



# НАЦИОНАЛЕН ИНСТИТУТ НА ПРАВОСЪДИЕТО

София 1000, ул. „Екзарх Йосиф“ № 14, тел: 02 9359 100, факс: 02 9359 101  
е-поща: [nij@nij.bg](mailto:nij@nij.bg), уебсайт: [www.nij.bg](http://www.nij.bg)

---

## АНАЛИЗ НА ОСНОВНИТЕ РЕЗУЛТАТИ

от проучване сред магистратите и съдебните служители, участвали в обучения по теми, относими към ефективността на наказателното производство в светлината на стандартите, заложиени в практиката на ЕСПЧ, проведени в периода 2016-2019 г.

Анализът е разработен от работна група в състав:

**Иванка Кирилова**  
**Корнелия Кирилова**  
**Калина Лазарова**

София,  
2019



## СЪДЪРЖАНИЕ

<u>Задание</u>		3
<u>Теоретични основи на проучването. Фактори за приложение на учебното съдържание в работна среда</u>		4
<u>Основни параметри на проучването</u>		7
<u>Подход, цели и задачи</u>		7
<u>Инструментариум. Кратка характеристика на въпросника</u>		9
<u>I Полезност на обученията за професионалното развитие на магистратите и съдебните служители</u>		14
<u>II Приложимост на обученията в работата на магистратите и съдебните служители</u>		17
<u>III Индивидуален фактор за ефективността на проведените обучения</u>		22
<u>IV Работната среда като фактор за ефективността на проведените обучения</u>		24
<u>Заклучение</u>		26
<u>Приложение 0.</u>	ВЪПРОСНИК	29
<u>Приложение 1.</u>	КОМЕНТАРИ върху следните твърдения / въпроси: При желание от Ваша страна, моля, посочете конкретен пример, в който сте използвали наученото от обучението.	32
<u>Приложение 2.</u>	КОМЕНТАРИ върху следното твърдение/ въпрос: Тук можете да споделите всичко, за което не сте намерили подходящо място по-горе	33
<u>Приложение 3</u>	СПРАВКА за проведените обучения в изследваната тематична област	35

### Използвани материали:

- Въпросник на Европейската мрежа за съдебно обучение (EMCO) за оценяване на ефективността на обученията (ниво 3 от модела на Къркпатрик);
- Наръчник на EMCО по методология на съдебното обучение в Европа;



# НАЦИОНАЛЕН ИНСТИТУТ НА ПРАВОСЪДИЕТО

София 1000, ул. „Екзарх Йосиф“ № 14, тел: 02 9359 100, факс: 02 9359 101  
е-поща: nij@nij.bg, уебсайт: www.nij.bg

---

- Насоки на ЕМСО за оценяване на обученията;
- Анкета за отчитане на междинния ефект от проведено обучение „Проблеми в правоприлагането на производствата по стабилизация и търговска несъстоятелност“;
- Материали, използвани в обучението на ЕМСО на тема „Оценяването и добрите практики“, проведен в периода 27-28 февруари 2019 г. в гр. Краков, Полша.
- Електронни платформи за анализ на ефективността на обученията по модела на Къркпатрик – Kodo survey, TrainingCheck.
- Интернет източници.

## Задание

Със заповед № РД-00-46#2 /28.05.2019 г. на директора на Националния институт на правосъдието (НИП; Института) е създадена работна група, съставена от служители на Института, която да извърши анализ на дългосрочния ефект от обученията по проблеми, свързани с ефективността на разследването по наказателни дела, в светлината на решенията на Европейския съд по правата на човека (ЕСПЧ). В обхвата на анализа са включени обучения в посочената тематична област, проведени в периода 2016-2019 г. от НИП и Прокуратура на Република България. При обсъждане на подхода, членовете на работната група се обединяват около идеята да се направи кратко теоретично изследване на модела на Къркпатрик, методите за оценяване на ефективността на обученията (ниво 3), както и възможностите за събиране, анализиране и обобщаване на резултатите.

За оценяване на дългосрочния ефект от обученията, проведени от НИП и Прокуратурата на РБ през изследвания период по теми, относими към ефективността на наказателното производство с оглед установените стандарти в практиката на ЕСПЧ, бе изготвена подробна справка на обученията, обект на изследване (*Приложение №3*). На основата на проучените източници, бе разработена и електронна анкета, която бе изпратена на участниците в идентифицираните обучения по имейл. Получената информация бе обобщена и анализирана. В резултат на проучването, бяха направени



изводи и препоръки за подобряване на ефективността и дългосрочния ефект от обученията.

## **Теоретични основи на проучването. Фактори за приложение на учебното съдържание в работна среда**

Оценяването представлява основен елемент на всяко качествено обучение. Наред с учебната документация и методиката на обучение, оценяването позволява да се установи дали и в каква степен са постигнати първоначално планираните цели на макро и микроравнище.

Основната причина, поради която се извършва оценяване на реализираните програми е да се оцени тяхната ефективност. Освен това, оценяването дава ориентири за възможностите за актуализиране и подобряване на съществуващите програми.

Един от най-популярните и практически приложими подходи, е моделът на Къркпатрик. Той позволява да се извърши комплексно оценяване на учебната програма и резултатите от нея. Същевременно подходът е гъвкав и може да бъде адаптиран за създаване на методология за оценяване в съдебното обучение. Моделът включва следните нива:

- Ниво 1 – Реакция (т.е. възприятието на магистратите и съдебните служители за процеса на обучение):

На това ниво се измерва удовлетвореността на участниците от проведеното обучение. За целта се използват проучвания, въпросници, наблюдение, словесна обратна връзка в процеса на обучение. След събирането на достатъчно информация и предложения от страна на обучаваните, следва да бъдат взети решения какви промени да се направят, за да се подобри качеството на провежданите обучения. Степента на удовлетвореност на участниците предоставя информация за връзката учител - обучаван, за учебното съдържание, за съответствието на предложения курс с потребностите, интересите и подготовката на участниците.

- Ниво 2 - Учене:

Оценяването на това ниво включва проверка на усвоените знания, умения и отношения, необходими за успешното осъществяване на работата от участниците в обучението. На това равнище, оценяването е свързано с проверка



на това дали и в каква степен предварително поставените цели на обучението са постигнати. Това е особено важно при организирането на обученията за възрастни, тъй като процесът на учене се характеризира с индивидуално развитие и промяна. Методите за оценка на ефективността на обученията на това ниво са: тестове преди и след обучението; интервюта; самооценъчни формуляри; наблюдения; оценяване от друг участник и др. Оценяването на това ниво предоставя възможности за проверка дали и доколко обучението е адаптирано към нуждите на съдебната система и на отделните обучавани лица.

- Ниво 3 – Поведение (трансфер на придобитите знания, умения и компетентности в работна среда):

На това ниво се проследява в каква степен участниците променят своето професионално поведение като резултат от проведеното обучение. Оценяването на ефективността на обученията на това ниво се осъществява чрез наблюдения, интервюта, анкети и интервизия. Получената по този начин информация се използва за адаптиране, приспособяване и актуализиране на учебните програми и предлаганите курсове. Това ниво е в основата на настоящия анализ, поради което неговата специфика ще бъде разгледана по-подробно.

- Ниво 4 – Резултати

Оценяването на това ниво включва измерване на ефекта от проведеното обучение върху работната среда на обучавания. Методите за оценяване на ефективността на обученията на това равнище включват: доклади за управлението, атестации на магистратите от съответния орган на съдебната власт, интервизия и др.

### ***Особености на оценяването на ефективността на обученията на ниво 3 - поведение (трансфер на придобитите знания, умения и компетентности в работна среда) по модела на Къркпатрик***

Качественото измерване на ефективността на обученията на това ниво представлява сериозно предизвикателство. То трябва да определи дали и в каква степен участниците използват наученото, дали са променили своето поведение и представяне на работното място.



Важно е да се има предвид, че липсата на промени в професионалното поведение на участниците невинаги е показател, че обучението не е било ефективно. Обучението може да е получило добри оценки на ниво 1 и на ниво 2, но въпреки това да не съществуват условия за промяна в поведението на обучаемите. За да настъпят тези промени е необходимо да бъдат налице следните условия:

- Участникът трябва да има желание за промяна (индивидуален фактор);
- Участникът трябва да знае какво и как да бъде направено (ползност и приложимост на обучението);
- Работната среда на участника трябва да бъде подходяща за осъществяване на промяната (фактори на работната среда).

Участието в дадено обучение може да предизвика положителни реакции и да доведе до овладяването на знания, умения и отношения, необходими за успешното осъществяване на работата, но третото условие – наличието на подходящ климат на работа, се влияе както от участника, така и от прекия му ръководител. В тази връзка, могат да бъдат разграничени следните видове климат на работа:

- 1) Забраняващ – прекият ръководител забранява на обучаваното лице да прилага това, което е научило в резултат на обучението. Причините за това могат да бъдат различни (напр. несъгласие на ръководителя с това, което е преподадено по време на обучението, конфликт на новите знания със стила му на управление и др.);
- 2) Обезкуражаващ – прекият ръководител не забранява директно на обучаваното лице да прилага наученото, но с действията си обезсърчава всякакви промени в поведението му;
- 3) Неутрален – ръководителят игнорира факта, че лицето е преминало някакво обучение. Ако обучаваният желае да промени професионалното си поведение, под влияние на наученото, то ръководителят не възразява. Но ако промяната не води до положителни резултати, ръководителят може да наложи забраняващ или обезкуражаващ климат на работа;
- 4) Окуражаващ – прекият ръководител насърчава подчинените си да учат и да прилагат наученото в своята работа. Прекият ръководителят обсъжда с



подчинените си предстоящото обучение и осигурява възможности за дискусия след неговото приключване, с оглед трансфер на придобитите знания и умения в работната среда;

- 5) Задължаващ – ръководителят е запознат с обучението и задължава обучаваните да прилагат придобитите знания и умения в работата си.

