ВИСШ СЪДЕБЕН СЪВЕТ
ВСС - 11945/ 12-10-2026

ОТГОВОРИ НА ВЪПРОСИТЕ, ПОСТАВЕНИ ОТ БЪЛГАРСКИ ИНСТИТУТ ЗА ПРАВНИ ИНИЦИАТИВИ

от Владимир Николов – кандидат за изборен член на Висшия съдебен съвет от професионалната квота на българските прокурори

УВАЖАЕМИ ДАМИ И ГОСПОДА,

На поставените от Вас въпроси, давам следните отговори:

ОБЩИ ВЪПРОСИ:

1. Каква е Вашата оценка за ефективността на настоящия Висш съдебен съвет за осигуряване и отстояване на независимостта на съдебната власт и отделните магистрати, например като при случаите със съдия Владислава Цариградска, съдия Ивайло Йосифов, прокурор Ивайло Занев, прокурор Иво Илиев, разкритията около кръга на Петьо Петров -„Еврото“ и Мартин Божанов -„Нотариуса“? Какво бихте променили, ако Ви изберат за член на ВСС при изпълнение на тези правомощия и задължения?

Отговор:

Критичността ми към настоящия ВСС е известна. Неговите непоследователни реакции при данни за натиск и зависимости постепенно разрушиха доверието, че магистратите могат да разчитат на своевременна защита. Особено вредни и обезсърчителни бяха случаи, създаващи впечатление за омаловажаване, пренебрегване и дори солидаризиране с натиска, от който е оплакването, вместо с колегата, който търси защита. Особено притеснително за мен е съчетанието от информационно затъмняване и избягване на реакция, което откривам като общ механизъм, проявен и в изброените случаи.

Крайният резултат е липса на ясен резултат, който за мен е абсолютно неприемлив.

Освен ефекта на толериране на натиска, който той обективно поражда, и неизбежната ерозия на доверие в Съвета, особено нетърпимо за мен е разпространението на впечатлението за зависимости върху целите магистратски съсловия, вместо насочването на разобличителен отговор и ангажиране на отговорността на конкретни виновни лица. За мен получаването на пълна, обективна и публична информация по разследванията „Осемте джуджета“,

„Нотариуса“ и пр., е непреодолимо условие за възстановяване на нормалността в системата и аз няма да престана публично да настоявам за него, независимо дали бъда избран.

Ако бъда избран, ще предложа единна процедура за сигнали за външен и вътрешен натиск: ясен начин за подаване, срок за първоначална оценка, конфиденциалност, защита от неблагоприятно третиране и мотивиран отговор. Подалият сигнала трябва да знае какво се предприема, както и че добросъвестно подаденият сигнал няма да се използва срещу него за реванш, за обезсърчаване на други потенциални сигналоподатели и за други нечисти цели. Особени гаранции за безпристрастност са нужни, когато сигналът засяга административен ръководител, главния прокурор, член на ВСС или друга сходна по овластеност фигура. Отношението към сигнала трябва да е сериозно и еднакво независимо от публичната известност, професионални контакти или положение на магистрата или на човека, срещу когото се търси защита. Последователно акцентирам на тези гаранции и в отговорите си към колегите Костов и Балков.

Ще настоявам да се анализират управленски практики, които имат потенциал да пораждат вътрешни зависимости: командирования, преразпределяне на преписки, проверки, дисциплинарни инициативи и пр. Важно е да се установява какво налага тези действия, прилагат ли се последователни критерии и има ли повтарящо се необосновано третиране на определени магистрати.

Поддържането на хоризонтален двустранен диалог с колегите чрез лична достъпност, регулярни срещи, горещи линии и други комуникационни канали е допълнително условие за пресичане на някои видове натиск, които силно зависят от мълчанието на засегнатия магистрат и на неговите колеги. Повишаването на гаранциите, че никои звена на системата повече няма да бъдат използвани за някои видове натиск (например, производство на компромати или дисциплинарен натиск), е особено важно още в началото на предстоящия мандат на ВСС.

Предлагам ежегоден обобщен доклад за сигналите, предприетите действия и установените системни проблеми, без разкриване на защитена информация и без персонализиране на проблемите. Всеки случай е различен, но индивидуалните разлики не могат да са повод за хаос или произвол в реакциите. Лично ще проследявам случаите, по които съм поел ангажимент, и ще се отчитам за направеното.

