
Данните от ЕИСС за претеглената натовареност също сочат **значителна индивидуална натовареност при определени съдии и периоди.**
При оценката на тези показатели обаче следва да се отчитат методиката за определянето им,фактическата продължителност на правораздавателната дейност, командированията, отсъствията и изпълняваните административни функции.

5. Кадрово състояние и правораздавателна дейност през 2026г.

През 2026г. Районен съд–гр.Кнежа е изправен пред извънредна кадрова ситуация.
След освобождаването на една съдийска длъжност поради пенсиониране още в края на 2024г.,незаемането ѝ въпреки направеното искане на провеждане на

конкурс и внезапната смъртта на съдия Мая Кончарска на 20.08.2026г. съдийският състав е намален до абсолютния минимум.
Към 20.10.2026г. от общо три утвърдени съдийски щатни длъжности е заета само една, а останалите **две са свободни.**
По този начин кадровата незаетост достига две трети от утвърдения съдийски щат.
От 14.09.2026г. текущата правораздавателна дейност на съда се осъществява от **един съдия, наред с изпълнението на функциите по административното ръководство.**
Съгласно събраната работна статистическа информация към 20.10.2026г. през отчетния период са приключени общо **804 граждански и наказателни дела**.
За периода от 14.09.2026г. до 20.10.2026г. от мен са приключени 130 дела,от които 109 граждански и 21 наказателни.
След смъртта на съдия Кончарска са ми преразпределени **общо 38 нейни висящи дела**, от които 25 граждански и 13 наказателни.
Към 20.10.2026г. на доклад при единствения действащ съдия са останали **139 висящи дела**, от които 90 граждански и 49 наказателни.
Посочените данни са предварителни и подлежат на окончателно съпоставяне с официалните статистически справки от ЕИСС.
Независимо от необходимостта от окончателно статистическо уточняване, кадровото състояние на съда е безспорно и само по себе си представлява съществен организационен проблем.
При наличие само на един действащ съдия възникват затруднения при осигуряването на **заместване, ползването на законоустановен отпуск, разглеждането на неотложни производства и поддържането на нормална организация на съдебните заседания.**
Особено съществен е въпросът за **случайното разпределение на делата.**
Принципът на случайния подбор, установен в чл.9 от ЗСВ, е **важна организационна гаранция за независимостта и безпристрастността на правораздаването.**
Когато в съда работи само един съдия, електронното разпределение може да продължи да се извършва по установения ред, но **реална възможност за случаен избор между различни съдии-докладчици не съществува.**
Това обстоятелство не означава само по себе си незаконосъобразност на разпределението,но показва **необходимостта от своевременно възстановяване на нормалната кадрова обезпеченост.**
Считам, че **попълването на двете свободни съдийски длъжности е най-важният непосредствен приоритет за развитието на Районен съд – Кнежа.**

6. Състояние на съдебната администрация

Съдебната администрация има съществено значение за ефективността на правораздавателната дейност.

Работата на съдиите е неразривно свързана с дейността на съдебните секретари, деловодителите, архиваря, административния секретар, системния администратор и останалите служители.
От годишните отчетни доклади се установява,че съдебната администрация на Районен съд –гр.Кнежа **е осъществявала дейността си при добра организация и положителни резултати от оценяването на служителите.**
Наред с това **увеличената индивидуална съдийска натовареност и развитието на електронното правосъдие поставят допълнителни изисквания към работата на администрацията**.
През 2025г. е направено мотивирано искане за разкриване на една щатна длъжност за съдебен помощник,което не е било уважено от компетентната комисия към Съдийската колегия на ВСС.
Според мен този въпрос може би следва да бъде преразгледан при наличие на актуални данни за натовареността и действителните потребности на съда.
Необходимо е също да се осигуряват условия за **професионално обучение, взаимозаменяемост при необходимост и ефективно използване на наличния кадрови ресурс.**

7. Електронно правосъдие и материално-техническа обезпеченост

Развитието на електронното правосъдие представлява траен приоритет в дейността на съдебната власт.
Единната информационна система на съдилищата създава възможности за електронно образуване,разпределение и администриране на делата, проследяване на тяхното движение и събиране на статистическа информация.
Нейното ефективно използване изисква непрекъснато обучение на магистратите и съдебните служители,надеждна техническа поддръжка и своевременно преодоляване на установените затруднения.
Следва да се поддържат необходимите технически условия за **електронно призоваване,електронен обмен на документи, достъп до електронните дела и използване на предвидените от закона електронни услуги.**
Особено внимание следва да се отделя на **защитата на личните данни, информационната сигурност и надеждното съхранение на съдебната документация.**
Материално-техническата обезпеченост следва да се оценява периодично с оглед реалните потребности на съда,като необходимите подобрения се планират **в рамките на бюджетните възможности** и компетентността на съответните органи.