При наличие на забраняващ или обезкуражаващ климат на работа, промяна в професионалното поведение на участника трудно би могла да се осъществи, независимо, че обучението може да е било полезно за участниците. При окуражаващ или задължаващ климат, промените в професионалното поведение на участниците зависят от останалите условия (индивидуален фактор, полезност и приложимост на обучението).

Една от възможностите за създаване на благоприятен работен климат е чрез привличане на административните ръководители в процеса на разработване на програми и определяне на теми за предстоящите обучения. Това би могло да се осъществи както чрез проучване на потребностите от обучения, така и чрез допитване до съответните административни ръководители.

## ***Основни параметри на проучването***

### **Подход, цели и задачи**

Целта на настоящото изследване е да се проучи и анализира дългосрочният ефект от обученията в областта на ефективното разследване на наказателни дела в светлината на решенията на ЕСПЧ, проведени в периода 2016-2019 г.

Обект на изследване са 131 магистрати и съдебни служители, взели участие в тези обучения.

За постигане на горната цел, бяха формулирани следните задачи:

- Да се проучи научната литература във връзка с модела на Къркпатрик за оценяване на ефективността на обученията (ниво 3);
- Да се разработят и апробират анкети за установяване на ефективността на обученията, по разглежданата тематика;



# НАЦИОНАЛЕН ИНСТИТУТ НА ПРАВОСЪДИЕТО

София 1000, ул. „Екзарх Йосиф“ № 14, тел: 02 9359 100, факс: 02 9359 101  
е-поща: nij@nij.bg, уебсайт: www.nij.bg

---

- Да се установи динамиката в професионалното развитие на магистратите под влияние на проведените обучения.

Същевременно чрез проучването се реализират и по-широки задачи: а) да се обосноват основни препоръки и изисквания към организацията и провеждането на обучения по разглежданата тематика; б) да се очертаят насоки за подобряване и развитие на методиката за обучение по темите, относими към ефективността на наказателното производство в контекста на практиката на ЕСПЧ.

За целите на проучването, бе обработена получената първична информация и бе направен съдържателен анализ. Обосновани бяха изводи и препоръки за проведените обучения по темата в периода 2016-2019 г.

В основата на *подхода* на проучването залегнаха следните факти и убеждения:

- A. Налице е научна литература във връзка с дългосрочния ефект от оценяването на обучения по модела на Къркпатрик (ниво 3).
- B. Налице е практика на ЕМСО за оценяване на дългосрочния ефект от проведените обучения (ниво 3 по модела на Къркпатрик).
- C. Налице е практика на НИП за оценяване на междинния ефект от обучения (разработена анкета във връзка с обучението „Проблеми в правоприлагането на производствата по стабилизация и търговска несъстоятелност“);
- D. Налице са Интернет платформи с богата база данни и примерни анкети за оценка на ефективността на обученията по модела на Къркпатрик.

Въз основа на тези факти и убеждения, във въпросника бяха включени индикатори, които покриват следните ПРОБЛЕМНО-ТЕМАТИЧНИ КРЪГОВЕ:

- I. Ползност на обучението за професионалното развитие на магистрата и съдебния служител;
- II. Приложимост на обучението в работата на магистрата и съдебния служител;
- III. Индивидуален фактор за ефективността на проведеното обучение;
- IV. Работната среда като фактор за ефективността на проведеното обучение.





## **Инструментарииум. Кратка характеристика на въпросника**

За набиране на първична емпирична информация бе разработен въпросник (*Приложение 0*), оформен като анкетна карта. Въпросите - индикатори покриват посочените по-горе проблемно-тематични кръгове, както следва:

Проблемно-тематичен кръг	Индикатори №№
<p>I. Ползност на обучението за професионалното развитие на магистрата и съдебния служител</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Учебното съдържание, методите и материалите като фактор за ползността на обучението за професионалното развитие на магистрата и съдебния служител.</li><li>• Положителната оценка за посетеното обучение като фактор за неговата ползност за професионалното развитие на магистрата и съдебния служител.</li></ul>	5, 12
<p>II. Приложимост на обучението в работата на магистрата и съдебния служител</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Честота на приложение на наученото в рамките на ежедневната работа на магистрата и съдебния служител.</li><li>• Примери от професионалната дейност на магистрата за приложимостта на обучението в работата.</li><li>• Промяната в практиката на магистрата и съдебния служител като фактор за приложимостта на обучението.</li></ul>	7, 8 + коментари; 9
<p>III. Индивидуален фактор за ефективността на проведеното обучение</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Увереността и компетентността в ежедневната</li></ul>	6, 13 + коментари



# НАЦИОНАЛЕН ИНСТИТУТ НА ПРАВОСЪДИЕТО

София 1000, ул. „Екзарх Йосиф“ № 14, тел: 02 9359 100, факс: 02 9359 101  
е-поща: nij@nij.bg, уебсайт: www.nij.bg

работа като индивидуален фактор за ефективността на проведеното обучение. <ul style="list-style-type: none"><li>• Допълнителни коментари за обучението като индивидуален фактор за професионалното развитие на магистрата и съдебния служител.</li></ul>	
IV. Работната среда като фактор за ефективността на проведеното обучение <ul style="list-style-type: none"><li>• Трудностите в процеса на приложение на наученото като фактор за ефективността на обучението.</li><li>• Комуникацията с колеги по повод наученото като фактор за ефективност на обучението.</li></ul>	10, 11,

Въпросникът включва два типа индикатори – количествени и качествени. Като правило всяка проблемно-тематична област е покрита както с количествени, така и с качествени индикатори.

- Основната форма на количествени индикатори е следната – формулира се въпрос, който маркира един от следните фактори за ефективността на обученията: полезността на обучението, неговата приложимост, работната среда и индивидуалния фактор за професионалното развитие на магистрата. Изискването към респондентите е да отговорят на поставените въпроси по предварително зададената скала. Скалата за отговори на въпрос 12 е 3-степенна. Тя покрива двете алтернативи „ДА/ НЕ“, както и възможността „НЕ МОГА ДА ПРЕЦЕНЯ“. По въпроси 5, 6, 9 и 11 е разработена 4-степенна скала. Въпроси 6 и 9 покриват двете алтернативи „ДА/ НЕ“, междинната възможност – „В ИЗВЕСТНА СТЕПЕН“ и опцията „НЕ МОГА ДА ПРЕЦЕНЯ“. Тези алтернативи са използвани и за отговорите на въпрос 11, но междинните възможности са „ПОНЯКОГА“ и „ДРУГО“. Последното дава възможност за коментар, т.е. за съчетаване на количествената с качествена оценка. По този начин се осигуряват възможности на участниците в анкетата да посочат други отговори и да изчерпят всички възможности. За целите на въпрос 5 е използвана скала за



оценка, която варира от „НЕЗАДОВОЛИТЕЛНО“ до „ОТЛИЧНО“, като се покрива целия диапазон на възможни оценки. Въпроси 7 и 10 предлагат отговори по 5-степенна скала. Скалата на въпрос 7 обхваща целия спектър на възможни алтернативи относно честотата на приложение на наученото по време на обучението - от „НЕ ГО ПРИЛАГАМ“ до „ВИНАГИ“. Въпрос 10 също покрива целия диапазон от възможни отговори, като освен алтернативите „ДА/ НЕ“, включва и възможностите – „В ИЗВЕСТНА СТЕПЕН“, „РЯДКО“ и „ДРУГО“. Последното позволява на участниците, при желание, да формулират и отговори, за които изследователят не е предвидил конкретна алтернатива. Предимствата на разгледаните скали се изразяват във възможностите за групиране на отговорите, както в съответствие с начално зададените категории, така и в по-обобщени групи (например положителни отговори и отрицателни отговори).

- Основната форма на качествените индикатори е „коментар към“ количествен(и) индикатор(и). Чрез този коментар могат да се търсят: мотиви за дадена количествена оценка; обяснение (аргументиране) на избор; разширяване и задълбочаване на информацията.

Със собствена значимост е твърдението: „Тук можете да споделите всичко, за което не сте намерили подходящо място по-горе“. То изисква не само мнението на анкетирания за посетеното обучение, но и конкретни предложения за организацията, методиката и начина на провеждането му.

## **Характеристика на целевата група**

В целевата група на изследването бяха обхванати 131 магистрати и съдебни служители. От анкетиранияте участници, 59,2% са жени, а 40,8% - мъже (фиг. 1). Според заеманата длъжност на респондентите, най-много са прокурорите (44,6%) и съдиите (37,7%). Останалите участници са следователи (4,6%), младши съдии, младши прокурори, прокурорски помощници, съдебни помощници, други съдебни служители, съдии по вписвания и разследващи полицаи (фиг. 2).