За мен ефективността на защитата се измерва с това дали рискът обективно е ограничен и колегата може спокойно да продължи работата си.

Важно е и потенциалните изпълнители на натиска да знаят, че времето на широко затворените очи е приключило, че все по-малко могат да разчитат на

мълчание, търпимост или протекция и че действията им ще срещат своевременна реакция, проверка и търсене на отговорност по законовия ред.

2. Какво е Вашето мнение за възможността да бъдат отзовавани изборни членове на ВСС от професионалната квота?

Отговор:

Подкрепям обсъждането на възможност за предсрочно прекратяване на мандата при трайно и доказано неизпълнение на задълженията. Колегите имат право да знаят какво правят членовете на ВСС с доверието им и да очакват последици, когато някой системно абдикира от задълженията си или фактически работи против правосъдието. Това е разбирането за отговорност, което съм изложил в концепцията си.

В същото време членът на ВСС трябва да има свободата да вземе непопулярно решение, да гласува срещу мнозинството, да откаже подкрепа за определена кандидатура, да изрази критична позиция или да съобщи за нарушение. Той носи отговорност за управлението на цялата съдебна власт и трябва да може да се противопостави и на хора, които са го подкрепили, когато принципът го изисква. Отзоваването просто заради несъгласие би го поставило в зависимост от моментни мнозинства, организирани групи или административни ръководители. Особено уязвими биха били членовете, които отстояват принципна позиция срещу влиятелни интереси.

Решаващо е какво ще приемем за основание за прекратяване на мандата. За мен това са действия или бездействия в явна и сериозна вреда на правосъдието, включително отказ от прилагане на закон, използване на структури на съдебната власт за саморазправа с опоненти, за укрепване на лична власт, корупционно кадруване, съзнателно внасяне на разкол между съсловията, системен и необоснован отказ от публичност и отчетност и т.н. Важно е такъв механизъм да не застрашава хора, които последователно и отговорно изпълняват задълженията си, но въпреки това резултатите не удовлетворяват всички, а някои са и непопулярни. Тук именно са важни гаранциите, които предлагам във връзка с личната и институционалната отчетност, институционализираната хоризонтална комуникация, публичността и пр.

Трябва да се обсъди и дали правила само за професионалната квота няма да направят нейните членове по-лесно отстраними от избраните от Народното събрание. Неравнопоставеност между членовете на ВСС от двете квоти не трябва да се допуска, тъй като би противоречала на конституционната уредба на органа.

Когато тя се изразява в привилегирован статут на колегите от политическата квота, би нарушила и независимостта на съдебната власт.

Има и друга конституционна граница. Действащата Конституция не предвижда отзоваване от професионалната общност. Въвеждането му като ново самостоятелно основание за прекратяване на мандата би изисквало конституционна промяна и е предмет на по-широк обществен и институционален разговор, надхвърлящ индивидуалната концепция и възгледи на всеки отделен кандидат.

Накратко, моят възглед клони към процедура по отстраняване, приложима за всеки член на Съвета при груби нарушения на мандата му. Готов съм да участвам в такъв разговор и да подкрепя механизъм за отговорност при доказани нарушения, който запазва независимата професионална преценка, дори когато това му коства популярност.

3. На какъв профил и на какви конкретни професионални и морални качества ще държите, когато се наложи да избирате главен прокурор на Република България във Вашия мандат, ако бъдете избран за член на Висшия съдебен съвет?

Отговор:

Изложих подробно позицията си за профила, професионалните и моралните качества на бъдещия главен прокурор в отговора на въпрос № 2, поставен от прокурор Светлозар Костов. В него посочвам и конкретните критерии, доказателствените източници и процедурата, чрез които бих оценявал кандидатите. Пълният отговор е публикуван в профила ми на сайта на ВСС.

4. Една от широко дискутираните теми в магистратските среди е тази за възнагражденията и начина на определянето им. Какво е Вашето мнение по въпроса - смятате ли, че разликата във възнагражденията между инстанциите е прекомерна? Необходимо ли е законово закрепване на критериите за определяне на възнагражденията на всички нива в системата?