III. ОСНОВНИ ДОСТИЖЕНИЯ И ПРОБЛЕМИ В ДЕЙНОСТТА НА СЪДА

1.Основни достижения

Анализът на дейността на Районен съд–гр.Кнежа позволява да бъдат откроени няколко положителни резултата.

На първо място,през периода 2022–2025г. съдът е поддържал **относително стабилна срочност при разглеждането на делата.**

На второ място,независимо от колебанията в постъплението,броят на останалите **несвършени дела в края на отчетните години е бил относително постоянен.**

На трето място,съдебната администрация е осигурявала необходимото обслужване на правораздавателната дейност и гражданите.

На четвърто място,въпреки кадровите затруднения през 2025 и през настоящата 2026г. **е осигурена непрекъсваемост на работата на съда.**

На пето място,внедряването и използването на ЕИСС е създало организационна основа за развитието на електронното правосъдие като има много което следва да се подобри в тази електронна система,за да не затруднява излишно дейността на съдилищата.

Тези постижения следва да бъдат съхранени и развити чрез последователна управленска политика.

2. Основни проблеми

Първият и най-съществен проблем е **кадровият дефицит.**

Наличието само на един действащ съдия при **три утвърдени щатни длъжности** създава сериозни рискове за нормалното функциониране на институцията.

Вторият проблем е **повишената индивидуална натовареност.**

Концентрирането на значителен брой дела върху ограничен съдийски състав затруднява равномерното разпределение на работата и създава предпоставки за забавяне при продължително запазване на това състояние.

Третият проблем е **ограничената възможност за заместване и специализация.**

При един или двама действащи съдии е практически невъзможно да се организира устойчива специализация по видове дела,а отсъствието на съдия може да създаде **затруднения при разглеждането на неотложни производства.**

Четвъртият проблем е **необходимостта от непрекъснато адаптиране на администрацията към електронното правосъдие** и качественото подобряване на ЕИСС,която на моменти пречи и затруднява бързината на дейностите ни.

Увеличаващият се обем на електронните документи и специфичните изисквания на ЕИСС налагат постоянна техническа и организационна подготовка.

Петият проблем е **необходимостта от устойчиво кадрово и организационно планиране.** При малък съд **всяка незаета длъжност, продължително отсъствие или кадрова промяна има съществено отражение върху цялостната дейност.**

Преодоляването на тези проблеми изисква съчетаване на непосредствени организационни мерки с дългосрочна управленска политика.

IV.СТРАТЕГИЧЕСКИ ЦЕЛИ ЗА РАЗВИТИЕТО НА РАЙОНЕН СЪД – гр.КНЕЖА

Основната стратегическа цел на управлението ми ще бъде **изграждането и поддържането на устойчиво функциониращ районен съд**, който осигурява качествено, независимо, безпристрастно и своевременно правораздаване при ефективно използване на наличните кадрови, финансови и материални ресурси.

За постигането на тази цел определям следните **приоритети.**

1. Възстановяване на кадровата обезпеченост на съда

Основен непосредствен приоритет е попълването на двете свободни съдийски длъжности.

За тази цел ще бъдат предприети своевременни действия пред компетентните органи на съдебната власт за установяване на актуалното състояние на конкурсните процедури,необходимостта от тяхното провеждане и възможностите за назначаване на съдии в предвидените от закона срокове.

До окончателното попълване на щата ще се търсят допустими временни организационни решения,включително командироване на съдии при наличие на законовите предпоставки и при съобразяване с компетентността на съответните органи.

Целта е възстановяване на нормална организация на работа,създаване на възможност за реално случайно разпределение на делата между повече от един съдия и намаляване на рисковете, произтичащи от продължителния кадрови дефицит.

2.Поддържане на високо качество и срочност на правораздаването

Ще се поддържа организация, насочена към своевременно администриране, насрочване и разглеждане на делата.

Особено внимание ще се отделя на производствата,за които законът предвижда кратки срокове, както и на делата, свързани със защита на деца, домашно насилие, мерки за процесуална принуда и други неотложни въпроси.

Ще се извършва периодичен анализ на висящите дела, продължителността на производствата и причините за отлагането им.

Този анализ ще има организационен характер и няма да засяга независимостта на съдиите при решаването на конкретните дела.

3. Ефективно и прозрачно разпределение на делата

Разпределението на делата ще се извършва при стриктно спазване на чл.9 ЗСВ, приложимите правила и утвърдената организация за работа с ЕИСС.