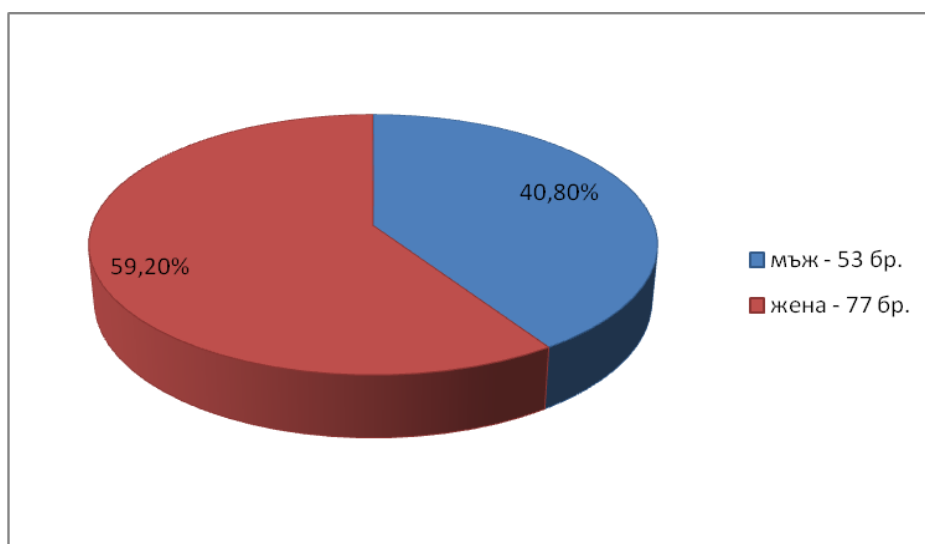
# НАЦИОНАЛЕН ИНСТИТУТ НА ПРАВОСЪДИЕТО

София 1000, ул. „Екзарх Йосиф“ № 14, тел: 02 9359 100, факс: 02 9359 101  
е-поща: nij@nij.bg, уебсайт: www.nij.bg

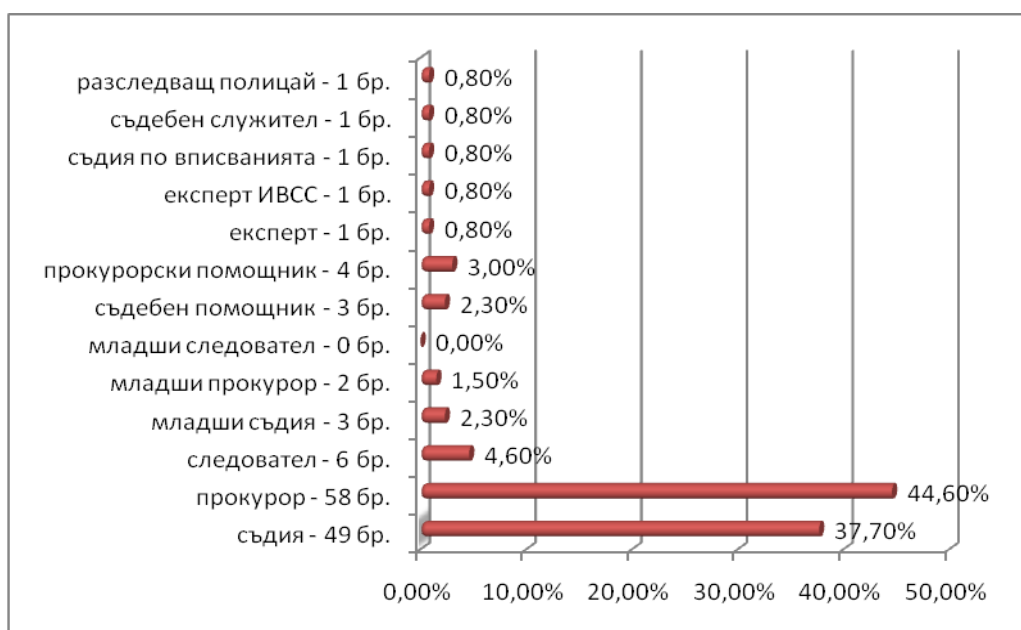
По отношение на стажа, преобладават участници с повече от 15 години професионален опит в съдебната система (59,7%), следвани от тези с до 5 години стаж (15,5%). Значителен е и броят на обучаемите със стаж между 10 и 15 години (13,2%). Почти 11% от всички участници имат стаж между 5 и 10 години (фиг. 3).

От анкетираните участници, 78% са участвали в обучения, организирани от НИП, а 21,3% - от Прокуратурата на Република България (фиг. 4).

**Фиг. 1 - Разпределение на участниците по пол:**



**Фиг. 2 – Разпределение на участниците според заеманата длъжност**

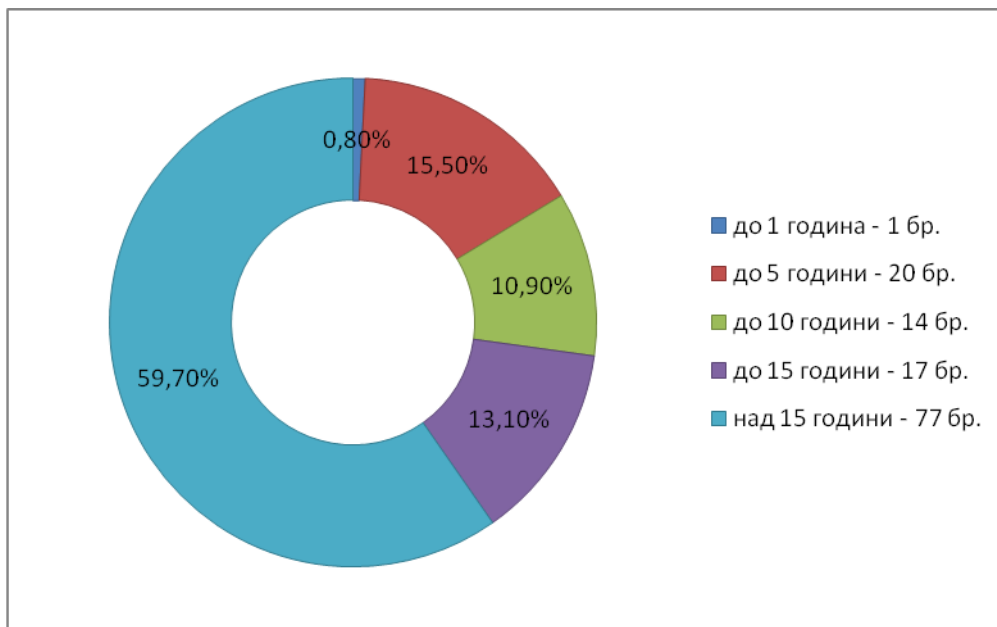




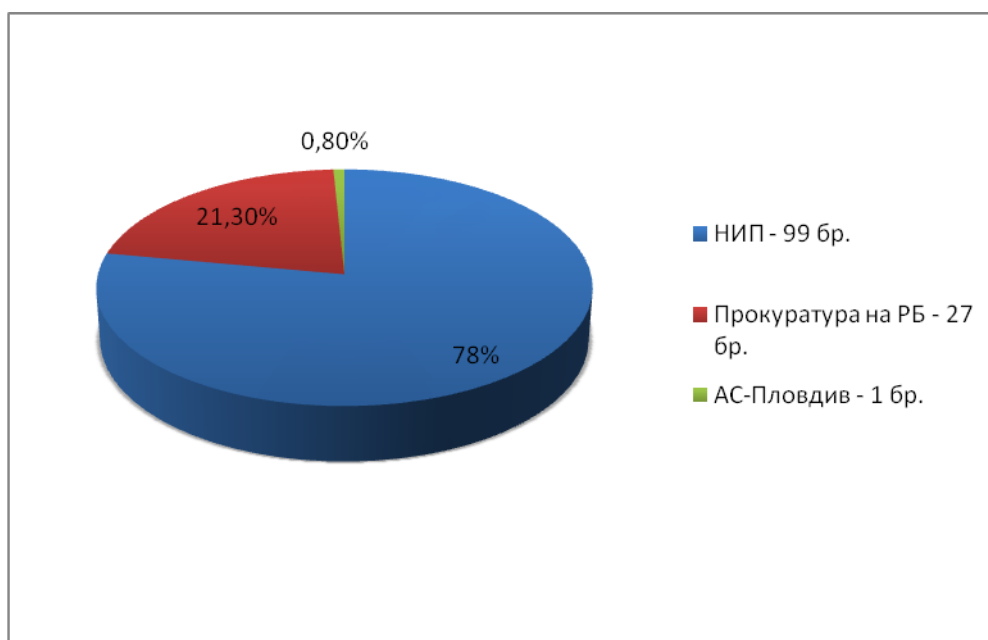
# НАЦИОНАЛЕН ИНСТИТУТ НА ПРАВОСЪДИЕТО

София 1000, ул. „Екзарх Йосиф“ № 14, тел: 02 9359 100, факс: 02 9359 101  
е-поща: nij@nij.bg, уебсайт: www.nij.bg

**Фиг. 3. Разпределение на участниците според стажа в съдебната система**



**Фиг. 4. Разпределение на участниците според организатора на обучението**





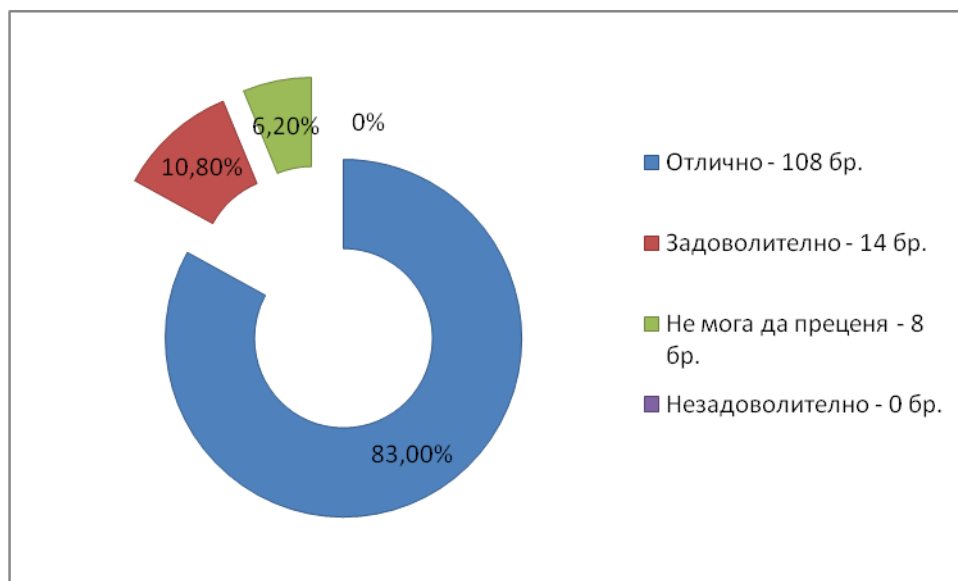
## I. Ползност на обученията за професионалното развитие на магистратите и съдебните служители

Оценката на ползността на обучението представлява важно условие за неговата ефективност. За целта е необходимо да има сходство между приложените методи на обучение и работната среда. Друга предпоставка за това е използването на множество примери от практиката в процеса на обучение. По този начин ще се създадат условия за трансфер и за използване на придобитите знания и умения в ежедневната работа на магистратите.