Отговор:

Намаляването на диспропорциите във възнагражденията е неизбежна задача пред следващия ВСС. Работата по нея трябва да започне веднага и да доведе до справедлив баланс максимално бързо. Това обаче няма да стане шоково. Необходим е внимателен и добре обоснован разчет, с конкретни стъпки и срокове. След обсъждане съм склонен да подкрепя законодателни промени, които ще гарантират трайна справедливост в заплащането и няма да позволяват повторение на дисбалансите, допуснати от отиващия си състав на ВСС.

КСЕП подчертава в Становище № 9 (2014), §§ 75–76, че подходящото възнаграждение признава значимата функция на прокурорите и има значение за ограничаването на корупционния риск. За мен всеки колега трябва да чувства професионалния си принос признат там, където работи. Системата има нужда от опитни и мотивирани прокурори на всяко ниво. Прекомерните разлики деформират мотивите за кариерно израстване, като подтикват към търсене на по-висока длъжност главно заради заплащането, включително колеги, които са удовлетворени от работата си и са особено полезни на сегашното си място.

Запознат съм с различни модели, прилагани в Европа, които се стремят да удовлетворят стандарта на КСЕП. Най-приложим и удачен ми се вижда моделът, при който прокурор със значителен стаж и висок ранг получава възнаграждение, представляващо висок процент от заплащането на съответното по-горно ниво. За да работи справедливо този модел, са необходими и други промени. Атестирането трябва да отразява реалните приноси и постижения на колегата, вместо да дава практически еднакви високи оценки на всички. Ранговата система също трябва да признава конкретното индивидуално представяне. Тогава връзката между заплащането, атестацията и придобития ранг ще има реален смисъл.

Има и нещо, което трябва да се промени незабавно: актуализацията с еднакъв процент на всички нива. Тя запазва съотношенията, но прогресивно увеличава разликите в абсолютен размер. Ще предложа до приемането на изцяло нов модел сближаването да се търси чрез различни проценти на увеличение или чрез твърди суми, според разчетите за ефекта и необходимия ресурс. Честната управленска позиция изисква да кажа ясно, че бих предложил и подкрепил период на символични актуализации за най-горното ниво. Подкрепях тази позиция и през 2022 г., когато бях избран. Намирам разбиране за нея сред колегите от високите нива, чиято солидарност с колегите от по-ниските никога не е била под съмнение за мен.

Считам, че членовете на ВСС също могат да споделят тази солидарност. Това означава да ревизират практиката на самораздаване на бонуси в смайващи размери и да приемат ограничения при актуализацията на собствените си възнаграждения до постигането на баланс, който работещите в системата приемат за справедлив. Допълнителните възнаграждения в цялата система трябва да следват ясни, обективни и прозрачни критерии, както изисква и КСЕП.

Ще настоявам тази реформа да стъпи върху публично оповестен, обяснен и защитен бюджетен план. Колегите трябва да знаят какво предлагаме, как ще се отрази на всяко ниво и в какви срокове ще се изпълнява. Личният ми стремеж ще бъде един мандат на ВСС да е достатъчен за завършването на цялостната реформа.

Давам си сметка за сложността ѝ и зависимостта от множество фактори, но я считам за една от задачите, по които следващият Съвет трябва да постигне видим и траен резултат.

5. При разработването на представената от Вас концепция използвали ли сте система с генеративен изкуствен интелект или софтуер, базиран на големи езикови модели?

Отговор:

Не. Концепцията е мое авторско изложение на професионалните ми оценки, управленски позиции и предложения. Друг човек или изкуствен интелект не ги е формирал. Те отразяват натрупания ми практически и управленски опит и личните ангажименти, които поемам като кандидат за член на ВСС. При подготовката ѝ положих усилия да следвам утвърдени добри професионални практики за изготвяне на стратегически документи, които съм изучавал в работата си като административен ръководител на Районна и Окръжна прокуратура град Плевен и председател на Асоциацията на прокурорите в България. Това включва обвързване на анализа на проблемите с конкретни цели, мерки за изпълнение и механизми за оценка на резултатите и отчетност. Нося пълна отговорност за съдържанието и съм готов да защитя всяко предложение, неговите основания и предвидения от мен начин за осъществяването му. Езиковите и техническите грешки са изчистени с езикова програма.

