

КОМПЕТЕНТНОСТЕН МОДЕЛ

Главен прокурор, Председател на ВКС, Председател на ВАС, Директор на НСлС, Районен прокурор, Окръжен прокурор и Апелативен прокурор

Изготвен по възлагане от Министъра на правосъдието с цел подобряване на механизма на упражняване на правото му по чл. 130в, т. 3 от Конституцията да предлага на Висшия съдебен съвет кандидати за управленски длъжности в съдебната власт

I. Кратко въведение

1.1. Методология

Настоящият модел е разработен чрез интердисциплинарен подход, който съчетава знания и методи от няколко научни области с цел да осигури едновременно нормативна обосновааност и управленска приложимост:

- **нормативни аналитични методи** на конституционното и административното право, чрез които от разпоредбите на Конституцията и ЗСВ е изведена правната природа на правомощието, неговият обхват и място в системата на разделение на властите. Това осигурява формалната рамка, в която моделът функционира.

- **институционален и системен анализ**, характерен за политическите науки и публичната администрация, чрез които правомощието е разгледано като елемент от по-широка система на взаимодействие между органите на съдебната и изпълнителната власт, включително механизмите на равновесие и взаимно въздействие.

Моделът стъпва основно върху **теории на управлението и лидерството** (management и leadership studies), по-специално стратегическо управление; институционално лидерство; управление на процеси и ефективност; и лидерско управление на човешки ресурси (people leadership). Чрез тях правомощието е интерпретирано като инструмент за влияние, който може да бъде структуриран и оптимизиран с правила и процедури за упражняване.

Допълнително е използван **функционален метод**, чрез който са идентифицирани основните функции, които правомощието изпълнява (иницииране, подбор, влияние,

легитимация), както и **сравнително-аналитичен подход** за разграничаване на различните нива на лидерство в съдебната система.

В резултат, моделът представлява синтез между правна рамка и управленска логика, който позволява правомощието да бъде упражнявано по прозрачен, последователен и стратегически ориентиран начин.

При разработването му са съобразени писмени становища на Съюза на съдиите в България, Асоциацията на прокурорите в България, Висшия адвокатски съвет, Сдружението на администрацията в органите на съдебната власт, Центъра за съзидателно правосъдие, Българския Хелзински комитет, Института за пазарна икономика, както и заключенията от консултация на министъра на правосъдието с неправителствени организации (19.03.2026 г.).

1.2. Профил на правомощието на министъра на правосъдието по чл. 130в, т. 3 от Конституцията

Правомощието на министъра на правосъдието по чл. 130в, т. 3 от Конституцията, конкретизирано в разпоредбите на Закона за съдебната власт (чл. 169, ал. 4, т. 4; чл. 173, ал. 3 и ал. 4; чл. 174, ал. 1 и 2), представлява ключов инструмент за институционално влияние върху кадровото развитие в съдебната система. Неговата правна природа е хибридна – то не е нито чисто изпълнителна компетентност, нито елемент от вътрешната автономия на съдебната власт, а механизъм на балансирано участие („checks and balances“) между властите.

Съгласно чл. 130в, т. 3 от Конституцията, в сила от 2006 г. министърът на правосъдието може да прави предложения за назначаване, повишаване, понижаване, преместване и освобождаване от длъжност на съдии, прокурори и следователи.

Законът за съдебната власт конкретизира това правомощие в следните разпоредби:

- чл. 169, ал. 4, т. 4 – по отношение на ръководители на прокуратури
- чл. 173, ал. 3 – по отношение на председатели на ВКС и ВАС
- чл. 173, ал. 3 – по отношение на главен прокурор
- чл. 174, ал. 1 – по отношение на директора на НСлС

От гледна точка на конституционния баланс, това право има характер на **инициатива без решаваща власт**. Министърът не назначава, а предлага – решението принадлежи на Висшия съдебен съвет. Така се постига двойна легитимност: от една страна – демократична (чрез изпълнителната власт), а от друга – професионална и

вътрешносистемна (чрез съдебното самоуправление). В този смисъл правомощието функционира като **коректив и път за въвеждане на публичния интерес в затворената за свободен достъп кадрова система на съдебната власт**, без да накърнява нейната независимост. Правото позволява влияние върху всички управленски нива, но най-силно действа на стратегическо ниво (висши назначения) и на институционално ниво (ръководители на органи).

От гледище на теорията на управлението, правото на министъра може да се разглежда като форма на **стратегическо и институционално влияние без пряка йерархична власт**. То съответства на модели на управление, при които титулярят упражнява въздействие чрез задаване на стандарти и очаквания, подбор и издигане на кандидати и структуриране на процедурния контекст (времеви рамки, публичност, аргументация). Това го позиционира в полето на т.нар. **“soft power governance”** – управление чрез влияние, а не чрез командване.

В този контекст, разграничените по-долу модели на лидерство (стратегическо, институционално/системно и оперативно, допълнени от people leadership) предоставят концептуална рамка, която може съществено да подобри упражняването на това правомощие.

На първо място, **моделът на стратегическо лидерство** подпомага министъра при формулирането на ясна визия за развитието на съдебната система, която да се материализира чрез предложенията. Вместо реактивни или конюнктурни номинации, се създава възможност за последователна кадрова политика, ориентирана към дългосрочни цели – ефективност, независимост, доверие. Това води до по-висока предвидимост и легитимност на предложенията, както и до по-добро обществено разбиране на критериите за подбор.

На второ място, **институционалното и системно лидерство** осигурява рамка за координация с други участници в процеса – Висшия съдебен съвет, съдебните институции и останалите власти. Чрез този модел правомощието се упражнява не изолирано, а като част от по-широка система на взаимодействие, в която се отчитат нуждите на конкретни звена (напр. прокуратури, върховни съдилища, НСлС) и балансът между различните нива на системата и необходимостта от единна практика и управленска устойчивост. Това

намалява риска от институционални конфликти и повишава качеството на самите предложения чрез по-добра информираност и съгласуваност.

На трето място, **оперативният модел на ефективност** допринася за структуриране на самия процес по упражняване на правомощието. Нормативно установените срокове (напр. четирите последователни заседания по чл. 173, ал. 4 ЗСВ или двата последователни периода по чл. 174, ал. 2 ЗСВ) предполагат висока степен на процесуална дисциплина. Прилагането на принципите на оперативната ефективност позволява предварително планиране на номинациите, използване на обективни данни и показатели и проследимост и отчетност на мотивите. Това води до по-голяма прозрачност и намалява възможностите за произвол или непрозрачни практики.

Накрая, компонентът, свързан с управлението на хора (people leadership), е решаващ, тъй като правомощието се отнася до конкретни личности и упражняването му предполага ясни критерии за професионални и лидерски качества; оценка на потенциала за управление на екипи и институции; и съобразяване с етичните стандарти и организационната култура.

Така предложенията се превръщат не просто в кадрови актове, а в **инструмент за изграждане на лидерски капацитет в системата**.

В обобщение, прилагането на тези модели трансформира правото на министъра от формална процесуална възможност в **структуриран управленски инструмент**, който повишава качеството и обосноваността на предложенията, засилва тяхната легитимност пред Висшия съдебен съвет и обществото и подпомага стратегическото развитие на съдебната система чрез целенасочено кадрово влияние. Той допринася за по-пълно съответствие между конституционната идея за баланс на властите и съвременните принципи на ефективно публично управление.

II. Обобщено сравнение

1. Общ профил

Структурното ядро и на седемте длъжности включва следните 5 групи правомощия:

КОМПЕТЕНТНОСТЕН МОДЕЛ НА РЪКОВОДНИ ДЛЪЖНОСТИ В СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

- **силен управленски компонент**, който обхваща организация на дейност, управление на хора и отговорност за резултати. Разликата е основно в мащаба на управленската власт;

- **кадрово влияние** чрез назначения, кариерно развитие на кадри и дисциплинарна власт, но при висшите ръководители, апелативния и окръжния прокурор тези правомощия са на нивото на система/регион, докато при районния прокурор са местни;

- **вътрешен контрол и отчетност**, включително публична. Разликата е, че в прокуратурата контролът е йерархичен и многостепенен (вкл. вторичен при апелативния прокурор), а в съдилищата – функционален;

- **много високи изисквания за етичен интегритет**. Общи са изискванията за независимост, безпристрастност, устойчивост на натиск и легитимност на решенията;

- **съчетания от правна и управленска експертиза** (знания, умения и опит).

