

## **МОТИВИ**

От Пламен Петков

Административен ръководител - районен прокурор на Районна  
прокуратура гр. Сливница

### **УВАЖАЕМИ КОЛЕГИ,**

Приех да ме номинират за избран член на Висш съдебен съвет, защото не харесвам инертността, кабинетното капсулиране и уютът на службата. Давам си сметка, че реформите не се извършват посредством отправяне на странични и плахи критики. Убеден съм, че когато си недоволен, идентифицираш проблемите и имаш желание за тяхното решаване, единствената достойна позиция е да ги поставиш открито се бориш пряко за тяхното разрешаване. Не се страхувам да настоявам за закъснелите реформи и ще положа всички необходими усилия, съдебната система да заеме желаното от магистратите място. Вярвам, че прокурорите не сме само гласоподаватели, а независими магистрати, които не могат повече да бъдат залъгвани с мними реформи и празни обещания. Допускането на малки компромиси и ежедневността на примирението и инертността водят до упадък. Не можем да negliжираме натрупалите се с години проблеми в прокуратура и същевременно да очакваме разрешаването им. Трябва да ги извадим на яве, да ги дефинираме ясно и да предприемем решителни, безкомпромисни и последователни действия за тяхното разрешаване. Кардиналните промени следва да започнат постепенно с малки, но неотклонни стъпки. Няма как обществото да има доверие в съдебната система, след като ние самите нямаме такова. Крайно време е ВСС да се вслуша в гласа на редовия магистрат, да назове проблемите и да започне тяхното решаване, обединен от обща кауза - да гарантира върховенството на закона и независимостта. Вярвам, че членовете на кадровия орган с личен пример, компромиси с личното си его, постоянство, прозрачност и обективност не бива да дават никакъв повод за съмнение при вземането на решения. В този критичен момент точно те са длъжни да върнат доверието първо на магистратите и в последствие на цялото общество. Промените трябва да бъдат инициирани от системата. В противен случай рискуваме да ни

бъдат наложени отвън, което само ще се задълбочи проблемите и ще накърни независимостта и обществения имидж на прокуратурата.

Разчитам на подкрепата и доверието на всички прокурори, които искат да има ВСС, защитаващ техните интереси и взимащ обективни, мотивирани, прозрачни и безпристрастни решения, а аз ще направя дори невъзможното да оправдая очакванията.

**С уважение :**

**/Пламен Петков –**

**кандидат за избран член на ВСС /**

# **К О Н Ц Е П Ц И Я**

## **ЗА РАБОТАТА НА ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ**

От Пламен Петков

Административен ръководител - районен прокурор на Районна  
прокуратура гр. Сливница

### **УВАЖАЕМИ КОЛЕГИ,**

Прокламираната в Конституцията на Република България независимост на съдебната власт, като основополагащ принцип и отправна точка за осигуряването на справедливо правораздаване, е и базовата цел, на изпълнението на която следва да бъдат подчинени изцяло функционирането и дейността на Висшия съдебен съвет. Проявленията на тази независимост намират израз в различни направления, а Висшият съдебен съвет, като колективен административен орган на съдебната власт, следва да гарантира и осигури чрез работата на своите членове неприкосновеността и практическото изпълнение на всеки един от отделните аспекти на принципа.

Независимостта на съдебната власт, в т.ч. на прокуратурата на Република България, като нейн съставен орган, предполага структурна и функционална обособеност, недопускаща намеса от страна на другите власти – законодателна и изпълнителна в правораздавателна дейност. Подчинението на съдебната власт следва да бъде единствено спрямо закона и това именно е най-ключовият от аспектите на принципа на независимостта, който следва да бъде съблюдаван стриктно от членовете на Висшия съдебен съвет. Усилията на кадровия орган в тази връзка трябва да бъдат насочени преимуществено към създаване, осигуряване и гарантиране на такива условия за работа на магистратите, които да

способстват за безпрепятственото изпълнение на служебните им задължения.

В светлината на горното е необходимо да се предприемат конкретни мерки, свързани не само с основната дейност на Висшия съдебен съвет по назначаване, повишаване, понижаване, преместване и освобождаване от длъжност на магистратите, но също така и мерки, имащи отношение към уредбата на конкурсите по ЗСВ и издадените на база закона подзаконовни нормативни актове, повишаване професионалната квалификация на магистратите, иницирирането на законодателни промени, осигуряването на възможност за непосредствени контакти с магистрати с цел решаване на възникнали проблеми във връзка с работата, както и създаване на конкретни правила относно медийната комуникация.