При възстановяване на кадровата обезпеченост ще се създадат условия за **реално случайно разпределение между съдиите** при съобразяване с нормативно допустимите изключения.
Ще се поддържат ясни вътрешни правила и необходимата документация относно разпределението и преразпределението на делата.
Ще се следи за равномерност на натоварването, като се отчита не само броят на делата, но и тяхната фактическа и правна сложност.

4. Усъвършенстване на работата на съдебната администрация

Ще се поддържа **организация, основана на ясно разпределение на служебните задължения, взаимодействие между отделните звена и своевременно изпълнение на възложените задачи.**
Ще се насърчава повишаването на професионалната квалификация на съдебните служители.
При необходимост ще се актуализират вътрешните правила и организацията на работа с оглед оптимално използване на наличния кадрови ресурс.
Ще бъде извършена нова **актуална оценка на необходимостта от разкриване на щатна длъжност за съдебен помощник** и при наличие на достатъчно основания ще бъде отправено мотивирано предложение до компетентните органи.

5. Развитие на електронното правосъдие

Ще се насърчава пълноценното използване на ЕИСС и останалите приложими електронни системи.
Ще се осигуряват условия за обучение на съдиите и служителите при нормативни и технологични промени.
Ще се поддържа взаимодействие с компетентните технически звена за своевременно отстраняване на възникнали проблеми.
Приоритет ще бъдат **надеждността на електронния документооборот, информационната сигурност и улесняването на достъпа на гражданите и адвокатите до предвидените електронни услуги.**

6. Подобряване на административното обслужване и публичността

Работата на съда следва да бъде организирана така,че гражданите и адвокатите да получават своевременна, ясна и достъпна информация за предоставяните административни услуги.
Ще се поддържа актуалната информация на интернет страницата на съда в рамките на нормативните изисквания.
Ще се следи за спазването на сроковете за административно обслужване и за коректното отношение към гражданите,адвокатите и останалите участници в съдебните производства.

Публичността следва да бъде съчетана със защита на личните данни, съдебната тайна и останалите законово защитени интереси.

7. Ефективно финансово и материално управление

Финансовото управление ще се осъществява при **спазване на принципите на законосъобразност, икономичност, ефективност и отчетност.**
Ще се поддържа текущ контрол върху разходите, състоянието на материалната база и необходимостта от техническо оборудване.
Приоритет ще имат разходите, които са пряко свързани с непрекъсваемостта на правораздавателната дейност,сигурността,електронното правосъдие и условията на труд.
Необходимите допълнителни средства ще се заявяват мотивирано пред компетентните органи.

8.Поддържане на добра професионална и етична среда

Административното ръководство следва да създава условия за **спокойна, колегиална и професионална работна атмосфера.**
Ще се придържам към принципите на **равнопоставеност, обективност, прозрачност и уважение към професионалното достойнство** на магистратите и съдебните служители.
Ще насърчавам **обсъждането на организационните въпроси и търсенето на практически решения чрез професионален диалог.**
Няма да допускам административните ми правомощия да се използват като средство за въздействие върху **вътрешното убеждение** на съдиите,което е недопустимо.

V. КОНКРЕТНИ МЕРКИ ЗА ПОСТИГАНЕ НА ПОСТАВЕНИТЕ ЦЕЛИ

1. Първоначален етап – първите шест месеца от мандата

През първите шест месеца усилията ще бъдат насочени към **стабилизиране на организацията на съда и преодоляване на най-неотложните затруднения.**
Ще бъде извършен актуален анализ на кадровото състояние, включително на свободните съдийски и други длъжности,състоянието на процедурите за тяхното попълване и възможностите за временно организационно обезпечаване на правораздавателната дейност.
Ще бъдат предприети необходимите действия пред компетентните органи за своевременно попълване на свободните длъжности и при необходимост за осигуряване на командировани съдии.
Ще бъде изготвен **актуален анализ на висящите дела, тяхната продължителност, структура и разпределение.**

Ще бъдат прегледани вътрешните правила за организацията на работа и при необходимост ще бъдат предложени изменения в рамките на компетентността на административния ръководител и общото събрание на съдиите.
Ще бъде извършена оценка на кадровата и функционалната обезпеченост на съдебната администрация.
Ще бъдат установени приоритетните потребности от техническо оборудване, софтуерна поддръжка и обучение.

2. Средносрочен етап – първата и втората година

През този период основните усилия ще бъдат насочени към възстановяване на устойчива организация на работа.
При попълване на съдийския щат ще се създадат условия за равномерно разпределение на делата, нормално ползване на отпуските и ефективно заместване при отсъствие.
Ще се извършва периодичен анализ на натовареността по ЕИСС и на статистическите показатели за движението на делата.
Ще се поддържа организация за своевременно установяване на дела с продължително производство и предприемане на допустимите административни действия за преодоляване на организационните причини за забавяне.
Ще се осъществява последователна политика за професионално обучение на съдебните служители.
При необходимост ще бъдат направени мотивирани предложения за подобряване на кадровата и техническата обезпеченост.