Системообразуващите основни разлики са представени на следващата таблица:

критерий	Председател ВКС / ВАС	ГлП	Директор НСлС	Апелативен прокурор	Окръжен прокурор	Районен прокурор
Концентрация на власт	Висока, но без намеса в правораздаването по същество	Най-висока, централизирана	Средна, ограничена в рамките на следствието	Висока на регионално ниво (вторично контролна)	Средна, регионално ниво	Ниска, местно ниво
Характер на властта	Без пряк йерархичен контрол върху съдебни актове	Йерархична, с възможност за указания и контрол върху актове	Методическа и организационна	Йерархична + вторичен контрол върху актове и прокуратури	Йерархична в рамките на района	Вътрешно-организационна и процесуална
Основен фокус	Единство на съдебната власт (ВКС) Контрол върху държавната администрация (ВАС)	Национална политика на наказателно преследване и централизиран контрол	Разследване и методическо ръководство	Системен надзор, уеднаквяване на практиката и координация в апелативния район	Надзор и управление на наказателната политика в регион	Оперативно локално управление
Стратегическа ориентация	Стратегическа и институционална	Силно стратегическа	Смесен характер	Смесен със силен аналитичен контролен компонент	Смесен (оперативен и надзорен) характер	Оперативен характер
Обхват	Национален. Въздействието е системно			Национален (в рамките на следствието)	Надрегионален (апелативен)	Регионален

критерий	Председател ВКС / ВАС	ГлП	Директор НСлС	Апелативен прокурор	Окръжен прокурор	Районен прокурор
Вид контрол	Тълкувателен и организационен	Йерархичен и институционален	методически	Йерархичен + вторичен (ескалационен) контрол	район) Йерархичен в район	Вътрешно-организационен

2. Компетентностен модел според структурата на правомощията

Моделите, предложени в Таблица № 1 към всеки профил, очертават видовете професионални и лични знания, умения и качества (компетентности), които са необходими за законосъобразното, ефективно, ефикасно и последователно изпълнение на съответните правомощия на съответната длъжност.

В Таблица № 2 са картографирани примерни критерии и индикатори за преценка на компетентностите на кандидати за съответната длъжност.

3. Нива на лидерство и съответстващи компетентности

Функциите на разглежданите длъжности очертават четири разграничени нива на лидерство, които съответстват на различен институционален обхват, степен на влияние и характер на правомощията. Те отразяват прехода от оперативно управление към стратегическо институционално лидерство.

3.1. Стратегическо лидерство (национално ниво)

Характерно за главния прокурор. Обхваща формиране на визия и стратегическо управление на наказателната политика на национално ниво. Изисква способност за вземане на решения с висока степен на обществено въздействие, управление на кризи и институционална репутация, както и балансиране между независимостта на съдебната власт и външния натиск. Ключови са уменията за стратегическо мислене, инициране на реформи и осигуряване на публична легитимност.

3.2. Институционално и системно лидерство (върховно съдебно ниво)

Характерно за председателите на ВКС и ВАС. Свързано е с управление на върховни съдебни институции, уеднаквяване на съдебната практика и активно взаимодействие с други власти. Това ниво съчетава стратегически и оперативни елементи и изисква управление на сложни институционални структури, развитие на политики и

вътрешни правила, ефективно разпределение на ресурси и висока правна експертиза, включително по отношение на конституционните и международните стандарти.

3.3. Системно-координационно лидерство (апелативен прокурор)

Характерно за апелативния прокурор. Обхваща упражняване на вторичен (ескалационен) надзор за законност, контрол върху актове и дейност на по-нисшестоящи прокуратури и уеднаквяване на практиката в рамките на апелативния район. Включва силно изразена аналитична функция – агрегиране и анализ на информация, идентифициране на системни проблеми и формулиране на регионални приоритети. Изисква способност за координация между институции и вътрешни структури, както и за балансиране между йерархичен контрол и професионална автономия, при ограничаване на рисковете от селективност и непрозрачност.

3.4. Оперативно-управленско лидерство (регионално и местно ниво)

Характерно за окръжните и районните прокурори. Фокусирано е върху ежедневното управление на дейността, процесите и резултатите. Включва организация на работата, контрол върху срокове и натовареност, осигуряване на ефективност на наказателното производство и прилагане на вътрешни правила и добри практики. Изисква умения за работа с данни и показатели, както и за пряко управление на оперативната дейност.

3.5. Управление на хора (хоризонтална компетентност)

Приложимо към всички нива на управление. Обхваща ръководство на магистрати и административни екипи, развитие и оценка на кадри, управление на конфликти, създаване на професионална среда и мотивация, както и делегиране и изграждане на доверие. Ключово значение има поддържането на високи етични стандарти и организационна култура.

III. Главен прокурор на Република България

1. Общ профил на длъжността

Главният прокурор е конституционно овластен централен орган, който концентрира в едно лице функции по върховен надзор за законност, стратегическо формиране на наказателната политика, управление на силно йерархична система и участие

в националната сигурност. Позицията съчетава правомощия по контрол върху всички прокурори и следователи, силно кадрово влияние, широко участие в управлението на съдебната власт и системите на национална сигурност, определяща отговорност за наказателната политика и противодействието на престъпността, широк достъп до чувствителна информация и значимо участие в междуинституционални и международни механизми. Особено ключова е ролята му като гарант за конституционността и баланса между държавната власт и правата на гражданите в правовата държава.

Изпълнението на тези правомощия изисква съчетание от висока юридическа експертиза, стратегическо мислене, управленски капацитет, независимост и силна етична основа.

В същото време концентрацията на правни, управленски и фактически властови ресурси създава системни рискове от селективно правоприлагане, инструментализиране на наказателното преследване за нелегитимни цели, зависимост чрез кадрови решения, непрозрачно използване на разузнавателни средства и ерозия на баланса между репресия и защита на основните права. Поради това позицията изисква изключително високо ниво на професионална компетентност, институционална съдържаност, отчетност и доказана устойчивост на външен и вътрешен натиск.

2. Компетентностен модел според структурата на правомощията

ТАБЛИЦА №1

Основни групи компетентности	Съдържание	Основни действия по служба	Нормативна основа
Професионално-правни (ядро)	Задълбочени познания по наказателно право и свързана материя. Широка правна компетентност извън тясна наказателноправна Способност за тълкуване и прилагане на закона Методическо ръководство и уеднаквяване на практиката Контрол върху законността на актове и производства Вземане на правни решения с висока степен на сложност	Отмяна / изменение на прокурорски актове Възобновяване на наказателни дела Надзор върху досъдебното производство Определяне на компетентност и подсъдност Възлагане на разследвания Искания за СРС, екстрадиция, привличане към наказателна отговорност Предявяване на иски (напр. по ЗЮЛНЦ) Достъп до финансова информация при престъпления Упражняване на правомощия	Конституция: чл. 126, ал. 2 (надзор за законност и методическо ръководство) ЗСВ: чл. 138, ал. 1, т. 6 (издаване на инструкции и указания) чл. 139, ал. 2 (отмяна / изменение на прокурорски актове) чл. 125 (искане за тълкувателни актове) чл. 129 (участие в тълкувателни производства) чл. 136, ал. 6 (разширен надзор – включително защита на права) НПК: чл. 46, ал. 7 (надзор за законност) чл. 243, ал. 11 (отмяна на

КОМПЕТЕНТНОСТЕН МОДЕЛ НА РЪКОВОДНИ ДЛЪЖНОСТИ В СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

Основни групи компетентности	Съдържание	Основни действия по служба	Нормативна основа
	Активно участие във формирането на задължителна тълкувателна съдебна практика чрез инициране и участие в тълкувателни производства	по специални закони (финансови, изборни, сигурност) Инициране на тълкувателни решения и постановления Участие със становища в тълкувателни производства Гарантиране на еднаквото прилагане на закона чрез тълкувателна дейност	постановление за прекратяване) чл. 420 (искане за възобновяване на наказателни дела) чл. 194, ал. 2 (възлагане на разследване на НСлС) чл. 195, ал. 4 и 5 (определяне на подсъдност) чл. 421 (срокове и задължения при възобновяване) ЗСРС: чл. 13, ал. 4 (искане за използване на СРС) Закон за екстрадицията: чл. 23 (искане за екстрадиция) Изборен кодекс: чл. 160 (искане за привличане на кандидат като обвиняем) ЗЮЛНЦ: чл. 13, ал. 1, т. 3, б. „в“ (иск за прекратяване - тероризъм) Финансово законодателство: ЗППЦК, чл. 133, ал. 5, т. 4 ЗПФИ, чл. 91, ал. 5
Аналитични и стратегически	Стратегическо планиране на наказателната политика Анализ на правоприлагането и престъпността Оценка на ефективността на прокуратурата Идентифициране на системни проблеми и добри практики Формиране на политики и приоритети Управление на информация (data governance)	Изготвяне на годишни доклади Анализ на корупционни престъпления Проследяване на резултати от наказателната политика Анализ на срокове и качество на разследвания Извеждане на приоритети Систематизиране на данни от прокуратурата	ЗСВ: чл. 138, ал. 1, т. 7 (контролна дейност, анализ на нарушения, добри практики, приоритети) чл. 138, ал. 1, т. 12 (обобщена информация за дейността) чл. 138а, ал. 1 и 2 (годишни аналитични доклади) чл. 138, ал. 1, т. 11 (определяне на показатели за информация) Закон за противодействие на тероризма: чл. 8а (участие в анализ и обмен на информация) ЗСРС: чл. 30 (обработка на резултати от СРС) Конституция: чл. 84, т. 16 (доклади пред Народното събрание)
Управленски и административни	Ръководене на институция с национален обхват Управление на човешки ресурси Организационно управление Контрол и отчетност Управление при кризи и високи рискове (security)	Ръководи и представлява прокуратурата Организира дейността на ВКП Разпределя функции между заместници Назначава и освобождава служители Контролира административни ръководители	ЗСВ: чл. 138, ал. 1, т. 1 (ръководи и представлява прокуратурата) чл. 138, ал. 1, т. 2 (организира дейността) чл. 138, ал. 1, т. 3 (разпределя работата на заместниците) чл. 138, ал. 1, т. 4 (назначава и освобождава служители)