Кадровата политика на Висшия съдебен съвет, свързана с кариерното израстване на магистратите, тяхното атестиране, налагането на дисциплинарни наказания и избора на административни ръководители следва да бъде осъществявана при ясно определени и обективни критерии, прозрачност и предвидимост, с тенденция за максимално избягване на субективност при вземането на решения.

### ✓ **Кадрова дейност и професионално развитие**

С оглед осигуряването на равномерната натовареност на прокурорите от различните нива, наложително е да се оптимизира начинът на провеждане на конкурсните процедури за повишаване и преместване. Наредба № 1 от 9 февруари 2017 г. за конкурсите за магистрати и за избор на административни ръководители в органите на съдебната власт набляга основно на процедурни въпроси. Необходимо е същата да **бъде прецизирана** в частта ѝ относно въведените критерии, визирани в чл. 40а от Наредбата, включително и в насока въвеждане на различна тежест на същите, която да се взема предвид при оценяването. Тук е мястото да се акцентира и върху прекомерната продължителност на последно проведените конкурси за повишаване на прокурори в окръжните прокуратури, апелативните прокуратури и във ВКП, два от

които към момента все още не са приключили, въпреки че са били обявени съответно през 2019 г. и 2020 г. Несвоевременното приключване на конкурсните процедури за заемане на освободените щатни длъжности, за които няма друг ред /изключение са окръжните прокуратури, за които все още е налице възможност за провеждане на конкурс за първоначално назначаване/, неминуемо води до кадрови дефицит по места, а оттам и до неравномерно натоварване на прокурорите, което на свой ред се отразява върху тяхната работа. Командирането на прокурори от други прокуратури, най-често долустоящи такива, не следва да изземва функцията на конкурсите като способ за повишаване, каквато тенденция се наблюдава през последните години. То е само временно и неефективно от гледна точка естеството на работата решение. В същото време командирането води до преразпределяне делата на съответния прокурор на нови наблюдаващи прокурори, респ. на определяне на прокурори по заместване, което често е свързано с допълнително забавяне при разследването и при постановяването на крайния прокурорски акт. Като пример в това отношение следва да се посочи СРП, където реално работещите прокурори през 2021 г. са 149 прокурори /при общо 214 щатни длъжности/, като командираните са малко над 40 прокурори. Приключването на конкурсите в системата на съдебната власт е извън всякакви разумни срокове – обстоятелство, превърнало се в основен фактор за напрежение, загуба на доверие и задълбочаване на проблемите в прокуратурите. В тази насока не бяха предприети никакви мерки.

Въвеждането на обективни критерии и **конкретни разумни срокове**, в рамките на които да бъдат провеждани конкурсите за повишаване и преместване, е решение на гореописания кадрови проблем, което трябва да бъде взето приоритетно. Естествено, при въвеждане на конкретен срок за провеждане на конкурсите, членовете на комисиите трябва да бъдат максимално улеснени. Те могат да се командироваат за целите на конкурса и в този период да се освобождават от разпределение и съдебни заседания. Такъв подход е приложен при провеждане на

конкурсите за младши магистрати. Алтернативно, удачно би било и временното облекчаване на текущата им дейност с намаляване на процента при разпределение. Необходимо е да има предвидимост и ясен ред при обявяване на конкурсите, които трябва да се **обявяват ежегодно с фиксиран дата** през годината, подобно на конкурсите за младши магистрати. Провеждане на конкурси за повишаване и преместване веднъж годишно ще доведе до по-добра организация и възможност всеки магистрат да направи информиран избор за участието си като знае кога и какви конкурси ще се обявяват. Подходящи варианти могат да се търсят и при провеждане на конкурсите, но за конкретен орган или район. По този начин конкурс ще се обявява от ВСС за всеки район – апелативен или окръжен, където е възникнала кадрова нужда, по приети правила и еднакви критерии, а конкурсната комисия ще приключва работа по-бързо поради по-малкото кандидати.