3. Дългосрочен етап – до края на петгодишния мандат

Дългосрочната цел е **Районен съд –гр.Кнежа да функционира като кадрово обезпечена, организационно устойчива и технологично подготвена институция.**
Ще се стремим към **поддържане на относително равномерна индивидуална натовареност, стабилна срочност на правораздаването и ограничаване на случаите на неоправдано продължителни производства.**
Ще се развиват **електронните услуги и възможностите за административно обслужване.**
Ще се поддържа система за периодична оценка на организационните резултати и своевременно коригиране на установените слабости.

VI. УПРАВЛЕНСКИ ПРИНЦИПИ

При изпълнение на функциите на административен ръководител ще се ръководя от **следните принципи:**

1.Законност : Всички управленски решения следва да бъдат съобразени с Конституцията, Закона за съдебната власт и останалата приложима нормативна уредба.

2.Независимост на правораздаването: Административното ръководство следва да създава условия за независимо разглеждане и решаване на делата, без намеса в правораздавателната дейност.

3.Прозрачност и отчетност:Организационните решения трябва да бъдат ясни, мотивирани и подлежащи на необходимия контрол.

4.Равнопоставеност: Съдиите и съдебните служители следва да бъдат третирани обективно,без необосновано привилегироване или неравно отношение.

5.Ефективност. Наличните ресурси трябва да се използват разумно, като се избягват ненужни административни действия и разходи.

6.Колегиалност и професионално уважение: Добрите резултати са следствие от съвместните усилия на съдиите и съдебните служители.

7.Лична отговорност: Административният ръководител следва да поема отговорност за решенията в рамките на предоставените му правомощия и да бъде пример за професионално и етично поведение.

VII. ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ И ОЦЕНКА НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО

Реализацията на предложените мерки следва да доведе до постепенно преодоляване на кадровите и организационните затруднения и **до създаване на устойчиви условия за нормалното функциониране на съда.**

Основните очаквани резултати са :

1.Предприети своевременни и проследими действия за попълване на двете свободни съдийски длъжности.

2.Подобрени възможности за случайно разпределение на делата, заместване и равномерна натовареност след възстановяване на съдийския състав.

3.Запазване на добрата срочност на правораздаването и ограничаване на неоправдано продължителните производства.

4.По-ефективна организация на съдебната администрация и повишаване на професионалната квалификация на служителите.

5.Развитие на електронното правосъдие и подобряване на административното обслужване.

6.По-добро планиране и използване на финансовите и материалните ресурси.

7.Поддържане на професионална, спокойна и етична работна среда.

Изпълнението на управленските цели ще се оценява чрез периодичен анализ на движението на делата, срочността, натовареността, кадровото състояние и организацията на административното обслужване.

При установяване на неблагоприятни тенденции ще бъдат предприемани своевременни организационни мерки в рамките на предоставените от закона правомощия.

Постигането на резултатите ще зависи както **от действията на административния ръководител и колектива на съда, така и от решенията на компетентните органи на съдебната власт по въпросите на кадровата и ресурсната обезпеченост.**

VIII. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Районен съд –гр.Кнежа е институция с установени традиции, професионален опит и постигнати резултати в правораздавателната и административната дейност.

Анализът на периода 2022–2025г. показва относително устойчива организация на работа и поддържане на добри показатели за срочност при разглеждането на делата.

Настъпилите през 2026г. кадрови промени обаче поставят пред съда съществени предизвикателства,чието преодоляване следва да бъде основен непосредствен приоритет на административното ръководство.

Считам,че **най-важната задача е възстановяването на нормалната кадрова обезпеченост чрез своевременно попълване на двете свободни съдийски длъжности**, съчетано с ефективна организация на работата до окончателното решаване на този въпрос.

Убеден съм,че доброто управление не се изразява само в изпълнение на административни задължения,а в създаване на условия, при които всеки съдия може да правораздава независимо,качествено и своевременно,а всеки съдебен служител да изпълнява професионално своите функции.

Основният критерий за успешното управление на един съд е способността му да осигурява справедливо, достъпно и своевременно правосъдие.

В случай,че ми бъде гласувано доверие да заема длъжността административен ръководител – председател на Районен съд –гр.Кнежа, ще положа необходимите усилия за реализиране на изложените цели и мерки, при стриктно спазване на закона, принципите на независимостта на съдебната власт и професионалната етика.

22.10.2026г.
Гр.Кнежа

С Уважение : .....
/ Ал. Тодоров /