КОМПЕТЕНТНОСТЕН МОДЕЛ НА РЪКОВОДНИ ДЛЪЖНОСТИ В СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

Основни групи компетентности	Съдържание	Основни действия по служба	Нормативна основа
	governance) Кадрова политика на системата (appointments governance) Управление на кариерното развитие Дисциплинарно влияние върху магистрати	Свиква общи събрания Участва в органи по защита и сигурност Създава междуведомствени структури чл. 32 (председателстване на пленума на ВСС) чл. 38 (кадрови предложения) чл. 147 (командироване) чл. 169 (предложения за ръководители) чл. 230 (отстраняване от длъжност)	чл. 136, ал. 5 (йерархична подчиненост) чл. 29а, ал. 2 и 3 (свиква общи събрания) чл. 138, ал. 1, т. 5 (участие в Съвета по защита) чл. 32 (председателстване на пленума на ВСС) чл. 38 (кадрови предложения) чл. 147 (командироване) чл. 169 (предложения за ръководители) чл. 230 (отстраняване от длъжност) Изборен кодекс: чл. 18, ал. 5 (съвместни шабове) Закон за противодействие на тероризма: чл. 8а (участие в междуведомствено звено)
Лидерски, комуникационни и междуличностни	Институционално лидерство Комуникация с власти и общество Координация между институции Представителни функции Управление на публичен и политически натиск Управление на конфликти	Председателства Прокурорската колегия Участва във ВСС Участва в УС на НИП Взаимодействия с министри и институции Представя доклади пред Народното събрание Отговаря на въпроси от граждани и НПО Сезира Конституционния съд Участвие в пленума на ВСС Представяне на становища по ключови правни въпроси Институционално влияние чрез участие в тълкувателни производства	Конституция: чл. 84, т. 16 (изслушван е в Народното събрание) чл. 150 (сезиране на Конституционния съд) ЗСВ: чл. 113 чл. 121 чл. 129 чл. 130а, ал. 2 (председателства прокурорската колегия) чл. 138, ал. 1, т. 8 (създава междуведомствени екипи) чл. 138а, ал. 4 и 5 (отговаря на въпроси от институции и граждани) чл. 138, ал. 1, т. 8–10 (съвместни действия с министри) чл. 252 (член по право на УС на НИП) чл. 401, ал. 2 (утвърждаване на вещи лица) Закон за противодействие на тероризма: чл. 8а (координация на служби) Изборен кодекс: шабове с МВР
Етични и ценности	Високи нравствени качества Почтеност и професионална етика Независимост Устойчивост на натиск Безпристрастност	Взема обективни решения Противодействия на външно влияние Осигурява прозрачност Гарантира равенство пред закона	ЗСВ: чл. 173, ал. 5, т. 1 (висок етичен стандарт) чл. 173, ал. 5, т. 3 (независимост и воля за законност) чл. 173, ал. 4 (високи нравствени

КОМПЕТЕНТНОСТЕН МОДЕЛ НА РЪКОВОДНИ ДЛЪЖНОСТИ В СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

Основни групи компетентности	Съдържание	Основни действия по служба	Нормативна основа
	Отговорност Устойчивост на злоупотреба с власт Самоограничаване при силови и широки правомощия Отговорно упражняване на кадрова власт Недопускане на зависимости чрез назначения и командироване	Спазва ограничения при използване на власт	качества) чл. 38 чл. 147 чл. 169 ЗСРС (чл. 13) Достъп до чувствителна информация Разнообразни правомощия по Закона за противодействие на тероризма
Свързани с върховенството на правото	Защита на конституционността Гарантиране на справедлив процес Баланс между власт и права на гражданите Прилагане на международни стандарти	Надзор върху разследвания Намеса при нарушения на закона Изпълнение на решения на международни съдилища Осигуряване на обективност на разследванията Висока конституционна чувствителност Намеса при нарушения Сезиране на Конституционния съд Роля в осигуряване на еднакво прилагане на закона чрез тълкувателни актове Защита на права чрез надзор	Конституция: чл. 126, ал. 2 чл. 150 (достъп до Конституционния съд) НПК: чл. 421 – задължение за действие в срок НПК: чл. 243, ал. 11 (коригиране на неправилни актове) чл. 458, ал. 2 и 3 (изпълнение на решения след отмяна на присъди) чл. 458 - 460 (правомощия при международни решения) чл. 460, ал. 2 (прекръпяване при амнистия) чл. 243, ал. 11, т. 6 (решения на ЕСПЧ) ЗСВ: чл.136, ал. 6
Международни и координационни	Сътрудничество с чуждестранни и международни органи Прилагане на международни договори Координация при трансгранични дела Трансгранична наказателна политика Правна помощ и трансфер на осъдени	Трансфер на осъдени лица Взаимодействие с чужди институции Работа по международни наказателни производства	НПК: чл. 453 (трансфер на осъдени лица) чл. 455 (международни споразумения) чл. 456 (искане до чужди органи) чл. 457 (взаимодействие със съд при трансфер) Закон за екстрадиция (чл. 23) ЗСВ: чл. 138, ал. 1, т. 9 и 10 (съвместни инструкции с министри) Закон за противодействие на тероризма, финансови закони - тероризъм и финансови престъпления в международен контекст
Сигурност	Участие в националната	Взема решения за използване	НПК:

КОМПЕТЕНТНОСТЕН МОДЕЛ НА РЪКОВОДНИ ДЛЪЖНОСТИ В СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

Основни групи компетентности	Съдържание	Основни действия по служба	Нормативна основа
разузнаване	система за сигурност Работа с класифицирана информация Оценка на риск (вкл. заплахи за националната сигурност, тероризъм, организирана престъпност) Взаимодействие със служби (разузнавателни, контрразузнавателни, правоохранителни) Координация на междуведомствени действия при кризи и високорискови ситуации Вземане на решения с висока степен на оперативна чувствителност Баланс между сигурност и основни права	на специални разузнавателни средства при спазване на законността и пропорционалността Оценява надеждността и значимостта на оперативна и разузнавателна информация Осигурява законосъобразно използване и защита на класифицирана информация Координира действия между прокуратура, МВР, ДАНС, разузнавателни служби и други органи Участва в създаване и функциониране на междуведомствени звена (вкл. контртерористични) Реагира при данни за заплахи (тероризъм, пране на пари, организирана престъпност) Осигурява контрол върху използването на събрана чрез СРС информация Гарантира, че действията в сферата на сигурността не нарушават правата на гражданите	чл. 194, ал. 2 (разследвания от НСлС) ЗСРС: чл. 13, чл. 30 Закон за противодействие на тероризма (чл. 8а) ЗППЦК и ЗПФИ (финансово разузнаване)

ТАБЛИЦА №2

Основни групи компетентности	Обобщено водещо умение	Примерни критерии за преценка	Примерни показатели
Професионално-правни (ядро)	упражнява ефективно върховен контрол върху законността	<ul style="list-style-type: none"> Доказан дългогодишен опит в наказателното право и свързаните отрасли Практика по прилагане и тълкуване на сложни правни норми Опит в контрол върху актове (отмяна, изменение, надзор) Участие в дела със значим обществен интерес Преподавателска или научна дейност (предимство) Широка правна култура извън наказателното право Опит в тълкувателна дейност или участие в уеднаквяване на практиката 	<p>Години юридически стаж (общ и в наказателното право)</p> <p>Брой и тежест на водени/контролирани дела</p> <p>Брой отменени/изменени актове (като контролна дейност)</p> <p>Участие в дела с висок обществен интерес (брой, роля)</p> <p>Публикации, преподавателска дейност, участия в работни групи</p> <p>Оценки от атестации / кариерно развитие</p> <p>Брой участия в тълкувателни производства пред ВКС/ВАС/КС</p> <p>Брой изготвени правни становища със системно значение</p> <p>Принос към уеднаквяване на практиката</p>