### I.1. Оценка на ползността на обученията за професионалното развитие на магистратите и съдебните служители

Във фиг. 5 са представени оценките на анкетираните участници в обученията по теми, относими към ефективността на разследването на наказателни дела в светлината на решенията на ЕСПЧ относно учебното съдържание, методите и материалите като фактор за ползността на обученията за професионалното развитие на магистратите.

**Фиг. 5. Как оценявате като цяло учебното съдържание, методите и практическите материали, използвани в обученията по теми, относими към ефективността на разследването по наказателни дела, в които сте взели участие?**



От посочените резултати може да се направи извода, че всеки 8 от 10 участници поставят отлична оценка по отношение на обученията от разглежданата тематична



област, в които са взели участие. Положителното мнение на обучаемите включва както учебното съдържание, така и методите и практическите материали, използвани в обученията. Един от всеки десет участници поставя задоволителна оценка на обученията, в които е участвал. При обобщаване на резултатите получаваме следната картина:

**Таблица 1. Учебното съдържание, методите и материалите като фактор за полезността на обученията за професионалното развитие на магистратите (обобщение)**

<b>Как оценявате като цяло учебното съдържание, методите и практическите материали, използвани в обученията по теми, относими към ефективността на разследването по наказателни дела, в които сте взели участие?</b>		
<b>% от отговорилите</b>		
<b>Отлично/ Задоволително</b>	<b>Не мога да преценя</b>	<b>Незадоволително</b>
93,9%	6,2%	0%

От фиг. 5 и табл. 1 могат да бъдат направени следните изводи: 1) Доминира положителната оценка. Почти всеки анкетирани поставя положителна оценка на проведените обучения по отношение на съдържанието, използваните материали и методиката на провеждането им; 2) Липсват отрицателни отговори – т.е. ако са налице някои препоръки по отношение на обученията, то същите следват да се търсят при отговорите на участниците по останалите въпроси.

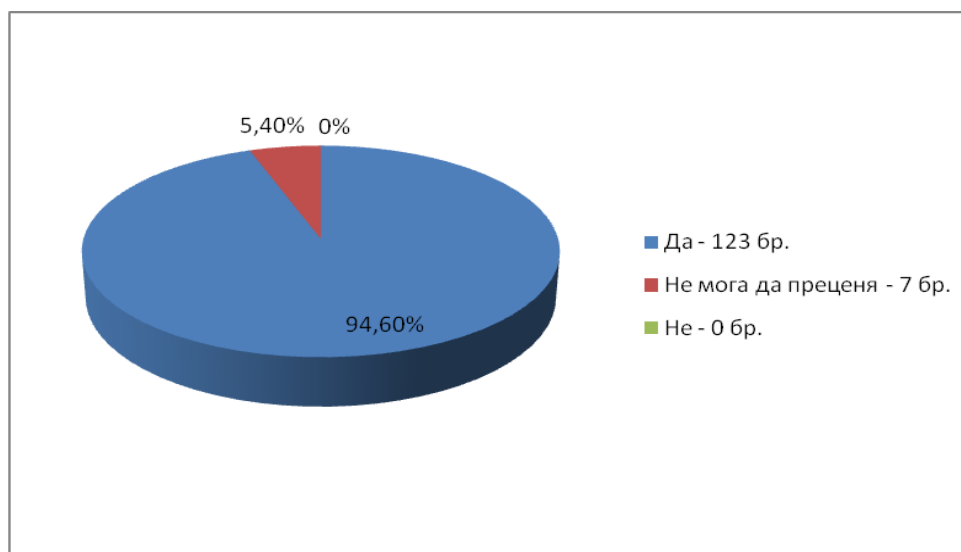
## **I. 2. Положителната оценка за посетените обучения като фактор за тяхната полезност за професионалното развитие на магистратите и съдебните служители**

Полезността като условие за ефективност на проведеното обучение може да се установи и чрез цялостната положителната оценка, поставена от участниците в посетеното обучение. Индикатор за това е въпросът дали и в каква степен участниците в обученията от разглежданата тематична област биха препоръчали на своите колеги да ги посетят. Положителните оценки по този индикатор предполагат не само висока степен на удовлетвореност от обученията, но също така и полезност за



професионалното развитие на обучаемите. Фигура 6 представя резултатите по този въпрос.

**Фиг. 6. Оценка на посетените обучения като фактор за тяхната полезност за професионалното развитие на магистратите**



Резултатите категорично показват одобрението и удовлетвореността на участниците от проведените обучения. Категоричната положителна оценка се изразява в почти пълната увереност, с която участниците биха препоръчали обученията на свои колеги. Тази констатация предполага не само висока степен на удовлетвореност, но и признание за полезността на обученията за професионалното развитие на участниците в тях.

От коментарите във връзка с полезността на посетените обучения могат да се направят и следните изводи:

- Голяма част от обучаемите оценяват положително проведените обучения, като споделят, че същите са много полезни, интересни, задълбочени и много добре представени пред аудиторията.
- Като препоръка се посочва изискването обученията да се основават на предварително проучване на нуждите от обучение на различните звена на съдебната власт и проблемните казуси, с които се сблъскват в работата си.





Тези въпроси и казуси следва да послужат като отправна точка при разработване и провеждане на обученията. По този начин същите ще придобият оптимална практическа полезност за участниците.

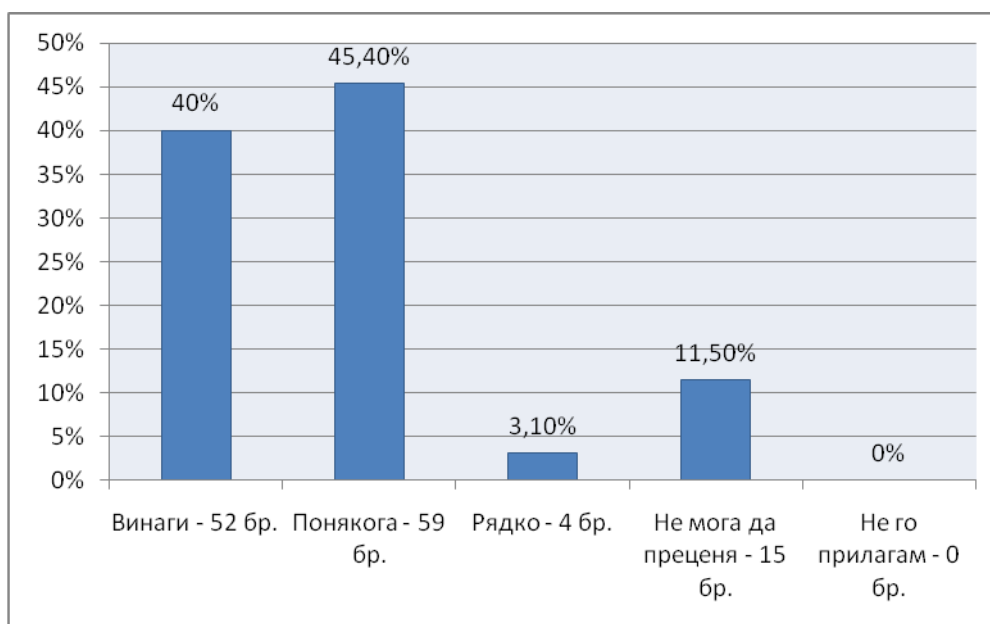
- По отношение на методиката на провеждане на обученията, участниците препоръчват използването на повече примери от практиката. Като предпочитан подход за представяне е посочен дедуктивният, т.е. посочване на теоретичните постановки, последвани от конкретни примери и казуси от практиката на участниците.

## II. Приложимост на обученията в работата на магистратите и съдебните служители

### II.1. Честота на приложение на наученото в рамките на ежедневната работа на магистратите и съдебните служители

Във фиг. 7 са представени оценките на анкетираните по въпроса: „Колко често прилагате наученото в рамките на обучението в ежедневната Ви работа?“

**Фиг. 7 Честота на приложимост на наученото в ежедневната работа**





Получените резултати потвърждават тезата, че наученото в процеса на обучение намира място в ежедневната работа на магистратите и съдебните служители. Всеки 4 от 10 служители споделят, че **винаги** използват наученото в ежедневната си работа, а други 45% уточняват, че **понякога** прилагат новопридобитите знания в практиката си. Приложимостта на наученото става по-видима ако сумираме категориите „винаги”, „понякога” и „рядко”.