Следва да бъде запазена и доразвита възприетата тенденция за заемане на свободните щатни длъжности в съда и в прокуратурата преимуществено чрез конкурси за повишаване и преместване, когато се касае за окръжно и по-високо ниво. Към момента е премахната възможността за провеждане на конкурс за първоначално назначаване на по-високо от окръжно ниво. Тази концепция следва да се преосмисли и да остане единствена възможност за **провеждане на този вид конкурси за районните съдилища и прокуратури**. Спецификата на работата на магистратите от съответните окръжни нива в органите на съдебната власт предполага правни знания и умения, които могат да бъдат придобити и оптимално разгърнати единствено от работещите в тази сфера. Отделно от това, чрез промяна на ЗСВ в изложената насока би се стигнало до елиминирането на хипотезите, в които юристи, външни на системата, поради наличието на минимум осемгодишен юридически стаж, но без непосредствено познаване работата на районните магистрати, се оказват в позицията на ревизираща актовете им инстанция.

#### ✓ Административни ръководители

Съществен момент в дейността на Висшия съдебен съвет е свързан с избора на административни ръководители и техни заместници в различните нива на прокуратурата. Действащата към настоящия момент нормативна уредба е ненужно разширена и създаваща предпоставки за непрозрачни назначения, които, от своя страна, нагнетяват усещане за несправедливост и необективност на работещите в съответната структура прокурори. Това положение намери естествен израз в намаляване броя на кандидатите за административни ръководители/масово един кандидат/ и допълнително се затвърди от изказванията и решенията на прокурорската колегия без ясни и убедителни мотиви при избора им и този на техните заместници. Разумен и обективен подход в тази връзка би било заимстването, ако не на законодателно, то поне на вътрешноевропейско равнище в рамките на прокуратурата, на правилата, разписани в чл. 85 от ЗСВ, касаещи Общите събрания на съдиите. **Въвеждането на общо събрание на прокурорите** от съответната прокуратура за целите на обсъждане на организационни въпроси, вкл. такива, свързани с издигането на кандидатури за административни ръководители и техни заместници, а така също и предложения за командироване на магистрати, когато това се налага за обезпечаване на кадрови проблем. Това би създавало атмосфера на приемственост, прозрачност и чуваемост, която би била както в интерес на самата работа на магистратите, така и на нейното отражение върху очакванията на обществото за по-справедливо правораздаване.

Именно по подобие на възприетия и доказал се през годините като ефективно работещ модел за избор на председатели на съответните съдилища и на техните заместници, Прокурорската колегия на ВСС следва да изработи и приеме нови правила за начина на избиране и назначаване на административни ръководители и техни заместници в конкретната прокуратура, вкл. чрез провеждането на Общо събрание. На магистратите от съответната структура следва да бъде дадена възможността да изразят своите становища по отношение на конкретни кандидатури за заемане на ръководни постове, които впоследствие да

бъдат взети предвид при гласуването от Прокурорската колегия на ВСС, като всеки от членовете аргументира ясно и убедително своето решение. Този подход би способствал за повишаване на доверието в рамките на самата институция, а така също и за създаването на гаранции за по-голяма обективност при избора на административни ръководители и техни заместници чрез издигането на кандидати, отличили се със своя професионализъм и морални качества, ползващи се с уважението и признанието на колегите си.

### ✓ **Натовареност**

Въпросът с натовареността на прокурорите следва да бъде решаван и на плоскостта на вече подетата инициатива, свързана със създаването на конкретни правила за натовареност на отделните магистрати с оглед постановените от тях актове. Тази тенденция следва да бъде доразвита в насока залагане на обективни критерии, на база на които да може да бъде отчетена действителната натовареност на прокурора, предпоставена от съответните произнасяния. Актуалните към момента критерии, залегнали в правилата за натовареност, позволяват в някои случаи необективно и неотговарящо на реалното положение отразяване на произнасянията от прокурори по места, като по този начин изкуствено се завишават статистическите стойности. Този подход следва да бъде елиминиран, доколкото **действителното отчитане на натовареността** е ключово за кадровото обезпечаване, предвиждането на съответния брой места, които следва да бъдат заети при бъдещи конкурси и не на последно място – поощрения на база постигнати резултати.