КОМПЕТЕНТНОСТЕН МОДЕЛ НА РЪКОВОДНИ ДЛЪЖНОСТИ В СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

Основни групи компетентности	Обобщено водещо умение	Примерни критерии за преценка	Примерни показатели
		<ul style="list-style-type: none"> Участие в изработване на становища по ключови правни въпроси 	
Аналитични и стратегически	формира и провежда устойчиви политики в областта на наказателното право прилагане	<ul style="list-style-type: none"> Способност за анализ на престъпността Способност за анализ на ефективността на институционалната дейност и представяне Опит в изготвяне на стратегии, политики, доклади Опит в изготвяне, изпълнение и/или оценка на доклади / стратегии Способност за работа с данни и индикатори Умения за формулиране на приоритети 	<p>Участие в изготвяне на стратегически документи (брой, роля)</p> <p>Изготвени анализи/доклади (годишни, тематични)</p> <p>Използване на количествени индикатори (KPIs) в работа</p> <p>Опит в управление/оценка на политики или програми</p> <p>Конкретни резултати от прилагани политики (напр. подобрени показатели)</p>
Управленски и административни	ръководи ефективно централизирана и йерархична система с голям мащаб	<ul style="list-style-type: none"> Задължителен опит на ръководна позиция Управление на големи екипи и структури Опит в разпределение на ресурси и контрол Управление при кризи Наличие на ясна управленска концепция Опит в кадрова политика (назначения, предложения, подбор) Опит в управление на кариерно развитие Опит в дисциплинарни процедури Управление на зависимости в системата 	<p>Брой подчинени служители (пряко/непряко)</p> <p>Размер на управляван бюджет/ресурси</p> <p>Продължителност на управленски опит</p> <p>Постигнати резултати (ефективност, срокове, натовареност)</p> <p>Управление на кризи (конкретни случаи)</p> <p>Оценки от административни проверки / одити</p> <p>Брой направени кадрови предложения</p> <p>Участие в процедури по назначаване/повишаване</p> <p>Брой командировани магистрати</p> <p>Брой дисциплинарни/отстраняващи процедури</p> <p>Данни за обжалвани/отменени кадрови решения</p> <p>Оценка за прозрачност на кадровата дейност</p>
Лидерски, комуникационни и междуличностни	изпълнява ефективно публична и междуинституционална лидерска роля	<ul style="list-style-type: none"> Умения за публична комуникация Способност за координация с други власти Работа в колективни органи Управление на конфликти Представяне в публични изслушвания 	<p>Брой участия в публични изслушвания/дебати</p> <p>Оценка на публични изяви (яснота, последователност, аргументация)</p> <p>Участие в междуведомствени формати</p> <p>Обратна връзка от институции/партньори</p> <p>Лидерски роли в колективни органи</p> <p>Участие в заседания на ВСС (брой, активност)</p> <p>Изразени становища по стратегически въпроси</p> <p>Роля в институционални дебати</p>
Етични и ценности	гарантира устойчиво независимо, почтено и	<ul style="list-style-type: none"> Липса на зависимости (политически, икономически) Репутация в професионалната общност 	<p>Резултати от integrity check (имущество, интереси, зависимости)</p> <p>Данни от проверки (инспекторат, дисциплинарни производства)</p>

КОМПЕТЕНТНОСТЕН МОДЕЛ НА РЪКОВОДНИ ДЛЪЖНОСТИ В СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

Основни групи компетентности	Обобщено водещо умение	Примерни критерии за преценка	Примерни показатели
	прозрачно упражняване на власт	<ul style="list-style-type: none"> Спазване на етични стандарти Последователност в поведението Устойчивост на натиск Почтеност при упражняване на кадрови правомощия Липса на зависимости при назначения 	<p>Репутационна оценка (професионална общност)</p> <p>Публични позиции и тяхната последователност</p> <p>Липса на установени нарушения/конфликти на интереси</p> <p>Анализ на назначения (концентрация, зависимости, модели)</p> <p>Данни за конфликт на интереси</p> <p>Проверки на решения за командироване</p> <p>Репутация относно кадрови решения</p>
Свързани с върховенството на правото	гарантира баланс между наказателна репресия и защита на основните права	<ul style="list-style-type: none"> Практика по защита на права в наказателния процес Спазване на стандарти за справедлив процес Отчитане на решения на международни съдилища Осигуряване на публичност и отчетност Взаимодействие с гражданското общество Зачитане на независимостта на съсловните организации Участие в тълкувателни производства Принос към еднакво прилагане на закона Данни за защита на права чрез надзорни правомощия 	<p>Брой случаи, при които са коригирани нарушения на права</p> <p>Практика по прилагане на решения на ЕСПЧ</p> <p>Данни за отменени актове поради нарушения</p> <p>Публичност на дейността (доклади, мотиви, позиции)</p> <p>Оценка на качеството на актовете (съдебен контрол)</p>
Международни и координационни	управлява ефективно трансгранично наказателно сътрудничество	<ul style="list-style-type: none"> Опит в международни институции, организации и формати (Eurojust, МНС, МСС, ЕС, СЕ, ООН, международни трибунали и др.) Опит в международното правно сътрудничество Опит по дела за транснационални престъпления Координация с чужди органи 	<p>Участие в Eurojust, съвместни екипи (JITs) и др.</p> <p>Брой международни производства</p> <p>Изпълнени екстрадиции/трансфери</p> <p>Работен език (ниво)</p> <p>Международни обучения/мандати</p>
Сигурност и разузнаване	взема законосъобразни решения в сферата на националната сигурност при висока степен на риск	<ul style="list-style-type: none"> Опит в работа със случаи, свързани с национална сигурност, организирана престъпност, тероризъм Достъп и работа с класифицирана информация (ниво и продължителност) Участие в междуведомствени структури или операции Практика по разрешаване/контрол на СРС 	<p>Брой и вид дела/преписки, свързани със: организирана престъпност</p> <p>тероризъм</p> <p>финансови престъпления</p> <p>Участие в междуведомствени екипи (брой, роля)</p> <p>Брой и вид дела (тероризъм, ОПГ, финансови престъпления)</p> <p>Участие в междуведомствени екипи (брой, роля)</p> <p>Ниво на достъп до класифицирана информация</p>

Основни групи компетентности	Обобщено водещо умение	Примерни критерии за преценка	Примерни показатели
		<ul style="list-style-type: none"> • Опит във взаимодействие със служби за сигурност • Способност за вземане на решения в условия на риск и непълна информация • Устойчивост срещу злоупотреба с чувствителна информация, политизиране на дейността по сигурност и непропорционална намеса в граждански права 	Брой случаи със СРС (разрешения/контрол) Данни за нарушения (0 като стандарт) Резултати от проверки (инспекторат, вътрешен контрол)

VI. Председател на Върховния касационен съд и на Върховния административен съд на Република България

1. Общ профил на длъжността

Председателите на ВКС и ВАС са върховни съдебни ръководители, които съчетават функции по правораздаване, уеднаквяване на съдебната практика и институционално управление на съдебната система в съответната ѝ част. Те концентрират правомощия по тълкувателна дейност с задължителен характер, организационно и кадрово управление на върховните съдилища, участие в управлението на съдебната власт чрез Висшия съдебен съвет и публична отчетност пред обществото и Народното събрание.

Концентрацията на влияние върху тълкувателната практика, вътрешната организация на съдилищата и кадровите процеси създава рискове от неформално въздействие върху независимостта на съдиите, изкривяване на практиката чрез тълкувателни механизми и използване на административни инструменти за влияние.

Поради това длъжността изисква изключително висока юридическа експертиза, гарантирана безпристрастност, институционална съдържаност и последователна защита на съдийската независимост и върховенството на правото.