**Табл. 2. Честота на приложимост на наученото в ежедневната работа  
(обобщение)**

7. „Колко често прилагате наученото в рамките на обучението в ежедневната Ви работа?”		
% от отговорилите		
Прилагам го (винаги, понякога, рядко)	Не мога да преценя	Не го прилагам
88,5%	11,5%	0%

Резултатите от фиг. 7 и табл. 2 показват по категоричен начин, че анкетираните прилагат придобитите в рамките на обучителния процес знания и умения в ежедневната си работа. Липсата на отговори „не го прилагам” потвърждава успеха на проведените обучения по отношение на разглеждания показател.

## **II. 2. Примери от професионалната дейност на магистратите за приложимостта на обученията в пряката им работа**

Отвореният въпрос „При желание от Ваша стана, моля посочете конкретен пример, в който сте използвали наученото от обучението?” предоставя възможности за споделяне на ценна информация за приложимостта на наученото. Отговорите на този въпрос са представени в табл. 3.



**Табл. 3 „При желание от Ваша стана, моля посочете конкретен пример, в който сте използвали наученото от обучението?“**

- Проблемен случай на преценка относно наличието или липса на реабилитация по право.
- При използване на физическа сила и помощни средства от служители на МВР и служители на затворите при задържане на правонарушител или неизпълнение на разпореждане.
- В разглеждане на дело по молба за съдебна реабилитация.
- Най-вече института на реабилитацията.
- Във връзка с разследване на престъпления против околната среда, ми беше много по-лесно, тъй като на обучение в Будапеща в детайли ни бе обяснено как се разследват този вид престъпления, при които има доста специфика.
- Ежедневно стои провеждането на процесите да е в разумен срок.
- При производствата за изменение на постановена мярка за неотклонение "Задържане под стража" и по-точно в частта свързана с незадоволителните условия в арестните помещения.
- При първоначални процесуално-следствени действия - при изземване на веществени доказателства, относно одобряване на протоколите за оглед.
- При изготвяне на мотивите към въззивните съдебни актове.
- При разглеждане на наказателни дела.
- При писане на съдебни решения, в които са се поставяли сходни въпроси.
- Обучението касаеше промените в НПК, които въведоха института на разпоредителното заседание. Наученото тогава ми помогна да изградя трайна и правилна практика как да се провежда това заседание, тъй като такова до настоящия момент в открито заседание не се провеждаше.
- Разпоредително заседание.
- Разглеждам постоянно дела за възобновяване.
- При разглеждане на преписки / дела с данни за осъществено насилие от страна на служители на МВР и на ГДИН.
- По конкретни дела за разглеждане в съда.



Получените резултати илюстрират дългосрочната практическа полза от проведените обучения, като участниците успяват да идентифицират взаимовръзката между получените знания и умения, от една страна, и тяхното приложение в практиката, от друга. От анализа на предоставените отговори от анкетираните се установява, че придобитите знания в рамките на проведените обучения през изследвания период относно стандартите за ефективност на наказателното производство, заложи в ЕКПЧ и доразвити в практиката на ЕСПЧ, намират приложение във всички фази на наказателния процес (от извършване на първоначалните процесуално-следствени действия до постановяване на окончателния съдебен акт и изготвяне на мотивите към него) и по отношение на широк кръг производства (в т.ч. дела за упражнено насилие от служители на МВР и ГДИН при задържане на правонарушители или неизпълнение на разпореждания, производства за изменение на постановена мярка за неотклонение „Задържане под стража“ във връзка с условията в помещенията за арест, дела за реабилитация, разследване на престъпления срещу околната среда и др.). Анкетираните магистрати подчертават важното значение и практическата полза от обученията, фокусирани върху извършени законодателни промени, особено в случаите, в които се въвеждат нови правни институти.

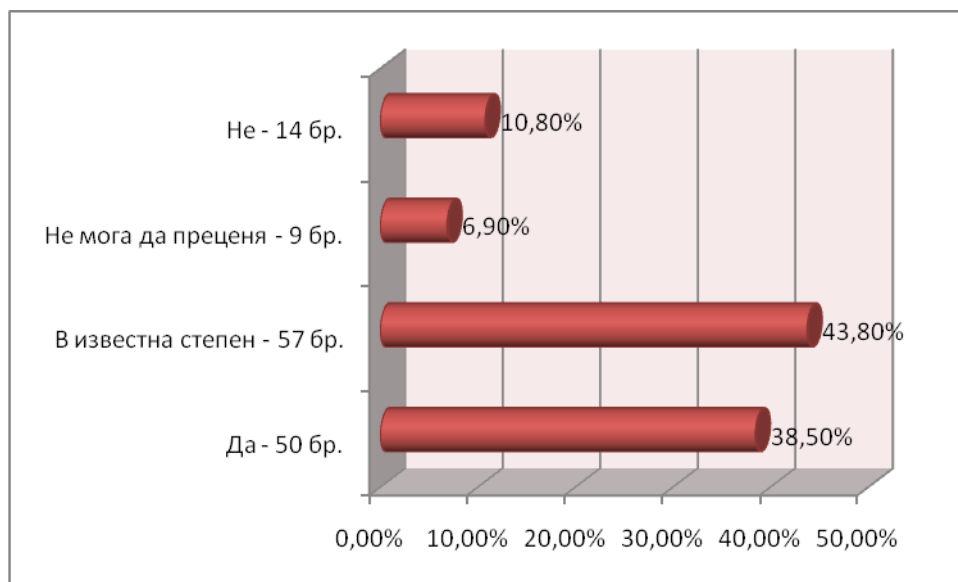
Не на последно място може да се отбележи и подходящият подбор на участниците в тези обучения, което им позволява да встъпят в обучението с предходен опит, даващ им възможност да анализират и впоследствие да прилагат наученото в ежедневната си дейност.

### **II. 3. Промяната в практиката на магистратите и съдебните служители като фактор за приложимостта на обученията**

Във фиг. 8 са представени оценките на анкетираните относно промяната в професионалното поведение на магистратите и съдебните служители.



**Фиг. 8.** Промяната в практиката на участниците като фактор за практическата приложимост на обученията



Резултатите показват, че почти 4 от всеки 10 участници са променили професионалното си поведение в резултат от проведените обучения. Приблизително толкова (43,8%) от респондентите споделят, че посетеното обучение е допринесло в известна степен до промяна в тяхното професионално поведение. При сумиране на категориите („да” и „в известна степен”) получаваме следните резултати:

**Табл. 4.** Промяната в практиката на участниците като фактор за практическата приложимост на обученията (обобщение)

9. Участието Ви в обучението отрази ли се върху ежедневната Ви работа от гледна точка на начина на изпълнение на възложените Ви функции?		
% от отговорилите		
Да/ В известна степен	Не мога да преценя	Не
82,3%	6,9%	10,8%

От фиг. 8 и табл. 4 прави впечатление, че 8 от 10 респонденти споделят за настъпила промяна в професионалното им поведение като резултат от участието им в проведените обучения. Според близо 11% от участниците, промяна в професионалното



им поведение не е настъпила, а още около 7% не могат да дадат категоричен отговор на въпроса.

В резултат от направеното проучване на приложимостта на наученото в обученията, могат да бъдат направени и следните изводи и препоръки:

- Респондентите смятат, че познават относимите решения на ЕСПЧ и ги прилагат в ежедневната си работа;
- Участниците препоръчват използването на повече примери и/или провеждането на по-голям брой практически дейности в обученията, с цел осъществяване на по-лесен трансфер на придобитите знанията и умения в непосредствената им работа;
- Сред респондентите е изразено и становището, че приложимостта на наученото в обученията зависи и от стабилността на законодателството, т.е. честите промени водят до невъзможност да се приложи наученото и до липса на ефективност на проведените обучения.

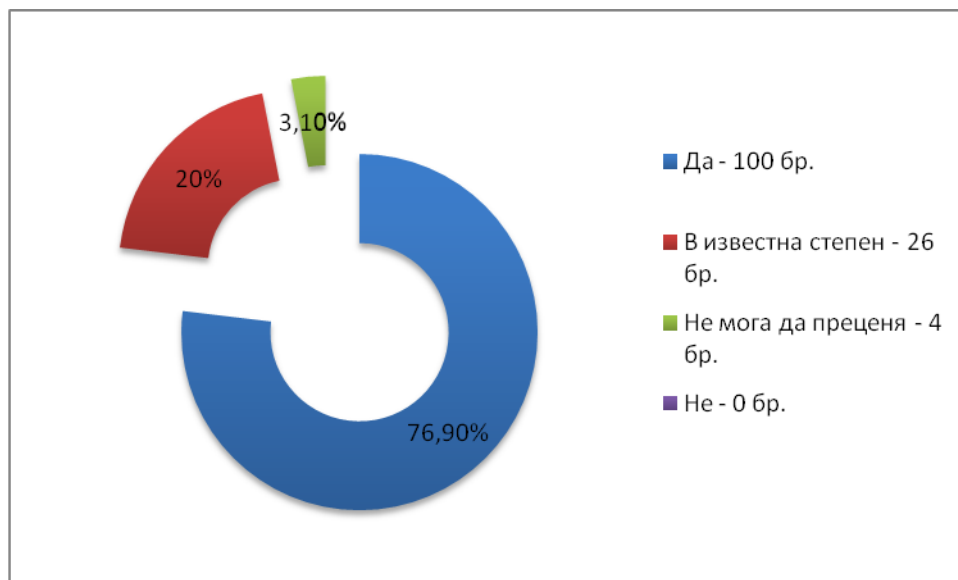
### **III. Индивидуален фактор за ефективността на проведените обучения**

#### **III.1. Увереността и компетентността в ежедневната работа като индивидуален фактор за ефективността на проведените обучения**

Резултатите във връзка с увереността и компетентността на участниците в обученията, са проследени във фиг. 9.