ВЪПРОСИ ПО КОНЦЕПЦИЯТА:

1. На стр. 5 от мотивацията си казвате, че „Уродливите явления, позорящи системата следва да бъдат осветени докрай и изкоренени веднъж завинаги.“ Дайте примери за такива явления. Какво трябва да направи ВСС, за да бъдат те изкоренени?

Отговор:

Имам предвид явленията, за които свидетелстват публичните разкрития около „Осемте джуджета“, „Нотариуса“, групи за неформално влияние, назоваващи се „семейства“ и известни с готовност да се „прегрупират“, когато усетят, че законът ги доближава.

Общият проблем е използването на институционални правомощия за обслужване на частни интереси, въздействие върху производства и кадрови решения, натиск върху неудобни магистрати и осигуряване на взаимна защита.

Необходимо е да бъдат установени участниците, действията, връзките и механизмите на влияние, за да се потърси индивидуална отговорност и да се пресекат условията за възпроизвеждането им.

В раздели 1.2-1.5 от Концепцията и в отговора на въпрос № 1 на прокурор Светлозар Костов съм изложил конкретните мерки: своевременно и безпристрастно разглеждане на сигналите, защита на добросъвестните сигналоподатели и засегнатите магистрати, анализ на управленските практики, пораждащи зависимости, и прозрачни кадрови решения по проверими критерии. ВСС трябва да изисква от компетентните органи информация за предприетото по тези случаи и да предоставя публичен отчет в допустимия от закона обем, да упражнява собствените си правомощия при установени нарушения и да сезира съответните органи при данни за престъпление.

Гаранциите при сигнал срещу главния прокурор или член на Колегията са развити в отговора ми на въпрос № 2 на прокурор Георги Балков. Препращането към друг орган не освобождава Съвета от задължението да защити магистрата и да проследи продължава ли натискът.

Ще настоявам за достигане до конкретни проверими резултати. Смяната на отделни лица оставя възможност за „прегрупиране“, докато се запазват каналите за влияние, кадровите зависимости и институционалната протекция. Отговорността на ВСС е да прекъсне тези механизми и да осигури еднакво прилагане на правилата, включително спрямо най-влиятелните в системата.

2. Какви стъпки бихте предприели за мотивирането на всички членове на ВСС да участват в редовни срещи с прокурорите, следователите и съдебните служители в страната, както и да се отчитат публично за изпълнението на концепциите си и поетите ангажименти?

Отговор:

Един от основните проблеми в дейността на настоящия състав на ВСС е тоталното откъсване от професионалната общност. Членовете на Съвета потънаха в удобното „блато“ на колективния орган. В дейността на Прокурорската колегия на Съвета изчезна личната позиция и личната отговорност, като настъпи практическо пълно сливане между членовете на Прокурорската колегия и ръководството на прокуратурата.

Доверието вътре в системата трябва да бъде възстановено. Предлагам новият ВСС в Правилата за своята дейност да разпише изричен механизъм, който да задължава членовете му да провеждат периодични срещи със съдиите, прокурорите, следователите и съдебните служители. Предлагам също така на сайта

на Съвета да бъде създаден специален модул, който да позволява отправане на въпроси от магистратите и съдебните служители към конкретен член на Съвета, както и съществуване на ясна процедура, която да задължава членът на Съвета мотивирано да отговори на поставения му въпрос в определен срок.

Като член на ВСС ще отговарям за собствените си действия: за предложенията, които внасям, за аргументите, с които ги защитавам, за постоянството си и за постигнатия резултат. В случай, че не бъде приет изричен механизъм, ще убеждавам колегите си да участват в редовни срещи и да се отчитат публично, защото считам това за съществена част от доброто управление на съдебната система. Техният отклик зависи от собствената им преценка и готовност. Моята отговорност е да бъда убедителен, последователен и ефективен в усилията си да получа подкрепа.

Вярвам, че най-силният аргумент ще бъдат ползите от тези срещи. Прекият и конструктивен диалог с колегите и достъпността на членовете на ВСС сами по себе си изграждат доверие и укрепват легитимността на Съвета, а това е основното очакване към новия му състав. Магистратите и съдебните служители трябва да имат възможност да поставят въпросите си непосредствено, да получават отговори и да виждат как професионалният им опит участва в подготовката на решенията, дори и когато тези решения се различават от желаното. Това създава увереност, че кадровият орган познава условията, в които работят, разбира трудностите им и отчита последиците от своите действия. Позволява и на самия орган да запознава колегите с намеренията и трудностите си и така да изгражда познаване и разбиране към решенията си.