Натовареността на прокурорите, на следващо място, се завишава значително и чрез редица **неприсъщи на същинската работа** на един държавен обвинител дейности, които следва да бъдат извършвани от магистратите. В този смисъл изготвянето на множество на брой периодични и ненужни справки по различни дела, обобщаване на извършени действия по разследването за целите на статистическите нужди, различните аналитични дейности, неминуемо рефлектират върху



процеса и ефективността на прокурорската работа като излишно ангажират времеви ресурс. Нещо повече, често се изисква определена информация под формата на справки без да се полагат усилия същата да се извлече от УИС-3 на ПРБ или от подаваните статистически данни. Ето защо посочените дейности, непряко свързани с ръководството и надзора върху разследването, от една страна следва да бъдат редуцирани, а от друга - възлагани преимуществено на разследващите органи, прокурорските помощници, както и на служителите от администрацията.

### ✓ Атестиране и професионална квалификация

Качественото и своевременното изпълнение на служебните задължения от страна на всеки един прокурор е в пряка зависимост и с проследяващото индивидуално оценяване в рамките на провежданите процедури по атестация. В тази насока работата на кадровия орган е от особено значение, доколкото е задължително Висшият съдебен съвет, чрез съставянето на ясни, точни и **обективни правила**, да осигури максимално **прозрачно оценяване** на работата на конкретния магистрат, при което да бъдат отчитани всички съпътстващи фактори, а не единствено статистическите данни. Прокурорската работа не е счетоводна и не следва да бъде възприемана, респ. оценявана за целите на атестационните процедури, като математически сбор на върнати от съда актове, постановени оправдателни присъди и решения, отменени постановления за отказ и прекратяване, уважени и неуважени протести. Този подход не отразява редица съпътстващи обстоятелства, оказали съществено значение върху конкретния акт на съответния прокурор и последващото произнасяне на съда или горестоящата прокуратура. Необходимо е да бъдат изцяло елиминирани субективните фактори при оценяването, обусловени от различните подходи на отделните комисии, от липсата на ясни дефиниции за параметрите, от евентуалните възможности за повлияване от изготвените становища на съответните административни ръководители. За да се избегне всякакво съмнение по отношение на обективност при оценяването, намирам, че то не трябва да се фокусира в цифровото изражение и **точковата система следва да**

**отпадне.** Това ще гарантира равнопоставеност при една и съща оценка при кандидатстването и значително ще се редуцира възраженията срещу комплексните оценки. Именно в тази насока следва да бъдат направени изменения по отношение на критериите в Наредба № 3 от 23 февруари 2017 г. за показателите и методиката за атестиране и критериите за отчитане степента на натовареност на прокурорите и следователите и на административните ръководители и техните заместници.

Ефективността при изпълнение на служебните задължения е пряко свързана и с осигуряването на възможност на прокурорите за повишаването на тяхната професионална квалификация. Динамиката на развитието на обществените отношения, която се отличава със значителен интензитет и разнообразни насоки, предпоставени от множество фактори в съвременното общество, неминуемо рефлектира и върху съответно променените начини на засягане на същите посредством извършването на общественоопасни и противоправни деяния. Това, на свой ред, извиква необходимостта от своевременна и адекватна намеса от страна на прокуратурата по начин, който да осигурява ръководенето и провеждането на разследване, съобразено със спецификите на конкретната престъпна дейност. За тази цел е наложително от страна на Висшия съдебен съвет да се предприемат конкретни мерки, свързани с провеждането на системни и всеобхватни **обучения с практическа насоченост** на магистратите, с участието на български и чуждестранни експерти от различни звена и насоченост към актуалните материални и процесуални въпроси в областта на наказателното право, възникнали именно вследствие на непрекъснато изменящите се обществени отношения. Като пример могат да бъдат изтъкнати престъпленията, в които все по-често срещан е трансграничният елемент или киберпрестъпленията, ефективното разследване, на които изисква съответен капацитет и релевантна експертиза на магистратите и разследващите органи. Тя, на свой ред, е постижима единствено чрез залагането на постоянни и непрекъснато осъвременявани обучения и практически занятия, респ. осигуряването на ресурс за тях. Следва

съвместно с НИП да се изгради **регистър за участието на магистратите** в обучения и на всеки прокурор да се изпращат персонални предложения за участие в обучения като се постави акцент на непреминалите обучение предходната година.