2. Компетентностен модел според структурата на правомощията

КОМПЕТЕНТНОСТЕН МОДЕЛ НА РЪКОВОДНИ ДЛЪЖНОСТИ В СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

ТАБЛИЦА № 1

Основни групи компетентности	Съдържание	Основни действия по служба	Нормативна основа	Специфики ВКС/ВАС
Професионално-правни (ядро)	Върховно правораздаване и уеднаквяване на съдебната практика Дълбока експертиза в съответната материя (наказателно/гражданско или административно право) Тълкуване и прилагане на закона на най-високо ниво Формиране на задължителна съдебна практика Висока чувствителност към конституционни и международноправни стандарти	Участие в съдебни състави (вкл. председателстване) Инициране на тълкувателни решения и постановления Участие в общи събрания на колегии Уеднаквяване на противоречива практика Контрол чрез касационно производство	Конституция: чл. 124 чл. 125 ЗСВ: чл. 114 (ВКС), чл. 122 (ВАС), чл. 125 чл. 128, ал. 2 (съвместни тълкувателни постановления)	ВКС: касационен контрол по наказателни и граждански дела ВАС: върховен съдебен контрол върху администрацията + прилагане на правото на ЕС
Аналитични и стратегически	Анализ на съдебната практика и правоприлагането Идентифициране на противоречия и системни проблеми Развитие на съдебната политика Data governance (данни за натовареност, срокове, резултати)	Изготвяне на годишни и периодични доклади Анализ на движението и приключването на делата Формулиране на предложения за подобряване на правораздаването Представяне на доклади пред Висш съдебен съвет и Народното събрание	ЗСВ: чл. 114, ал. 1, т. 14–15 и ал. 2 (ВКС) чл. 122, ал. 1, т. 14–15 и ал. 2 (ВАС) Конституция: чл. 84, т. 16	ВКС: анализ на съдебната практика извън административното право ВАС: анализ на административното правораздаване и регулаторни режими
Управленски и административни	Ръководство на върховен съд като институция Управление на съдии и съдебна администрация Организация на дейността и натовареността Кадрова политика и вътрешен контрол	Организиране работата на съда Назначаване и освобождаване на служители Определяне на председатели на отделения Разпределение на съдиите по колегии Командиране на съдии Контрол върху съдебни помощници Одобряване на щат и администрация	ЗСВ: чл. 114, ал. 1, т. 1–13, чл. 115 (ВКС) чл. 122, ал. 1, т. 1–13, чл. 123 (ВАС)	ВКС: контрол върху апелативните съдилища ВАС: контрол върху административните съдилища
Лидерски, комуникационни	Представителство на съдебната власт	Участие и председателстване на органи на ВСС	Конституция: чл. 130	ВКС: председател на Съдийската колегия на

КОМПЕТЕНТНОСТЕН МОДЕЛ НА РЪКОВОДНИ ДЛЪЖНОСТИ В СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

Основни групи компетентности	Съдържание	Основни действия по служба	Нормативна основа	Специфики ВКС/ВАС
и междупersonности	Координация с други институции Публична отчетност Роля във Висшия съдебен съвет	Участие в общи събрания за избор на членове на ВСС Представяне на доклади пред Народното събрание Отговор на въпроси от институции и граждани Участие в междуинституционални формати	чл. 130б ЗСВ: чл. 29а, чл. 32 чл. 252, ал. 2	ВСС ВАС: заместваща роля при отсъствие и участие в Съдийската колегия
Етични и ценности	Независимост и непристрастност Почтеност и висок морален стандарт Отговорност при упражняване на власт Прозрачност и отчетност	Гарантиране на непристрастност в разпределението на делата Осигуряване на прозрачност (публикуване на актове, доклади) Спазване на етични стандарти Ограничаване на конфликт на интереси	Конституция (принцип на независимост) ЗСВ етични изисквания към магистратите чл. 114, ал. 1, т. 16–17 (ВКС) чл. 122, ал. 1, т. 16–17 (ВАС)	несъществени
Свързани с върховенството на правото	Гарантиране на законността и правната сигурност Осигуряване на еднакво прилагане на закона Баланс между държавна власт и права на гражданите	Формиране на задължителна съдебна практика Осигуряване на достъп до правосъдие Контрол върху законосъобразността на съдебните актове Гарантиране на справедлив процес	Конституция: чл. 117 чл. 124 чл. 125 ЗСВ (тълкувателни правомощия)	ВКС: единство на съдебната практика по частноправни и наказателни спорове ВАС: контрол върху администрацията и защита срещу държавата
Международни и координационни	Прилагане на международното и европейското право Взаимодействие с международни съдилища Участие в транснационални правни процеси	Прилагане на международни договори Участие в международни форуми Съдебна практика, съобразена с международни стандарти	Конституция чл. 5, ал. 4 ЗСВ: обща правомощия	ВКС: ЕСПЧ и международни наказателноправни стандарти ВАС: силна връзка с ЕСПЧ и СЕС, преюдициални запитвания
Сигурност и институционална защита	Участие в механизми за защита на лица и институции Работа с чувствителна информация Институционална координация при рискови казуси	Участие в Съвета по защита по Закона за защита на лица, застрашени във връзка с наказателно производство Вземане на решения при случаи със засилен обществен и институционален риск	Закон за защита на лица, застрашени във връзка с наказателно производство: чл. 13а	ВКС: по-пряка връзка с наказателни производства ВАС: ограничена, но налична институционална роля

КОМПЕТЕНТНОСТЕН МОДЕЛ НА РЪКОВОДНИ ДЛЪЖНОСТИ В СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

Основни групи компетентности	Съдържание	Основни действия по служба	Нормативна основа	Специфики ВКС/ВАС
		Осигуряване на конфиденциалност		

ТАБЛИЦА № 2

Основни групи компетентности	Обобщено водещо умение	Примерни критерии за преценка	Примерни показатели	Специфики ВКС/ВАС
Професионално-правни (ядро)	упражнява върховно правораздаване и осигурява единство на съдебната практика	<ul style="list-style-type: none"> Задълбочена експертиза в съответната материя Опит в решаване на сложни и значими дела Участие в тълкувателна дейност Практика по касационен контрол Академична и преподавателска дейност 	Брой и значимост на решени дела (вкл. водещи/прецедентни) Участие в тълкувателни решения / постановления Публикации, научни трудове, преподавателски опит Професионален стаж (общ и релевантен)	ВКС: практика по наказателни / граждански дела; участие в касационни състави ВАС: практика по административни дела; участие в преюдициални запитвания до СЕС
Аналитични и стратегически	анализира и развива съдебната практика и институционалната ефективност	<ul style="list-style-type: none"> Способност за анализ на съдебна практика Способност за идентифициране на системни проблеми Опит в изготвяне на доклади и стратегии Работа с данни (натовареност, срокове, ефективност) 	Изготвени аналитични доклади Участие в стратегически документи Конкретни мерки за подобряване на практиката Данни за подобрена ефективност (срокове, натовареност)	ВКС: анализ на противоречива практика по НК/ГПК ВАС: анализ на административната практика и регулаторни режими
Управленски и административни	ръководи ефективно върховен съд и сложна институционална структура	<ul style="list-style-type: none"> Опит на ръководна позиция (задължителен) Управление на големи екипи Организационен капацитет Управление на ресурси и натовареност Кадрова политика 	Брой ръководени служители/магистрати Продължителност на управленския опит Въведени организационни мерки Данни за подобрена ефективност на институцията Практика по командироване и управление на човешки ресурс	ВКС: управление на система с пряко влияние върху апелативните съдилища ВАС: управление на система от административни съдилища
Лидерски, комуникационни и междуличностни	изпълнява ефективно междуинституционални роли при	<ul style="list-style-type: none"> Умения за публична комуникация Координация с други власти Работа в колективни органи Представяне пред институции 	Участие в органи на Висш съдебен съвет Брой и качество на публични изяви Участие в междуинституционални	ВКС: председателство на съдийската колегия ВАС: участие и заместваща роля

КОМПЕТЕНТОСТЕН МОДЕЛ НА РЪКОВОДНИ ДЪЛЖНОСТИ В СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

Основни групи компетентности	Обобщено водещо умение	Примерни критерии за преценка	Примерни показатели	Специфики ВКС/ВАС
	висока публичност		формати Обратна връзка от институции	
Етични и ценностни	действа независимо, последователно и при висок етичен стандарт	<ul style="list-style-type: none"> • Липса на зависимости (политически, икономически) • Репутация в професионалната общност • Спазване на етични стандарти • Почтеност и прозрачност 	Липса на дисциплинарни нарушения Оценки от проверки (Инспекторат) Публична репутация Последователност в решенията	несъществени
Свързани с върховенството на правото	гарантира баланс между държавна власт и права на гражданите	<ul style="list-style-type: none"> • Защита на основни права • Осигуряване на справедлив процес • Уеднаквяване на практиката • Публична отчетност 	Практика по дела с висока обществена значимост Съответствие с практиката на ЕСПЧ / СЕС Брой отменени актове (като индикатор за качество) Прозрачност (публикуване на актове, доклади) Брой актове, породили осъждане на държавата в ЕСПЧ / по ЗОДОВ (0)	ВКС: баланс в наказателното правораздаване ВАС: защита срещу администрацията
Международни и координационни	прилага ефективно международното и европейското право	<ul style="list-style-type: none"> • Опит в международно сътрудничество • Прилагане на международни стандарти • Участие в международни форуми • Познаване на правото на ЕС 	Участие в международни мрежи/организации Практика по дела с международен елемент Преюдициални запитвания (за ВАС) Прилагане на международни договори	ВКС: международни стандарти в наказателното право ВАС: силен фокус върху правото на ЕС и практиката на СЕС
Сигурност и институционална защита	участва отговорно в механизми за защита и управление на чувствителна информация	<ul style="list-style-type: none"> • Опит в работа със случаи с повишен риск • Участие в защитни механизми • Работа с чувствителна информация • Институционална координация 	Участие в Съвета по защита Брой и характер на дела с висок риск Отсъствие на нарушения при работа с информация Оценки от проверки	ВКС: по-интензивна връзка с наказателни дела ВАС: ограничена роля

V. Директор на Националната следствена служба

1. Общ профил на длъжността

Директорът на НСлС е централен управленски и методически ръководител на разследването, който съчетава оперативна експертиза по наказателни дела с контрол върху организацията и качеството на следствената дейност. Позицията концентрира влияние върху кадровото развитие, разпределението на ресурси и практиката на разследване. Той няма върховни правомощия по законност, но упражнява критично влияние върху качеството, фокуса и интензивността на разследванията.