За членовете на ВСС тези срещи са ценен източник на управленска информация и дори управленски идеи. Отчетите и справките, както и използването на посредници, трудно могат да покажат в пълнота как кадровите дефицити, разпределението на работата, организацията и техническото обезпечаване се отразяват върху ежедневната дейност. Прекият разговор позволява проблемите да бъдат разпознавани по-рано, предложенията да бъдат проверявани спрямо практическите потребности, а последиците от вече приетите решения да бъдат оценявани своевременно. Тук от голямо значение е чувствителността към индивидуални и местни проблеми и потребности, които се отличават от общите, но трябва да получат равностойно внимание. Основнието за това е нуждата от осигуряване на еднакво качество на правосъдието и равноправното отношение към колегите от всички райони. Така се намалява и рискът ВСС да изразходва време и средства за мерки с ограничена полезност или да пренебрегне локални и решими проблеми до нарастването им в големи и сложни такива.

Бих добавил, че редовните срещи правят видими труда и приноса на члена на ВСС, дори когато нещо не е постигнато.

Съвет, който се ползва с доверието на професионалната общност, работи в по-благоприятни условия. Получава по-откровена информация, повече обосновани предложения и по-голяма готовност за съдействие при изпълнението на решенията. Обсъждането позволява да бъдат обяснени и ограниченията -- бюджетни, законови или организационни -- и да се търсят изпълними решения. Намалява необходимостта Съветът постоянно да се отбранява срещу съмнения, породени от собствената му недостъпност и непроследимия начин на вземане на решения. Освободеният ресурс може да бъде насочен към същинските управленски задачи.

Това има значение и за удовлетвореността на самите членове на ВСС. Когато виждат, че работата им разрешава конкретни затруднения, получава професионална подкрепа и води до устойчиви резултати, нарастват усещането за смисъл и мотивацията им да продължат. Убеден съм, че тази практическа полза може да привлече и колеги, които първоначално са скептични или пасивни.

Представителството в служба на професионалната общност създава и по-широк ефект. То насърчава инициативността, готовността за професионално развитие и солидарността около общи ценности: независимост, почтеност, еднакво третиране и отговорност. Магистратите, които имат реално участие в обсъждането на проблемите и решенията, могат по-уверено да отстояват тези стандарти и в собствената си работа. Така диалогът подпомага изграждането на професионална среда, в която върховенството на правото се защитава чрез ежедневното поведение на институциите и хората в тях.

ВСС е колегиален орган. Ще предложа общ график на срещите и разпределение на участието между членовете, така че да бъдат обхванати различните райони и професионални групи и всеки член да поеме конкретен дял от работата. Ще търся подкрепа за предложенията си още при подготовката им, като обсъждам с колегите конкретния проблем, възможните решения и възраженията им. Ще имам готовност да ги променям, когато има по-добре обоснован подход, като запазвам целта и гаранциите за независимост и равнопоставеност. При съгласие ще настоявам то да се превърне в решение с определени отговорности, срокове и проследимо изпълнение.

3. Как според Вас може да се ограничи превратното и избирателно упражняване на дисциплинарната власт?

Отговор:

Превратното и избирателното упражняване на дисциплинарната власт може да бъде ограничено чрез ясни основания за започване на производство, пълноценна защита на засегнатия магистрат и последователно прилагане на еднакви стандарти при сходни случаи. Тези гаранции трябва да действат независимо от длъжността, професионалните отношения и публично изразените позиции на магистрата.

Изложих подробно разбирането си и конкретните си предложения в отговора на въпрос № 4, поставен от прокурор Светлозар Костов. В него настоявам Прокурорската колегия самостоятелно да оценява доказателствата, законосъобразността на събирането им и връзката им с формулираното дисциплинарно обвинение. Докладът от проверката и възраженията срещу него трябва да бъдат разглеждани заедно, а решението да съдържа мотиви по съществените доводи на защитата. Необходима е и защита срещу преждевременно разгласяване, което може да причини професионална и репутационна вреда преди установяването на нарушение.