#### ✓ **Възнаграждения на магистратите**

Все така актуална продължава да е темата за възнагражденията на магистратите. Настоящият подход на ВСС е процентно увеличаване на възнагражденията еднакво за всички работещи в органите на съдебната власт. Този подход е подложен на масова критика, особено от първоинстанционните прокуратури, тъй като се увеличи драстично разликата във възнагражденията между магистратите от различните нива. Разликата в заплатите генерира допълнително противопоставяне, разделение и напрежение между магистратите. Твърде големите разлики във възнагражденията имат и силно демотивиращ ефект за магистратите от по-ниските нива. В тази връзка при определяне размера на възнагражденията в съдебната система следва да се отчита обстоятелството, че същинската прокурорска работа преимуществено се осъществява от първоинстанционните съдилища и прокуратури. Натовареността на магистратите от районно и окръжно ниво е предпоставена в значителна степен от естеството на работата, предполагаща и непосредствения досег с гражданите, извършване на действия по разследването, изготвяне на крайни актове по чл. 242 НПК. Нещо повече, този подход се явява и отстъпление от широко прокламираните идеи при предизборната кампания на настоящите членове на ВСС за затваряне на т.н. „ножица на възнагражденията” между отделните нива. Всичко това налага, макар и твърде закъсняло незабавно създаване на нов единен начин, а определяне на справедливо възнаграждение на магистратите. Считаю, че **възнагражденията трябва да се изравнят** съобразно с ранговете и нивата, в които работят магистратите. Ранговете трябва да са равни на заплатата, която получава магистрат, работещ в съответното ниво, т.е. прокурор в районна прокуратура с ранг „прокурор в окръжна прокуратура” трябва да

получава същото възнаграждение, което получава прокурор в окръжна прокуратура и т.н. Този справедлив подход по естествен начин ще нормализира и до голяма степен ще реши проблемите с натовареността, конкурсите и командироването, тъй като ще отсее желаещите за кариерно израстване единствено от стремеж за по-високо заплащане.

Необходимо е и **да се премахне таванът** на възнагражденията за придобит трудов стаж и професионален опит, фиксиран в чл. 219 от ЗСВ. Идентично трябва да се подходи и при предвидените обезщетения при напускане на системата /чл. 225, ал. 1 от ЗСВ/. Неоправдано се дискриминират магистратите, които работят повече от 20 г. и буквално са посветили живота си на съдебната власт и в т.ч. на прокуратурата.

### ✓ **Дисциплинарна дейност**

Дисциплинарната дейност на ВСС има съществено значение върху професионалната дейност и израстване на всеки прокурор. Липсват, обаче, **ясни правила, единен и последователен подход** при дисциплинарните наказания, напр. при идентични казуси - един път се налага наказание, друг - не. Често не се използват за подобряване на процеса на правораздаване, а за разрешаване на междуличностни конфликти, което създава несигурност и предпоставки за зависимост. Затова трябва да се положат изключителни усилия за изготвяне на ясни правила, които да се прилагат еднакво за всички прокурори, при безусловно спазване на презумпцията за невинност, на кофиденциалност и на разумна продължителност на дисциплинарното производство. В този контекст важно е да се преустанови публичното обявяване имената на магистрата при образуване на дисциплинарно производство, като следва да бъде оповестено единствено решението на дисциплинарната комисия и то тогава, когато същото влезе в сила.

### ✓ **Взаимодействие и комуникация**

Динамиката на обществените отношения, на следващо място, налага проява на активност от страна на Висшия съдебен съвет в насока отправяне на предложения и депозиране на становища за законодателни

инициативи, касаещи дейността на съдебната власт. Без да е законодателен орган и в рамките на своята компетентност, прокурорската колегия на Висшия съдебен съвет следва да вземе **активно участие в законодателния процес**, свързан с измененията на материалния и процесуалния наказателен закон, както и със Закона за съдебната власт. От позицията на непосредственото познаване на материята и на пряко свързаните с приложението на същата проблеми, именно кадровият орган е този, който следва да осигури включването на обективни и адекватни експертни становища, които да залегнат при изготвяните законопроекти.