**Фиг. 9.** Увереност и компетентност в ежедневната работа



Получените резултати показват, че повече от  $\frac{3}{4}$  от всички участници изразяват увереност и компетентност при изпълнение на ежедневните си задължения. Още  $\frac{1}{5}$  от останалите респонденти споделят, че се чувстват уверени, но „в известна степен“. При сумиране на категориите „да“ и „в известна степен“ се получават следните резултати:

Табл. 5. Увереност и компетентност в ежедневната работа (обобщение)

6. Чувствате ли се уверен/а и компетентен/а в ежедневната Ви работа?		
% от отговорилите		
Да/ В известна степен	Не мога да преценя	Не
96,9%	3,1%	0%

От фиг. 9 и табл. 5 може да се направи изводът, че повишаването на квалификацията е сред основните фактори за увереността и компетентността на магистратите и съдебните служители при осъществяване на ежедневните им задължения. Това мнение е споделено от почти всички отговорили, докато едва 3% не могат да дадат категорично мнение. Липсват и отрицателни отговори на поставения въпрос.



## III.2. Допълнителни коментари за обучението като индивидуален фактор за професионалното развитие на магистратите и съдебните служители

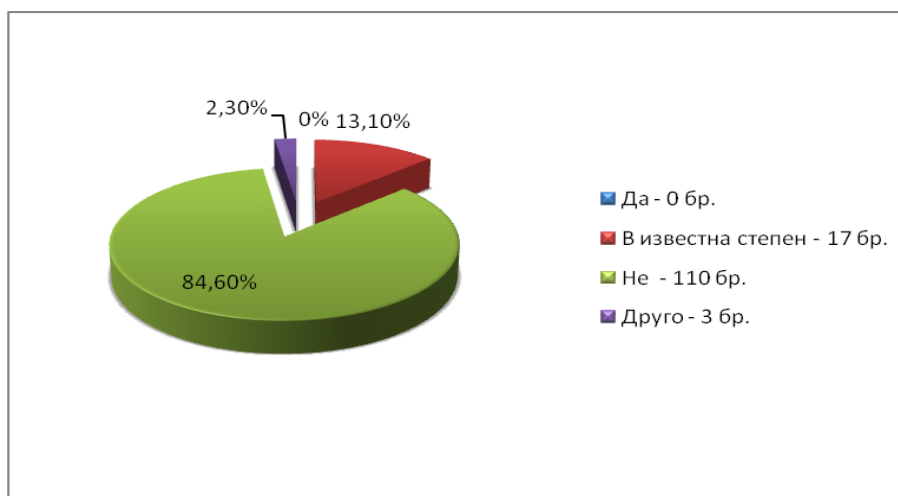
Индивидуалният фактор за професионалното развитие на магистратите и съдебните служители може да се проследи и чрез допълнителните коментари на участниците във връзка с проведените обучения. В тази насока не са изразени мнения или препоръки.

## IV. Работната среда като фактор за ефективността на проведените обучения

### IV.1. Трудностите в процеса на приложение на наученото като фактор за ефективността на обученията

Важна част от въпросника е свързана с оценка на работната среда като фактор за ефективността на проведените обучения. Част от тези трудности биха могли да се дължат на липсата на подкрепа от страна на колегите и ръководителите. Наличието на тези трудности би могло да възпрепятства приложението на усвоените знания и умения в работна среда. Отговорите на респондентите по този индикатор са представени във фиг. 10.

**Фиг. 10.** Трудностите в процеса на приложение на наученото като фактор за ефективността на обучението





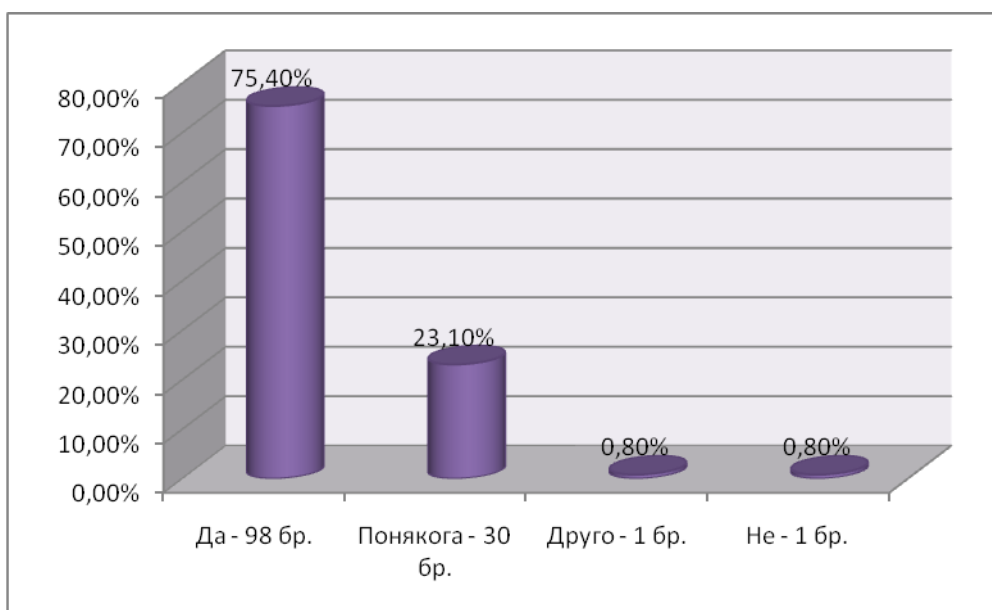


От резултатите е видно, че участниците категорично не срещат трудности при прилагане на наученото (близо 85% от всички анкетирани). Други 13% изразяват колебливост и посочват отговора „в известна степен“. Единствените трудности, които респондентите посочват, са свързани с фактори, които са извън работната среда или индивида. Като такива се посочват консерватизмът на националното право, както и богатството на житейски ситуации, които правото не може да предвиди.

## IV.2. Комуникацията с колеги по повод наученото като фактор за ефективност на обучението

Сред факторите на работната среда, свързани с ефективността на обучението, се нарежда и подкрепата от страна на колегите. Ако средата позволява на участниците да обменят опит, знания и идеи, придобити в резултат от обучението със свои колеги, то възможностите за приложение на наученото са по-големи. Това, от своя страна, създава благоприятна среда за трансфер на знанията и уменията от обучението в работната среда. Резултатите по този индикатор са представени във фиг. 11.

**Фиг. 11. Комуникацията с колеги по повод наученото като фактор за ефективност на обучението**



От получените отговори може да се направи изводът, че работната среда е стимулираща и насърчаваща участниците да споделят придобитите знания и умения в



ежедневната работа.  $\frac{3}{4}$  от анкетиранияте участници дават утвърдителен отговор на поставения въпрос, а други 23% - „понякога“. Част от обучаемите споделят, че коментират наученото само с колеги, които са били възпрепятствани да участват. Ако сумираме категориите („да“ и „понякога“), ще получим следната картина:

**Табл. 6. Комуникацията с колеги по повод наученото като фактор за ефективност на обучението (обобщение)**

Споделяте ли наученото в рамките на обучението с Вашите колеги?		
% от отговорилите		
Да/ понякога	Друго	Не
98,5%	0,8%	0,8%

Обобщените резултати показват по категоричен начин, че анкетиранияте споделят наученото със своите колеги. По този начин, ефективността на обучението се повишава, както и трансферът на знанията и уменията в работна среда. Създават се възможности за обмен на знания и умения, за интервизия и повишаване на качеството на работа в съответните органи на съдебната власт.

От направеното проучване на работната среда като фактор за ефективността на обучението може да се направи изводът, че същата е благоприятна за приложение на наученото. Не се посочват и пречки, свързани със стила на управление на административния ръководител. Това категорично доказва желанието на магистратите, съдебните служители и техните ръководители да прилагат наученото по време на обучението за подобряване на работата в конкретния орган на съдебната власт.

## **Заклучение**

Резултатите от проведеното проучване категорично доказват полезността и приложимостта на обученията по теми, относими към ефективността на разследването по наказателни дела в светлината на практиката на ЕСПЧ. Проведените обучения в периода 2016-2019 г. са оценени отлично както по отношение на учебното съдържание и използваните учебни материали, така и във връзка с методиката на обучение и представяне пред целевата група. Много висок е и процентът на участниците, които не



срещат трудности в процеса на трансфер на придобитите знания и умения в работна среда, прилагат наученото по време на обучението в ежедневната си работа и се чувстват уверени. Сред основните фактори за успех на проведените обучения е и фактът, че повечето участници са променили професионалното си поведение в резултат на наученото. Тази оценка безспорно доказва полезността, приложимостта и значимостта на обученията по проблеми, свързани с ефективността на наказателното производство в светлината на решенията на ЕСПЧ за професионалното развитие на магистратите и съдебните служители.

При бъдещо провеждане на обучения по разглежданата тематика, участниците препоръчват осъществяването на предварително проучване на нуждите от обучение на различните звена на съдебната власт, както и идентифициране на проблемните казуси в тяхната работа. Част от анкетираните препоръчват регулярно провеждане на обучения за магистратите от специализираните съд и прокуратура, които да са съобразени със специфичните им обучителни потребности в разглежданата област. Като ефективен подход за уеднаквяване на практиката на съдилищата, магистратите, взели участие в проучването, открояват привличането на съдии и прокурори от върховните инстанции като лектори в обученията в разглежданата тематична област, както и своевременното провеждане на обучения при промяна на правната уредба (особено при изменение на НПК) и препоръчват утвърждаването му в обучителната практика на НИП. По отношение на методиката на обучение, респондентите препоръчват използването на повече примери и казуси от практиката, с цел повишаване на приложимостта и полезността на обученията.