Предлагам също единна публична статистика, която да проследява производствата от образуването до окончателния резултат, и периодичен анализ на дисциплинарната практика и съдебния контрол въз основа на обобщени и анонимизирани данни. Така могат да се установяват повтарящи се процесуални нарушения, необосновани различия при сходни случаи и проблеми при определянето на наказанията. Всяко съществено отклонение от установената практика трябва да бъде убедително мотивирано.
Като член на ВСС ще предлагам и отстоявам тези общи правила за бъдещата дисциплинарна дейност. Няма да подкрепям използването на дисциплинарните правомощия за натиск, лична разправа или отстраняване на професионални опоненти.

Пълната ми позиция, включително оценката на официалните данни и подхода ми като административен ръководител, може да бъде прочетена в отговора на въпрос № 4 на прокурор Светлозар Костов, публикуван в профила ми на сайта на ВСС.

4. Как може да се гарантира че обучения на магистратите, провеждани в НИП, не протичат формално? Какви мерки предвиждате за оценка на положителния ефект от обученията?

Отговор:

В раздели 3.8 и 4.2 от концепцията си разглеждам обучението като стратегически елемент на кадровата политика, чиято ефективност се измерва с повишаването на професионалната компетентност. Подкрепям развитието на НИП

чрез програми, основани на реалните потребности на съдебната практика, резултатите от атестирането, кадровите нужди, законодателните промени и европейските и международните стандарти. Поставям акцент върху развитието на професионалните знания и умения чрез разнообразни формати, практически казуси и обмен на опит, както и върху насърчаването на магистратите, които преподават и разработват обучителни програми. Предвиждам атестирането да установява потребностите от развитие и изпълнението на относимите препоръки, без участието в обучение автоматично да носи кариерно предимство. Обучителната дейност следва да обхваща установяване на потребностите, определяне на цели и предварителни качествени и количествени показатели, измерване на постигнатите резултати и своевременни коригиращи действия.

Вижданията ми са резултат на над 15-годишния ми личен опит на преподавател в НИП, лектор в множество други формати към различни институции и организации, включително чуждестранни, университетски преподавател в рамките на научната ми кариера, ръководител на проекти за обучение на магистрати и обучаем. Работил съм с екипи учени и преподаватели, прилагащи разнообразни съвременни методологии за практически обучения и съм се убедил в ползите от провеждани по тях обучения за магистрати. Тези медологии измерват обучителни и квалификационни потребности, проследяват съответствието на методите и съдържанието на обучението спрямо установените потребности, картографират обучутелните потребнлости спрямо компетентностни модели, проследяват и измерват промяната в знанията, уменията инагласите на обучаемите. Лично съм наблюдавал, а понякога и участвал, в разработването на такива методологии, работил съм с доклади от прилагането им.

През мандата ми на председател на АПБ, завършил през април 2025 г., организацията проведе най-голям брой обучения в историята си и постигна най-висока обучителна интензивност и най-голямо разнообразие от теми, формати и професионални групи. По проектите за детско правосъдие „Детска пътека“ и „Темида вижда детето“ бяха разработени и приложени съвременни методики, свързващи измерването на обучителните потребности и дефицити с компетентностни модели, практически насочено преподаване и оценка на промяната в знанията и уменията на обучаемите. През тези обучения, някои от които сложни надграждащи се тристепени формати, формиращи мрежи от обучаеми, преминаха близо 1000 обучаеми. Опитът от тези проекти беше използван през есента на 2025 г. при разработването на концепцията на НИП за обучителен стандарт в детското правосъдие, а през пролетта на 2026 г. докладите от

прилагането на методиките послужиха за основа на проекта за стандарт, изготвен от работна група.

Воден от така формирания си опит и убеждения, ще подкрепя надграждането на обучителната дейност на НИП чрез система, която свързва измерени обучителни потребности на обучаемите с компетентностни модели, подбора и подготовката на преподавателите и оценката на резултатите.