Все в тази насока, Висшият съдебен съвет е необходимо да участва активно и в рамките на компетентността си в дейността по одобряването на проекта на бюджета на съдебната власт. Отговорност и задължение на членовете на ВСС към магистратите, като техен кадрови орган, е да вземат пряко участие при обсъждането на проекта на бюджета в рамките на неговото приемане от Народното събрание, като изложат и обосноват конкретната необходимост от осигуряване на материалните и финансовите ресурси, нужни за правилното функциониране на съдебната власт. Финансовата обезпеченост в нейните различни проявления е задължително условие за независимостта на съдебната власт и гаранция за ефективното изпълнение на служебните задължения на магистратите. Именно по тази причина Висшият съдебен съвет следва неотменно да защитава интересите на българските магистрати.

Отстояването на независимостта на съдебната система следва да намери проявление в дейността на Висшия съдебен съвет и на плоскостта на активната **пряка комуникация** с магистратите, органите на законодателната и изпълнителната власт, обществото и медиите. Пряката и непосредствена комуникация между членовете на Висшия съдебен съвет и магистратите е от ключово значение за своевременното решаване на множеството разнородни проблеми, възникващи в хода на работата. Членове на ВСС следва да започнат пряко да общуват с редовите прокурори като се въведе практика за посещения на различни прокуратури по предварително изготвен и планиран годишен график.

Нещо повече, изпълнението на идеите и стратегиите, лансирани в предизборната кампания следва да бъде предмет на **ежегодно отчитане** и да бъде подлагана на обсъждане с прокурорите. Макар да няма предвидено задължение за такава отчетност, считам подобно поведение за морално задължение на всеки член на ВСС, особено на пряко избраните от прокурорите. Следва да се създаде **възможност за отзоваване** на член на ВСС от професионалната квота, когато същият не е оправдал гласуваното му доверие.

Време е да се преустанови отправянето на въпроси, запитвания и становища само до административните ръководители, които трябва, от своя страна, да обобщават становищата на редовите прокурори. По този начин се губи време, натоварват се с несвойствени дейности адм. ръководители, създават се предпоставки за субективно отношение към определени непопулярни възгледи и се опосредява връзката между прокурорите и членовете на ВСС. Прокурорската колегия започна **противоречива реформа**, като закри районни прокуратури и ги трансформира в териториални отделения. Дори към настоящия момент не е ясно и липсва пълен, конкретен, обективен и общодостъпен анализ на резултатите и ефекта от тези действия. При такива реформи е необходимо да се проведе предварителен, задълбочен, детайлен анализ на положителните очаквани последици, да се вземат под внимание становищата на магистратите и служителите, след което да се подеме разяснителна кампания по места, вкл. от членовете на ВСС. Едва след това да се пристъпи към действие. Този анализ следва да бъде предварителен, текущ и последващ, извършван преди всеки следващ етап. Започнатата реформа създаде допълнително напрежение и стрес сред колегите и служителите, а неубедителните и неясни аргументи поставиха под въпрос ефективността на същата.

Медийната политика на Съвета също следва да бъде изведена като една от приоритетните задачи. Прозрачното и обективно отразяване на информацията, свързана с дейността на кадровия орган и работата на магистратите, неминуемо ще доведе до повишаване доверието в

съдебната система и усещането за сигурност в обществените нагласи. От една страна, това е необходимо с оглед информираността на обществото, а от друга, е продиктувано от нуждата за заявяване на категорична позиция на кадровия орган във всички случаи на пряко или косвено медийно засягане на личността на конкретен магистрат по повод изпълнение на служебните му задължения. Тук е мястото да се отбележи, обаче, че ролята на Съвета в тези хипотези е не да способства за задълбочаване на евентуално възникнали медийни и обществени конфронтации, а напротив – да допринесе за преустановяване на негативните внушения и с всички средства да работи за подобряване публичния облик на съдебната система и повишаване доверието в нея.

### **✓ Заключение**

С настоящата концепция излагам личното си виждане като не претендирам за изчерпателност. Извън нея остават редица болезнени и важни проблеми, също толкова познати и дразнещи всички прокурори. Някои предложения са от компетентността на ВСС, за други са необходими законодателни изменения. Очаквам маркираните проблеми и приоритети да се превърнат в отправна точка за градивна дискусия по време на кампанията като си поставям за цел да обиколя колкото мога повече прокуратури и се срещна и разговарям с максимално много колеги в цялата страна. Така заедно да допълним и развием концепцията като набележим адекватните мерки за справяне с проблемите и намерим постижимите и разумни решения.

**С уважение :**

**/Пламен Петков/**