Основните рискове произтичат от възможността за неформално влияние върху конкретни разследвания чрез методическо ръководство, селективност при кадрови решения, използване на командироването като инструмент за вътрешно въздействие и йерархичното влияние на прокуратурата.

Това изисква висока професионална автономност, силен управленски капацитет, институционална съдържаност и устойчивост срещу натиск, за да се гарантира обективност на разследванията и недопускане на инструментализиране на наказателния процес.

2. Компетентностен модел според структурата на правомощията

ТАБЛИЦА № 1

Основни групи компетентности	Съдържание	Основни действия по служба	Нормативна основа
Професионално-разследващи (ядро)	Задълбочени познания по наказателно право и наказателен процес. Специализирана експертиза в разследването на сложни престъпления. Методическо ръководство на разследванията. Осигуряване на законосъобразност на следствените действия.	Методическо ръководство на следователи. Контрол върху качеството на разследванията. Уеднаквяване на практиката в следствените органи. Анализ на сложни дела. Подпомагане на следователи при сложни разследвания.	ЗСВ: чл. 150, ал. 2, т. 2 (методическо ръководство и контрол) НПК: чл. 46 (ръководство и надзор в ДП)
Аналитични и стратегически	Анализ на разследванията и тяхната ефективност. Идентифициране на системни проблеми. Формулиране на приоритети в разследването. Управление на информация и данни (натовареност, срокове, резултати).	Изготвя анализи на следствената дейност; проследява срокове и резултати; предлага мерки за подобрене; участва в изготвяне на доклади	ЗСВ: чл. 150, ал. 2 (общо управление на дейността); вътрешни правила и отчетност в съдебната власт)
Управленски и организационни	Ръководене на национална централизирана следствена структура. Организация на дейността на	Ръководи НСлС. Организира работата на следователи и служители.	ЗСВ: чл. 150, ал. 2, т. 1 (ръководи НСлС);

КОМПЕТЕНТНОСТЕН МОДЕЛ НА РЪКОВОДНИ ДЛЪЖНОСТИ В СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

Основни групи компетентности	Съдържание	Основни действия по служба	Нормативна основа
	следователите и администрацията. Управление на човешки и организационни ресурси. Контрол и отчетност. Управление при натовареност и кризи.	Управлява вътрешната структура. Контролира дейността на следствените органи	чл. 30 (организация на съдебната власт)
Кадрово и институционално влияние	Участие в кадровата политика в рамките на следствието. Влияние върху кадровото развитие. Подбор и оценка на следователи. Управление на кариерата. Ограничаване на зависимости.	Предлага назначения. Назначава и предлага ръководители на отдели. Командирова следователи. Участва в оценката на кадри	ЗСВ: чл. 38, ал. 6 (кадрови предложения); чл. 153 (структура); чл. 154a (командироване)
Оперативна координация и взаимодействие	Координация с прокуратурата и други органи. Работа в рамките на наказателния процес. Синхронизация между централно и териториално ниво.	Взаимодействия с прокуратурата. Координира дейността на НСлС и окръжните следствени отдели. Участва в съвместни действия с МВР и други органи	ЗСВ: чл. 150, ал. 2 (координация) НПК: Чл. 194 (разследващи)
Етични и ценностни стандарти	Почтеност, безпристрастност и устойчивост на влияние в рамките на разследването. Ограничаване на злоупотреби с процесуални инструменти. Предотвратяване на избирателно разследване.	Гарантира професионални стандарти и равнопоставеност. Осигурява обективност на разследванията. Предотвратява неправомерно влияние.	ЗСВ: Чл. 173 (етика) Общи принципи на ЗСВ и НПК
Сигурност и чувствителна информация	Работа с чувствителна информация и доказателства. Управление на риск в разследванията на тежки престъпления. Защита на доказателства	Работа по дела с висок риск. Осигурява защита на информация. Контролира достъпа до чувствителна информация	ЗЗКИ НПК

ТАБЛИЦА № 2

Основни групи компетентности	Обобщено водещо умение	Примерни критерии за преценка	Примерни показатели
Професионално -разследващи (ядро)	ръководи ефективно и законосъобразно сложни разследвания	<ul style="list-style-type: none"> • Дългогодишен опит в разследването • Работа по тежки и сложни дела • Способност за процесуално ръководство • Авторитет сред следователи 	Брой и тежест на дела Участие в сложни разследвания Оценки от атестации Професионална репутация
Аналитични и стратегически	анализира и подобрява ефективността на разследването	<ul style="list-style-type: none"> • Опит в анализи; • Работа с данни; • Формулиране на мерки 	Изготвени анализи; подобрени срокове; показатели за ефективност
Управленски и организационни	управлява ефективно национална структура	<ul style="list-style-type: none"> • Опит на ръководна позиция • Управление на екипи • Организационен капацитет • Управление на натовареност • Управление на ресурси 	Брой подчинени Продължителност на управленски опит Резултати (срокове, ефективност) Оценки от проверки
Кадрово и институционал	упражнява балансирана,	<ul style="list-style-type: none"> • Опит в назначения и подбор • Обективност при кадрови решения 	Брой назначения/предложения Брой командировани следователи

Основни групи компетентности	Обобщено водещо умение	Примерни критерии за преценка	Примерни показатели
но влияние	обективна и професионална кадрова политика	<ul style="list-style-type: none"> • Липса на зависимости • Управление на кариерно развитие 	Данни за обжалвани решения Оценка за прозрачност
Оперативна координация и взаимодействие	осигурява ефективно взаимодействие	<ul style="list-style-type: none"> • Работа с прокуратурата • Координация между структури • Участие в съвместни действия 	Брой съвместни разследвания Оценка от партньорски институции
Етични и професионални стандарти	гарантира почтеност и независимост в разследванията	<ul style="list-style-type: none"> • Липса на зависимости • Репутация • Спазване на етични стандарти 	Данни от проверки Дисциплинарни нарушения Репутационна оценка
Сигурност и чувствителна информация	взема законосъобразни решения при разследвания с висок риск	<ul style="list-style-type: none"> • Опит по дела с организирана престъпност • Работа с чувствителна информация • Устойчивост на натиск 	Брой дела (организирана престъпност, тежки престъпления) Достъп до класифицирана информация Липса на нарушения

VI. Административни ръководители на апелативни, окръжни и районни прокуратури

1. Административен ръководител на апелативна прокуратура

1.1. Общ профил на длъжността

Апелативният прокурор е управленски и контролен орган на междинно стратегическо ниво между главния прокурор и окръжните прокуратури, който осъществява системен надзор за законност, контрол върху дейността на по-нисшестоящите прокуратури и координация на наказателната политика в рамките на апелативния район.

Позицията съчетава: йерархичен контрол върху прокурори и актове (вкл. отмяна, изменение, задължителни указания); системен организационен и аналитичен надзор върху окръжните и районните прокуратури; кадрово влияние на регионално ниво, включително върху окръжните прокурори; управление на информация и отчетност към главния прокурор; участие в чувствителни процесуални действия (СРС по отношение на магистрати, възобновяване на производства).

Апелативният прокурор функционира като втори контролен филтър в системата, който осигурява: корекция на грешки и нарушения на първичния надзор на по-ниските нива; уеднаквяване на практиката в рамките на региона; трансмисия на стратегическите приоритети на главния прокурор към оперативното ниво. Той е с ключова функция за идентифициране на системни проблеми

Длъжността предполага баланс между силен йерархичен контрол и гаранции за независимост и законност. Тя увеличава многостепенността и централизацията на контрола в прокуратурата. Ефективността на функциите му зависи от прилагането на ясни правила, прозрачност и многостепенен контрол. Основните рискове произтичат от възможността за прекомерна намеса в независимостта на по-нисши прокурори чрез даване на задължителни указания, отмяна и изменение на актове (свръхконцентрация на власт и йерархичен натиск); неравномерно или непрозрачно управление на натовареността; влияние върху кадрови решения; селективно упражняване на контрол върху окръжните прокуратури; филтриране или изкривяване на информация към централното ниво; намеса в чувствителни производства чрез вторичен контрол. Концентрацията на аналитични и контролни функции може да ограничи външната видимост на дейността.