Компетентностният модел по предмет или група предмети трябва да определя какви знания и практически умения се очакват от магистрата след края на обучителните курсове. Чрез входни задачи се установява доколко конкретните участници ги притежават и кои дефицити трябва да бъдат преодолени. На тази основа се подбират съдържанието, методите и задачите за упражняване на необходимите умения, съобразени с професионалния опит и началното равнище на обучаемите, професионалната им роля и други профилни особености. Ефективността се оценява от система инструменти, проследяващи различни аспекти от промяната - съпоставими входни, текущи и изходни задачи, измерващи едни и същи компетентности по еднакви критерии, усложнени системи за текуща и крайна обратна връзка, външно наблюдение на процесите и пр. За практическите умения това изисква използване на групова работа, състезателни и дискусионни формати, решаване на казуси, аргументиране на решения и изпълнение на професионални действия в симулирана среда. Последващо измерване след подходящ период трябва да установява доколко придобитото се запазва и прилага в работата. За целта успешно прилагани са електронно-базирани системи за самообучение и самооценка – такива модели са разработвани под мое ръководство в материята на детското правосъдие (проект „Темида вижда детето“, модулът е предоставен на НИП) и трафика на хора (онлайн система на сайта на организацията Дигнита, също предназначена за предоставяне на НИП). Обратната връзка за удовлетвореността допълва тази оценка с информация за организацията, съдържанието и преподаването. Установените остатъчни дефицити и затруднения при прилагането трябва да водят до конкретни промени в програмата, методите и подготовката на преподавателите.

Относително самостоятелен е въпросът с подбора и развиването на преподавателите. Бих подкрепил по-мащабно разнообразяване на преподавателския профил отвъд модела „магистрати учат магистрати“, който е естествено ограничен по предметна експертиза и преподавателски опит. Способността да се обучават магистрати не следва автоматично от това, че преподавателят е магистрат. Бих предложил текущо повишаване на обучителните умения на преподавателите именно по прилагане на описаните съвременни

методологии за практическо обучение. Подготовката на преподавателите следва да обхваща превръщането на компетентностния модел в учебни цели и упражнения, работа с установените дефицити и оценяване по общи критерии. Наблюдението на преподаването и резултатите на обучаемите трябва да служат за последващо усъвършенстване на преподавателските умения.

Прилагането на този подход като системен стандарт на НИП ще осигури устойчив и оптимизиран растеж на качеството на правосъдието. При него всеки магистрат има достъп до обучение, което развива нужните му професионални способности, а съдебната система да изгражда навреме експертизата за все по-сложните задачи пред нея, без разпиляване на ресурс. Като член на ВСС ще отстоявам такава стратегическа цел.

5. Смятате ли, че има нужда да бъде увеличена числеността на прокурорските помощници и другите специализирани експертни длъжности? Какви мерки предвиждате за подобряването на условията им на работа и предотвратяване на текучеството на кадри?

Отговор:

Прокурорските помощници са полезни. Те, както и другите видове експертна администрация, следва да бъдат укрепвани и развивани.

Основните проблеми, изискващи неотложно и дългосрочно управленско решение, за да бъде повишена ефективността им и намалено текучеството, са два — разпределението им между отделните органи на съдебната власт не е съобразено със структурата на нуждите и е допусната голяма неравнопоставеност в условията, при които работят. Решаването на тези два проблема трябва да получи предимство още сред първите управленски решения на новия ВСС.

Ще предложа Комисията „Съдебна администрация" при ВСС да изготви и публикува на сайта на Съвета анализ по направления как са обезпечени органите на съдебната власт с помощници и експерти, доколко съставът и разпределението им съответстват на структурата на нуждите, каква е натовареността им и при какви условия работят. Този анализ може да бъде изготвен бързо и професионално. На тази основа следва да се извърши преразпределение на щатовете според доказаната обективна необходимост от съответните специалисти във всеки орган. При установен недостиг трябва да бъдат открити нови щатове там, където са нужни.

Успоредно с това трябва да се пристъпи към уеднаквяване на качеството на условията на работа чрез подобряването им там, където са влошени.

Бих допълнил и с последващи мерки за повишаване на професионалната квалификация чрез насочени и разнообразни обучителни формати и достъп до

квалификационни ресурси, включително наравно с магистратите, както и мерки за укрепване на екипността.

6. Как ще гарантирате независимостта и обективността на оценката на управленските решения на ВСС, насочени да въздействат върху независимостта на магистратите, качеството на правораздаването и останалите критерии, описани по точка 4.1 от концепцията Ви?