За създаването на благоприятен работен климат и повишаване ефективността на обучението е препоръчително и привличането на административните ръководители в процеса на разработване на програми и определяне на теми за предстоящите обучения. Това би могло да се осъществи както чрез проучване на потребностите от обучение, така и чрез допитване до съответните административни ръководители.

Анализът на резултатите от осъщественото проучване сочи, че независимо от посочените препоръки, обученията по проблеми, свързани с ефективността на разследването по наказателни дела в светлината на практиката на ЕСПЧ са полезни, интересни и с практическа значимост за работата и професионалното развитие на



# НАЦИОНАЛЕН ИНСТИТУТ НА ПРАВОСЪДИЕТО

София 1000, ул. „Екзарх Йосиф“ № 14, тел: 02 9359 100, факс: 02 9359 101  
е-поща: [nij@nij.bg](mailto:nij@nij.bg), уебсайт: [www.nij.bg](http://www.nij.bg)

---

магистратите и съдебните служители, поради което тенденцията за тяхното ежегодно организиране и провеждане следва да се запази.



## ПРИЛОЖЕНИЕ 0

### ВЪПРОСНИК ЗА УЧАСТНИЦИ В ОБУЧЕНИЯ ПО ПРОБЛЕМИ ОТ ОБЛАСТТА НА ЕФЕКТИВНОТО РАЗСЛЕДВАНЕ ПО НАКАЗАТЕЛНИ ДЕЛА В КОНТЕКСТА НА РЕШЕНИЯТА НА ЕСПЧ

Уважаеми колеги,

Представяме на Вашето внимание въпросник във връзка с участието Ви в обучения в областта на ефективното разследване по наказателни дела в светлината на решенията на Европейския съд по правата на човека, организирани от НИП и Прокуратурата на РБ в периода 2016 – 2019 г. Целта на въпросника е да бъде проучен ефектът на проведените обучения върху професионалното поведение на обучаемите в работна среда. Вашето мнение и препоръки са от изключително значение за по-нататъшното усъвършенстване на учебното съдържание и методиката на обученията.

Благодарим Ви за отделеното внимание и време.

#### **Информация за участника и организатора на обучението**

1. Пол
  - Мъж;
  - Жена.
  
2. Заемана длъжност
  - Съдия;
  - Прокурор;
  - Следовател;
  - Младши съдия;
  - Младши прокурор;
  - Младши следовател;
  - Съдебен помощник;
  - Прокурорски помощник;
  - Друго:
  
3. Стаж в съдебната система
  - До 1 година;
  - До 5 години;



# НАЦИОНАЛЕН ИНСТИТУТ НА ПРАВОСЪДИЕТО

София 1000, ул. „Екзарх Йосиф“ № 14, тел: 02 9359 100, факс: 02 9359 101  
е-поща: nij@nij.bg, уебсайт: www.nij.bg

---

- До 10 години;
  - До 15 години;
  - Над 15 години.
4. Организатор на обучението
- Национален институт на правосъдието;
  - Прокуратура на Република България;
  - Друго:

## **Дългосрочен ефект на обученията в областта на ефективното разследване по наказателни дела в контекста на решенията на ЕСПЧ**

5. Как оценявате като цяло учебното съдържание, методите и практическите материали, използвани в обучението в областта на ефективното разследване по наказателни дела, в което сте взели участие?
- Отлично;
  - Не мога да преценя;
  - Задоволително;
  - Незадоволително;
  - Друго:
6. Чувствате ли се уверен/а и компетентен/а в ежедневната Ви работа?
- Не;
  - Не мога да преценя;
  - В известна степен;
  - Да.
7. Колко често прилагате наученото в рамките на обучението в ежедневната Ви работа?
- Не го прилагам;
  - Не мога да преценя;
  - Рядко;
  - Понякога;
  - Винаги;
  - Друго:



# НАЦИОНАЛЕН ИНСТИТУТ НА ПРАВОСЪДИЕТО

София 1000, ул. „Екзарх Йосиф“ № 14, тел: 02 9359 100, факс: 02 9359 101  
е-поща: nij@nij.bg, уебсайт: www.nij.bg

---

8. При желание от Ваша страна, моля, посочете конкретен пример, в който сте използвали наученото от обучението.

9. Участието Ви в обучението отрази ли се върху ежедневната Ви работа от гледна точка на начина на изпълнение на функциите, които Ви е възложено да осъществявате?

- Не;
- Не мога да преценя;
- В известна степен;
- Друго;

10. Срещате ли трудности при прилагане на наученото в ежедневната Ви работа?

- Не;
- В известна степен;
- Да.

11. Споделяте ли наученото в рамките на обучението с Вашите колеги?

- Не;
- Понякога;
- Да;
- Друго:

12. Бихте ли препоръчали посетеното от Вас обучение на Вашите колеги?

- Не;
- Не мога да преценя;
- Да;
- Друго:

13. Тук можете да споделите всичко, за което не сте намерили подходящо място по-горе



## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

КОМЕНТАРИ върху следните въпроси: При желание от Ваша страна, моля, посочете конкретен пример, в който сте използвали наученото от обучението.

- Проблемен случай на преценка относно наличието или липса на реабилитация по право
- при използване на физическа сила и помощни средства от служители на МВР и служители на затворите при задържане на правонарушител или неизпълнение на разпореждане
- В разглеждане на дело по молба за съдебна реабилитация.
- Най-вече института на реабилитацията.
- Във връзка с разследване на престъпления против околната среда, ми беше много полезно, тъй като на обучение в Будапеща в детайли ни бе обяснено как се разследват този вид престъпления, при които има доста специфика.
- ежедневно стои провеждането на процесите да е в разумен срок
- При производствата за изменение на постановена мярка за неотклонение "Задържане под стража" и по точно в частта свързана с незадоволителните условия в арестните помещения
- При първоначални процесуално-следствени действия - при изземване на веществени доказателства, относно одобряване на протоколите за оглед.
- При изготвяне на мотивите към въззивните съдебни актове.
- При разглеждане на наказателни дела.
- При писане на съдебни решения, в които са се поставяли сходни въпроси.
- Обучението касаше промените в НПК, които въведоха института на разпоредителното заседание. Наученото тогава ми помогна да изградя трайна и правилна практика как да се провежда това заседание, тъй като такова до настоящия момент в открито заседание не се провеждаше.
- Разпоредително заседание
- Разглеждам постоянно дела за възобновяване
- При разглеждане на преписки / дела с данни за осъществено насилие от страна на служители на МВР и на ГДИН.
- По конкретни дела за разглеждане в съда.





## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

КОМЕНТАРИ върху следните въпроси: Тук можете да споделите всичко, за което не сте намерили подходящо място по-горе

- Обученията трябва да се базират на първична информация от различни звена на съдебната власт по проблемни казуси с които се сблъскват в ежедневната работа. Те трябва да станат основа на обучителните семинари, като първо, се разисква на кратко теоретичната част, а на второ място, се разискват проблемните, конкретни случаи от практиката, които са подали колегите. Така обученията придобиват смисъл и реална полза.
- предвид характера и естеството на работата ни, по скоро мисля, че всички теми следва да бъдат съпровождани с множество и разнообразни примери, с цел по-лесното прилагане на материята в ежедневната дейност
- Решенията на съда, относими към българската юриспруденция, са популярни и се прилагат.
- По повод участието в обучението за съществените процесуални нарушения през призмата на времето, мисля че се явява подходящо да се планира пак така широко обучение за доказателствата и доказателствените средства по НПК.
- Продължавайте по същия начин да организирате практически обучения с колеги от ВКС.
- Както отразих и в попълнената писмено анкета, бих пожелала и в бъдеще да се утвърждава като подход поканата за участие като лектори на съдии и прокурори от върховните инстанции, както и организиране на семинари с насоченост аудитория от магистрати от специализираните съд и прокуратура.
- Полезно и задълбочено представяне.
- Полезно и много добре подготвено изложение по темата.
- По-често да се организират семинари при промяна на правната уредба, с оглед създаване на еднаква практика в съдилищата. Това се отнася основно при промени в НПК.
- Доволен съм от обучението.
- Желателно е занапред да има повече такива обучения, които да са полезни на магистратите при работата им по наказателни и граждански дела.
- Мисля, че обучението относно Решение на ЕСПЧ следва да бъде онагледено с повече примери, които да бъдат свързани с примери от ежедневната работа на магистратите.



# НАЦИОНАЛЕН ИНСТИТУТ НА ПРАВОСЪДИЕТО

София 1000, ул. „Екзарх Йосиф“ № 14, тел: 02 9359 100, факс: 02 9359 101  
е-поща: [nij@nij.bg](mailto:nij@nij.bg), уебсайт: [www.nij.bg](http://www.nij.bg)

---

- Вероятно става въпрос за семинара в гр. Хисаря, относно откритото разпоредително заседание (РЗ) в НПК. Дългосрочен ефект от обучението следваше да се очаква в случай, че самото законодателство в областта се отличаваше със стабилност. Скоро след измененията от ноември 2017г., обаче последваха няколко изменения на тази материя през 2018г. и едно в началото на 2019 г. Самите лектори изразяваха резерви, че идеята за това открито РЗ ще доведе до ускоряване на процеса, а сега може определено да се каже, че тези резерви се оказаха основателни.



## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

### СПРАВКА

**за обученията по теми, относими към ефективността на наказателното производство в светлината на стандартите, заложи в практиката на ЕСПЧ, проведени в периода 2016-2019 г.**

#### Обучения, организирани от НИП

#### I. Обучения по актуални проблеми в правораздаването по наказателни дела

1. Семинар "Ефективно разследване на наказателни дела в съответствие със стандартите на ЕКПЧ. Доказателства и доказателствени средства. Използване на СРС като доказателствено средство" (25-27.01.2016 г.) - *проект по НФМ*
2. Дистанционно обучение "Процесуални нарушения в наказателното производство" (09.02 – 24.03.2016 г.)
3. Електронно обучение "Процесуални нарушения в наказателното производство" (27.09 – 10.11.2016 г.)
4. Електронно обучение "Мерки за процесуална принуда" (25.10 – 08.12.2016 г.)
5. Регионално обучение "Актуални проблеми в правораздаването по НПК" (17-18.11.2016 г.) - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*
6. Семинар "Ефективно разследване на наказателни дела в съответствие със стандартите на ЕКПЧ. Доказателства и доказателствени средства. Използване на СРС като доказателствено средство" (05-07.12.2016 г.) - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*
7. Регионално обучение "Диференцирани процедури по глава 27 (*Съкратено съдебно следствие в производството пред първата инстанция*), глава 28 (*Освобождаване от наказателна отговорност с налагане на административно наказание*) и глава 29 (*Решаване на делото със споразумение*) от НПК. Престъпления по служба" (16.12.2016 г.), ОС Ловеч - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*
8. Обучение за съдиите от Апелативен съд София и Апелативен съд Велико Търново на тема „Възобновяване на наказателни дела“ (01.02.2017 г.) – Съдебна палата - София



9. Обучение за съдиите от Апелативен съд Пловдив на тема „Възобновяване на наказателни дела“ (17.02.2017 г.) – Апелативен съд Пловдив
10. Обучение за съдиите от Апелативен съд Варна и Апелативен съд Бургас на тема „Възобновяване на наказателни дела“ (17.03.2017 г.) – Варна
11. Публична лекция на съдия Йонко Грозев на тема "Актуални тенденции в практиката на ЕСПЧ по наказателноправни въпроси" (18.04.2017 г.) – *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*
12. Семинар "Процесуални нарушения в досъдебното производство. Практически въпроси, свързани с ефективното разследване по наказателни дела в контекста на спазването на стандартите на Европейската конвенция за правата на човека и основните свободи" (10-12.05.2017 г.) - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*
13. Регионално обучение "Съкратено съдебно следствие" (12.05.2017 г.), ОС Русе - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*
14. Регионално обучение "Проблеми в първоинстанционното и въззивното наказателно производство, констатирани от Апелативен съд Пловдив при разглеждане на делата в производството по глава XXXIII НПК "Възобновяване на наказателни дела" (12.05.2017 г.) - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*
15. Регионално обучение "Доказателства и доказателствени средства в наказателния процес. Производство по чл. 306, ал. 1 от НПК (включване в кумулацията на Европейски присъди - изтъргпени и неизтъргпени)" (30.06.2017 г.) - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*
16. Електронно обучение "Мерки за процесуална принуда" (19.09 – 07.11.2017 г.)
17. Електронно обучение "Процесуални нарушения в наказателното производство" (19.09 – 07.11.2017 г.)
18. Регионално обучение "Доказване и доказателствени средства в наказателния процес" (29.09.2017 г.) - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*



19. Регионално обучение "Актуални въпроси и промени в НПК" (06.10.2017 г.) - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*
20. Обучение "Актуални промени в НПК" (11.11.2017 г.) - СГС
21. Обучение за съдии по наказателни дела от Бургаския апелативен район "Актуални промени в НПК" (13.11.2017 г.)
22. Обучение за съдии по наказателни дела от Великотърновския апелативен район "Актуални промени в НПК" (14.11.2017 г.)
23. Обучение за съдии от Специализирания наказателен съд "Актуални въпроси и промени в НПК" (15.11.2017 г.)
24. Регионално обучение "Съкратено съдебно следствие по реда на Глава 27 от НК" (16-17.11.2017 г.) - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*
25. Регионално обучение "Измененията в НПК" (20.11.2017 г.) - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*
26. Регионално обучение "Промените в НПК" (01.12.2017 г.) - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*
27. Регионално обучение "Актуални въпроси и промени в НПК" (01.12.2017 г.) - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*
28. Регионално обучение "Промените в НПК" (07-08.12.2017 г.) - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*
29. Регионално обучение "Актуални въпроси и промени в НПК" (08.12.2017 г.) - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*
30. "Актуални проблеми по приложението на НПК във връзка с измененията и допълненията, приети със ЗИДНПК, ДВ, бр. 63, в сила от 05.11.2017 г." (22.02.2018 г.)
31. Регионално обучение "Актуални проблеми на съдебната практика във връзка с измененията на НПК. Процесуални нарушения в наказателното производство" (19-



20.04.2018 г.) - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*

32. Регионално обучение "Актуални проблеми на съдебната практика във връзка с измененията в НПК" (20.04.2018 г.) - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*

33. Регионално обучение "Актуални проблеми на съдебната практика във връзка с измененията в НПК" (01.06.2018 г.) - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*

34. Регионално обучение "Ефективно разследване на наказателни дела в съответствие със стандартите на ЕСПЧ. Доказателства и доказателствени средства" (01.06.2018 г.) - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*

35. Регионално обучение "Процесуални нарушения в досъдебното производство. Практически въпроси, свързани с производството по наказателни дела при спазване стандартите на ЕКПЧ" (15.06.2018 г.) - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*

36. Регионално обучение "Актуални проблеми на съдебната практика във връзка с измененията и допълненията в НК и НПК" (22.06.2018 г.), ОС Габрово - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*

37. Регионално обучение "Актуални проблеми на съдебната практика във връзка с измененията в НПК" (22.06.2018 г.), ОС Благоевград - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*

38. Регионално обучение "Актуални проблеми на съдебната практика във връзка с измененията в НПК" (29.06.2018 г.), ОС Разград - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*

39. Регионално обучение "Актуални проблеми по НПК" (29.06.2018 г.), АС Пловдив - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*

40. Регионално обучение "Измененията в НПК – ДВ, бр. 63 / 2017 г. Актуални проблеми на съдебната практика. Практическо приложение. Процесуални нарушения в досъдебната и съдебната фаза на процеса" (06.07.2018 г.), ОС Ловеч - *проект №*



*BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*

41. Регионално обучение "Актуални проблеми на съдебната практика във връзка с измененията в НПК" (28.09.2018 г.) - *проект № BG05SFOP001-3.002-0001 "Качествено професионално обучение за повишаване ефективността на правосъдието"*

## II. Обучения по чл. 5 ЕКПЧ

1. Кръгла маса "Прилагането на чл. 5 от ЕКПЧ в българското законодателство и практика - наказателноправни, гражданскоправни и административноправни аспекти" (30.10.2017 г.) – *проект "Подкрепа за прилагане на решенията на ЕСПЧ и стандартите и препоръките на КПИ (с фокус върху реформата на затворите)" на СЕ*

2. Електронно обучение "Правата, произтичащи от чл. 5 на Европейската конвенция за правата на човека и тяхната защита съгласно чл. 2, ал. 1, т. 2 ЗОДОВ" (06-27.11.2018) - *проект №BG05SFOP001-3.002-0002-С01 "Иновативни продукти и услуги в обучението, предоставяно от НИП"*

## III. Обучения по чл. 6 ЕКПЧ

1. Обучение "Национално правораздаване в синхрон със стандартите на ЕКПЧ за разглеждане и решаване на делото в разумен срок. Мерки за процесуална принуда в наказателното производство" (22-24.02.2016 г.) – *НФМ*

### Обучения, организирани от Прокуратурата на РБ

1. Обучение „Ефективно разследване – практика на ЕСПЧ и анализ на ПРБ“ (23-24.03.2017 г.), София, Заседателната зала на ССП; участници – 22 прокурори от Апелативен район София и Апелативната специализирана прокуратура

2. Обучение „Ефективно разследване – практика на ЕСПЧ и анализ на ПРБ“ (04-05.04.2017 г.), Пловдив; участници - 24 прокурори от Апелативен район Пловдив

3. Обучение „Ефективно разследване – практика на ЕСПЧ и анализ на ПРБ“ (11-12.05.2017 г.), Велико Търново; участници - 22 прокурори от Апелативен район В.Търново

4. Обучение „Ефективно разследване – практика на ЕСПЧ и анализ на ПРБ“ (14 – 15.11.2017 г.), Бургас; участници - 17 прокурори от Апелативен район Бургас

5. Обучение „Ефективно разследване – практика на ЕСПЧ и анализ на ПРБ“ (16.11.2017 г.), Варна; участници - 25 прокурори от Апелативен район Варна



# НАЦИОНАЛЕН ИНСТИТУТ НА ПРАВОСЪДИЕТО

София 1000, ул. „Екзарх Йосиф“ № 14, тел: 02 9359 100, факс: 02 9359 101  
е-поща: [nij@nij.bg](mailto:nij@nij.bg), уебсайт: [www.nij.bg](http://www.nij.bg)

---

6. Обучение „Материалноправни институти: 1. Институтите неизбежна отбрана, крайна необходимост и задържане на престъпник (чл. 12, 13 и 12а НК) в практиката на българските съдилища и на ЕСПЧ 2. Реабилитацията в българското наказателно право“ (04 – 05.10.2018 г.), УЦ на ПРБ „Цигов чарк“; участници - 30 прокурори и следователи от Апелативен район София, Апелативен район Пловдив, АСП и военноокръжните прокуратури

7. Обучение: „Материалноправни институти: 1. Институтите неизбежна отбрана, крайна необходимост и задържане на престъпник (чл. 12, 13 и 12а НК) в практиката на българските съдилища и на ЕСПЧ 2. Реабилитацията в българското наказателно право“ (22 – 23.10.2018 г.), ПД „Изгрев“ – гр. Бяла; участници - 18 прокурори и следователи от Апелативен район Бургас, Апелативен район Варна и Апелативен район Велико Търново