Поради това длъжността изисква висока правна експертиза, развит аналитичен капацитет, доказан управленски опит, силна етична устойчивост и способност за балансиране между контрол, автономия и отчетност.

Обобщени разлики с районния и окръжния прокурор:

	Районен прокурор:	Окръжен прокурор:	Апелативен прокурор:
Ниво	локално	регионално (една област)	надрегионално (няколко области)
Основен фокус	оперативно управление	надзор + управление	системен контрол и координация
Характер на властта	вътрешно-организационна	йерархична (в рамките на района)	йерархична + вторичен контрол
Контролна функция	вътрешна	контрол върху РП	контрол върху ОП и системен анализ
Тип надзор за законност	първичен	първичен + надзор върху РП	вторичен (ескалационен)
Кадрово влияние	ограничено	значително	много значително (вкл. върху ОП)
Роля в разследванията	пряка (оперативна)	координационна	индиректна (контролна)
Аналитична функция	ограничена	умерена	силно развита (агрегираща)
Работа с информация	локални данни	регионални данни	системно агрегиране и докладване
Управленска сложност	екип	система от прокуратури	система от системи
Риск профил	оперативен натиск	йерархичен натиск	селективен контрол и филтриране на информация

1.2. Компетентностен модел според структурата на правомощията

ТАБЛИЦА №1

КОМПЕТЕНТНОСТЕН МОДЕЛ НА РЪКОВОДНИ ДЛЪЖНОСТИ В СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

Основни групи компетентности	Съдържание	Основни действия по служба	Нормативна основа
Професионално-правни (ядро)	Задълбочени познания по наказателно право и процес. Упражняване на вторично ниво на надзор за законност. Контрол върху актове на по-нисшестоящи прокурори. Вземане на решения по сложни и чувствителни дела.	Отменя и изменя актове на прокурори. Дава задължителни указания. Сам извършва процесуални действия при необходимост. Разглежда жалби срещу откази и актове. Произнася се по отводи. Отменя прекратявания.	НПК: чл. 46, ал. 4–5(отмяна/изменение на актове и задължителни указания; възражения); чл. 47, ал. 4 (произнасяне по отводи); чл. 200 (инстанционен контрол върху постановления); чл. 213 (контрол върху отказ за образуване на ДП) чл. 234, ал. 10 (служебна отмяна на прекратяване на наказателно производство от по-горестоящ прокурор);
Аналитични и стратегически	Анализ на дейността на прокуратурите в района. Идентифициране на системни проблеми. Управление на информация и данни. Формиране на регионални приоритети.	Изготвя годишни доклади. Предоставя тримесечна обобщена информация на главния прокурор. Анализира резултати и срокове. Извежда проблеми и добри практики.	ЗСВ: чл. 140, ал. 1, т. 4 (годишен доклад); чл. 140, ал. 5 (обобщена информация към главния прокурор)
Управленски и административни	Ръководене на апелативна прокуратура. Организация на дейността. Управление на човешки ресурси и администрация. Отчетност и вътрешен контрол.	Ръководи и организира дейността. Издава задължителни разпореждания. Назначаване и освобождаване на служители. Следи за изпълнение на планове.	ЗСВ: чл. 140, ал. 1, т. 1–3(организира и ръководи дейността; назначава и освобождава служители; изготвя план за развитие); чл. 140, ал. 2 (задължителност на разпорежданията на административния ръководител);
Йерархично ръководство и контрол (ключови)	Контрол върху окръжни и районни прокуратури. Оценка на дейността и установяване на нарушения. Осигуряване на еднакво прилагане на закона в региона.	Ръководи контролната дейност. Извършва проверки. Установява нарушения и предлага мерки. Следи за срокове и качество.	ЗСВ: чл. 140, ал. 1 (организация и ръководство); чл. 140, ал. 2 (задължителност на разпорежданията); чл. 140, ал. 4 (контролна дейност); НПК: чл. 46 (надзор и ръководство)
Кадрови и институционални (разширени спрямо ОП)	Съществено влияние върху кадровата политика на регионално ниво. Управление на кариерното развитие. Ограничаване на зависимости.	Прави предложения за назначения (вкл. окръжни прокурори). Командирова прокурори между нива. Разрешава отпуски. Назначаване на служители; Участва в кадрови процедури;	ЗСВ: чл. 38, ал. 5, т. 4 (предложения за назначения); чл. 140, ал. 1, т. 2 (назначаване и освобождаване на служители) чл. 147 (командироване на прокурори); чл. 338 (разрешаване на отпуски);
Лидерски, комуникационни и координационни	Координация между прокуратурите в района. Взаимодействие със съдилища и институции. Представителни функции на регионално ниво.	Участва в комисии (вкл. за вещи лица). Координира дейности между институции. Представява прокуратурата в региона.	ЗСВ: чл. 401 (участие в комисия за утвърждаване на списъци)

КОМПЕТЕНТНОСТЕН МОДЕЛ НА РЪКОВОДНИ ДЛЪЖНОСТИ В СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

Основни групи компетентности	Съдържание	Основни действия по служба	Нормативна основа
СРС и чувствителна информация	Вземане на решения при висок риск. Контрол върху СРС, включително по отношение на магистрати. Баланс между сигурност и права.	Подаване на искания за СРС (магистрати). Контрол върху уведомяване и процедури. Работа с класифицирана информация.	НПК: чл. 173, 174 (процедури и разрешения за използване на СРС, включително спрямо магистрати); ЗСРС: чл. 13, 14 (компетентност и ред за искане и разрешаване на СРС)
Свързани с върховенството на правото	Осигуряване на законност и справедлив процес. Контрол върху неправомерни откази и прекратявания. Корективна функция в системата.	Отменя неправилни актове. Осигурява достъп до правосъдие чрез контрол. Възобновява производства (АНП).	НПК: чл. 213 (отказ за образуване на ДП и обжалване пред по-горестоящ прокурор); чл. 380 (предложение за възобновяване на административнонаказателни дела)
Етични и ценности	Независимост, почтеност и устойчивост на натиск. Отговорно упражняване на контролна и кадрова власт. Недопускане на селективност.	Взема обективни решения. Предотвратява зависимости. Осигурява прозрачност.	ЗСВ: чл. 173 (етични правила и стандарти за поведение на магистратите); общи принципи (независимост, законност, обективност и безпристрастност)

ТАБЛИЦА № 2

Основни групи компетентности	Обобщено водещо умение	Примерни критерии за преценка	Примерни показатели
Професионално-правни (ядро)	упражнява ефективен вторичен надзор за законност	Опит в контрол върху прокурорски актове; работа по сложни дела; практика по отменяне / изменение на актове	брой отменени/изменени актове; участие в значими производства; качество на актовете
Аналитични и стратегически	анализира и управлява ефективността на регионалната система	Опит в изготвяне на доклади; работа с данни; идентифициране на проблеми	изготвени анализи; подобрени показатели (срокове, натовареност); използване на ключови показатели за изпълнение
Управленски и административни	ръководи ефективно регионална прокуратура	Опит на ръководна позиция; управление на ресурси; организационен капацитет	брой подчинени; резултати (срокове, ефективност); оценки от проверки
Йерархичен контрол и надзор	осигурява ефективен контрол върху по-нисшестоящите прокуратури	Опит в проверки; контрол върху актове; баланс между контрол и независимост	брой проверки; установени и коригирани нарушения; намаляване на повтаряеми грешки
Кадрови и институционални	упражнява балансирана кадрова политика на регионално ниво	Опит в кадрови предложения; липса на зависимости; обективност	брой назначения/предложения; брой командировани; данни за обжалвани решения
Лидерски и координационни	координира ефективно дейността в апелативния район	Умения за координация; работа с институции; управление на конфликти	оценка от партньори; участие в междуинституционални формати
СРС и сигурност	взема законосъобразни	Опит със СРС;	брой случаи със СРС;

Основни групи компетентности	Обобщено водещо умение	Примерни критерии за преценка	Примерни показатели
	решения при високорискови случаи	работа с класифицирана информация; устойчивост на натиск	липса на нарушения; проверки
Свързани с върховенството на правото	гарантира ефективен корективен механизъм в системата	Практика по защита на права; коригиране на нарушения; публичност	брой отменени неправомерни актове; случаи на защита на права
Етични и ценности	гарантира независимо и безпристрастно упражняване на контрол	Репутация; липса на зависимости; устойчивост на натиск	данни от проверки; дисциплинарна практика; репутационна оценка

2. Ръководители на районна и окръжна прокуратура

2.1. Общ профил на районни и окръжни прокурори

Районният или окръжният прокурор са ключови управленски фигури в системата на прокуратурата, които съчетават оперативното управление (ежедневна организация на дейността), йерархичен контрол върху прокурори и следователи, процесуални правомощия в досъдебното производство и кадрова политика и дисциплинарна власт. Те са връзката между стратегическото (главен прокурор) и оперативното ниво (наблюдаващи прокурори и следователи). Характерни са със силна йерархична подчиненост на главния прокурор и смесен административно-процесуален характер на основните правомощия, което ги прави ключови за качеството и ефективността на наказателното преследване на местно ниво.