Отговор:

Ако правилно разбирам въпроса, той се отнася до оценката, а не до самото управленско решение. Независимата оценка по правило е външна и предполага самостоятелност на оценителя спрямо оценявания орган при избора на методи, достъпа до информация и формулирането и публикуването на изводите. Съветът може да осигурява достъп до информация и условия за свободното извършване на оценката, но отделен негов член не може лично да гарантира нейната независимост или изводи. Самото възлагане на оценката на външен изпълнител също не е достатъчна гаранция. Вътрешната оценка (самооценка) от своя страна не е независима в този смисъл и предполагам, че не той се има предвид във въпроса. Самооценката може да бъде обективна и неповлияна от външен натиск.

С тези уточнения приемам въпроса като насочен към гаранциите срещу пристрастна самооценка на ВСС при проследяване на последиците от собствените му решения по критериите в т. 4.1 от Концепцията ми. Член на оценявания орган може да отговаря за независимостта на собствената си преценка и да отстоява обективен подход при вътрешното оценяване.

Независимостта на собствената ми преценка означава да оценявам решенията независимо от техния вносител, подкрепящото ги мнозинство и личното ми участие в приемането им. Да прилагам еднаква взискателност към собствените си предложения и към предложенията на останалите членове. Отговорността за подкрепено решение включва готовност да призная неблагоприятния му ефект и да предложа промяна.

Обективността на вътрешната оценка изисква подхода, изложен в т. 4.2 от Концепцията: установено изходно състояние, предварително определени цели и показатели и съпоставяне на очакваните с действителните резултати. Критериите и показателите трябва да бъдат определени предварително. Няма да приемам последващото им приспособяване към постигнатото, подбор само на удобни данни или премълчаване на неблагоприятни резултати.

Ще настоявам да се проверяват пълнотата и съпоставимостта на данните. Отчетената промяна трябва да бъде проверена за причинна връзка с решението. Няма да приписвам на ВСС успехи, дължащи се на други фактори, нито да оправдавам неуспехите му с непроверени външни обяснения. Оценката трябва да обхваща съвместно критериите от т. 4.1 – подобрената срочност например не оправдава влошено качество, прекомерно натоварване или натиск върху магистратите. При недостатъчни или противоречиви данни ще посочвам какво остава недоказано и ще настоявам липсите да бъдат изяснени. Няма да подкрепям категорична оценка, чиято убедителност надхвърля доказателствената ѝ основа.

За ограничаване на пристрастната самооценка ще съпоставям отчетите с непосредствения опит на засегнатите магистрати и служители и ще настоявам критичните им становища да бъдат разглеждани свободно, без неблагоприятни последици за изразилите ги. Съществените възражения трябва да получават мотивиран отговор, а установените слабости – конкретни корективни мерки. Публичните данни, методи и мотиви ще позволяват и външна проверка на изводите на ВСС. Към независимите външни оценки ще подхождам с готовност за съдействие и обсъждане на констатациите им, като зачитам свободата на оценителите да достигат до изводи, различни от тези на Съвета.

7. Според Вас какви конкретни мерки могат да се предприемат по оптимизирането на разходването на бюджета на съдебната власт? Визирате ли конкретни направления, по които могат да се ограничат разходите?

Отговор:

Отговорът изисква преглед на структурата и основанията за бюджетните разходи. Публично достъпната информация не е достатъчна за такава преценка. Бюджетът трябва да се разгледа перо по перо: за какво се плаща, как е определена стойността, каква потребност се удовлетворява и какъв резултат се получава. Предварителното обещание за икономии по направления би било необосновано.

В концепцията предлагам обвързване на разходите с ясни цели и измерими резултати. Като начало бих настоявал за подробен анализ на текущите разходи и поетите бъдещи задължения. При информационните системи например трябва да се проверят договорите за разработване и поддръжка, дублирането на функции и действителното използване. При сградите, оборудването и услугите, включително съответствие на разходите на реалните потребности и има ли неизползван ресурс. Това са направления, които бих проверил; едва резултатите могат да покажат къде има възможност за икономия.

ІЩе предложа установените възможности за ограничаване или пренасочване на разходи да бъдат публично обосновани, с оценка на последиците за работата. Спестяване, което създава рискове от забавяне, по-ниско качество или по-голям бъдещ разход, няма управленски смисъл.

12.10.2026 год.

С уважение:

Vladimir Valentinov Nikolov

Digitally signed by Vladimir Valentinov Nikolov
Date: 2026.10.12 09:20:52 +03'00'