За тези длъжности са налице рискове от прекомерна централизация и зависимост от горните йерархични нива, възможност за влияние върху независимостта на прокурорите и натиск при управление на чувствителни производства, което изисква умения за баланс между контрол и автономия.

Ефективният административен ръководител трябва да съчетава висока правна експертиза в наказателното право; доказан управленски опит; силна етична устойчивост; способност за баланс между контрол и независимост и умения за работа в йерархична, но чувствителна към натиск среда.

Обобщени разлики според нивото:

	Районен прокурор:	Окръжен прокурор:
Общ профил	по-оперативна роля с по-ограничени кадрови правомощия	по-широки кадрови правомощия (вкл. спрямо районните) с контрол върху цял район, правомощия по

КОМПЕТЕНТНОСТЕН МОДЕЛ НА РЪКОВОДНИ ДЛЪЖНОСТИ В СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

	и фокус върху ежедневно функциониране и сроковете	командиране и по-сложни дела. по-силен стратегически и надзорен елемент.
Обхват на властта	локален	регионален
Кадрово влияние	ограничено	съществено (вкл. назначения и командиране)
Контролна функция	вътрешна	системна (надзор върху други прокуратури)
Роля в разследванията	оперативна	координационна и при сложни дела
Управленска сложност	управление на екип	управление на система от органи

2.2. Компетентностен модел според структурата на правомощията

ТАБЛИЦА №1

Основни групи компетентности	Съдържание	Основни действия по служба	Нормативна основа
Професионално-правни (ядро)	Задълбочени познания по наказателно право и процес. Упражняване на правомощия в досъдебното производство. Контрол за законност и срочност.	Организира и ръководи дейността; Издава задължителни разпореждания; Възлага дела; Упражнява надзор; Произнася се по искания; Определя заместващи прокурори	ЗСВ: чл. 144 (организация на дейността); чл. 140, ал. 1, т. 1 и ал. 2; чл. 329, ал. 4 НПК: чл. 46 (ръководство и надзор); чл. 234 (срокове); чл. 242 (прекратяване / спиране)
Аналитични и управленски (по-силни при ОП)	Анализ на натовареност, срокове и резултати. Организация на дейността. Планиране и управление на ресурси.	Анализира дейността; Разпределя дела; Оптимизира натовареността; Формулира вътрешни приоритети	ЗСВ: чл. 140, ал. 1, т. 1 (ръководи и организира дейността); чл. 140, ал. 3 (контрол)
Йерархично ръководство и контрол	Ръководство на прокурори и следователи. Баланс между контрол и независимост.	Ръководи прокурори и следователи; Издава указания; Контролира актове; Следи за срочност; Изпълнява указания на по-горестоящи ръководител.	ЗСВ: чл. 136, ал. 4 и 5 (йерархична структура); чл. 140 (правомощия на административния ръководител) чл. 152 (ОП възлага разследване на следователи от ОСлС)
Кадрови правомощия (значително по-широки при ОП)	Подбор, развитие и оценка на кадри. Ограничаване на зависимости.	Прави предложения за назначения; Назначава служители; Определя наставници; Определя месторабота на следователи; Участва в оценяване.	ЗСВ: чл. 38, ал. 5, т. 6 и 7 (номинации); чл. 140, ал. 1, т. 2 (назначения); чл. 242, ал. 1
Контролна и надзорна компетентност	Контрол върху законосъобразност и срокове. (ОП контролира и районните прокуратури)	Контролира срокове; Проверява актове; Извършва проверки.	ЗСВ: чл. 140, ал. 3 и 4 (контрол и надзор)
Управление на натовареността (особено ОП)	Балансиране на ресурси и дела. Разпределение според	Определя заместващ прокурор; Възлага дела; Удължава срокове;	ЗСВ: чл. 147 (командиране); чл. 144, ал. 2 (заместване на

КОМПЕТЕНТНОСТЕН МОДЕЛ НА РЪКОВОДНИ ДЛЪЖНОСТИ В СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

Основни групи компетентности	Съдържание	Основни действия по служба	Нормативна основа
	сложност.	Произнася се по искания; Командирова прокурори; Разпределя дела според сложността.	прокурори); НПК: чл. 234, ал. 3 и чл. 242, ал. 5 (удължава срокове); чл. 368, ал. 3 (ускорява ДП)
Дисциплинарни правомощия	Налагане и инициране на дисциплинарна отговорност.	Налага наказания; Предлага дисциплинарни производства.	ЗСВ: чл. 311 - чл. 314 (дисциплинарна отговорност)
Етични и ценностни	Независимост, почтеност, устойчивост на натиск. Баланс между контрол и автономия.	Осигурява обективност; Предотвратява влияние; Гарантира равнопоставеност.	ЗСВ: чл. 173 (етика); чл. 327 (обръщане на внимание); общи принципи
СРС и чувствителна информация	Законосъобразност и пропорционалност при СРС. Защита на права.	Уведомява; Изготвя / одобрява искания за СРС Контролира използване	НПК: чл. 173 (СРС); ЗСРС: чл. 13–14 (процедури)
Отчетност и прозрачност	Публична отчетност и институционална прозрачност	Изготвя и публикува доклади; Предоставя информация	ЗСВ: чл. 140, ал. 1, т. 4 (доклади)
Взаимодействие с институции	Сътрудничество с Инспектората, съдилища и други органи	Предоставя информация; Участва в проверки	ЗСВ: чл. 59 (Инспекторат); чл. 175и, ал. 6 (проверки)

ТАБЛИЦА № 2

Основни групи компетентности	Обобщено водещо умение	Примерни критерии за преценка	Примерни показатели
Професионално-правна компетентност	упражнява законосъобразно процесуални правомощия	Професионален опит по НПК;	Качество на актовете; Отменени актове поради съществени нарушения; Познаване на съдебната практика.
Аналитични и управленски (по-силни при ОП)	анализира и управлява ефективно дейността	Управленски опит; способност за планиране; Работа с данни; Анализ на натовареност	Добра организация; Срокове; Натовареност; Резултати.
Йерархично ръководство	балансира контрол и независимост	Спазване на йерархични зависимости; Координация; Управление на екипи	Балансирано прилагане на указания; Справяне при конфликт; Ефективно лидерство; Комуникация.
Кадрова компетентност	провежда обективна и справедлива кадрова политика	Опит в подбор и оценка на кадри; Липса на зависимости	Мотивирани кадрови предложения; Липса на фаворизиране; Прозрачност на решенията.
Контролна и надзорна компетентност	осигурява ефективен контрол върху дейността	Опит в контролни функции и проверки Наблюдение върху работата на подчинените	Спазване на срокове; Установени и коригирани нарушения; Намаляване на повтаряеми нарушения
Управление на натовареността	управлява равномерно ресурси	Опит в разпределение на ресурси	Равномерна натовареност; липса на претоварени звена
Дисциплинарна компетентност	справедливо налага санкции	Практика по дисциплинарни производства	Обосновани и устойчиви дисциплинарни актове

КОМПЕТЕНТНОСТЕН МОДЕЛ НА РЪКОВОДНИ ДЛЪЖНОСТИ В СЪДЕБНАТА ВЛАСТ

Основни групи компетентности	Обобщено водещо умение	Примерни критерии за преценка	Примерни показатели
Етични	гарантира независимост и почтеност	Репутация; Липса на зависимости	Проверки; Дисциплинарни данни
Компетентност по СРС	гарантира законосъобразност и пропорционалност	Опит с процедури по ЗСРС	Законосъобразни искания; Липса на нарушения; Защита на права
Отчетност и прозрачност	Осигурява прозрачност	Изготвяне на анализи и доклади	Качествени и информативни годишни доклади
Взаимодействие с контролни органи	ефективно сътрудничи с институции	Практика	Навременна и пълна информация Репутация сред партньори

В обобщение, правомощието на министъра на правосъдието да прави предложения за кадрови решения в съдебната власт представлява инструмент за институционално влияние, който съчетава принципите на разделение на властите с необходимостта от управленска координация. Прилагането на модели на стратегическо, институционално и оперативно лидерство осигурява структурирана рамка за упражняването на това правомощие, като повишава неговата обоснованост, предвидимост и прозрачност. По този начин се създават предпоставки за по-ефективно функциониране на съдебната система, при запазване на нейната независимост и укрепване на общественото доверие.