

# ПРЕДЛОЖЕНИЕ ПО ПРОЕКТА НА ЗИДСВ

ОТНОСНО: По-добро регламентиране на вътрешните конкурси в съдебната власт

**от Милен Василев – съдия в Софийския апелативен съд**

*Настоящото предложение правя в лично качество и не обвързва институцията, в която работя, или други организации /в каквито и не членувам/.*

## **I. Предметен обхват на предложението**

Предложението се отнася до *нов модел на структуриране на организацията* по провеждане на конкурсите за повишаване и преместване в органите на съдебната власт /т.нар. вътрешни конкурси/, така щото да се преодолее най-голямото несъвършенство на сегашната система – вечният кадрови дефицит, пораждащ необходимост от масово прилагане на института на командироването, който от временен и изключителен начин за попълване на този дефицит отдавна се е превърнал в инструмент за нелегитимно и неконкурсно скрито кадрование от органи, различни от предвидения в Конституцията *единствен* кадрови орган на съдебната власт – ВСС.

Предложението не засяга големия правно-политически дебат по реформата на ВСС, като то може да се приложи успешно при всяко разрешение за вътрешното структуриране и начина на вземане на решенията на ВСС. Извън предметния обхват са и въпросите за същината на конкурсната процедура – от кого и как се оценяват и класират кандидатите /конкурсни комисии, критерии за оценяване, начин на провеждане на конкурсите – по документи или чрез събеседване, обхват на използваната информация и т.н./. Предложението може да се приложи успешно при всяко решение по тези въпроси. По всички посочени въпроси /структуриране на ВСС, субекти и начини за оценяване на кандидатите/ се заимства от публикувания проект на ЗИДЗСВ, тъй като не това е същината на предложението, но с дребни корекции то може да се приспособи и при всякакви други решения – ако такива се приемат.

## **II. Необходимост от промяна**

Конкурсното начало *при кариерното израстване* на магистратите беше въведено през 2006 г. с изменения в ЗСВ от 1994 г., като бе възприето и в действащия ЗСВ. През 9-годишния си период на съществуване то е било подложено на постоянни и значителни изменения с цел по-доброто му уреждане, но беглият преглед на тези изменения показва непоследователност, неяснота в целите и безкрайни лутания на законодателя, вкл. и на ВСС при подзаконовото доразвитие. Същевременно, изменения в конкурсната процедура са се извършвали след почти всеки проведен конкурс – с малки изключения по дадени конкурсни

правила е бил провеждан *само един конкурс*, след което те са били поправяни и преправяни, което продължава и понастоящем на подзаконово ниво. Всичко това оставя тягостното впечатление, че регламентацията на конкурсните процедури се извършва на принципа „проба – грешка“, което трудно може да се определи като добра практика. През всичките тези години вниманието на законодателя е било съсредоточено преди всичко върху това *как и от кого се оценяват и класират* кандидатите, но не и върху това *кога и как* се организират конкурсите. По втория въпрос без дебат е приета аксиомата, че вътрешни конкурси се обявяват и провеждат за *вече освободени щатни длъжности*. Това не би било голям проблем ако процедурите по заемане на тези щатни бройки бяха такива, че да позволят заемането им *с влязло в сила решение за назначаване* в рамките на максимално кратък срок от 2-3-4 месеца след овакантияването на длъжностите. За съжаление обаче реалността е друга – периодът на овакантияване *винаги надхвърля 1 година*, а често продължава и *няколко години* /справка – ситуацията в почти всички софийски съдилища от последните години/. Причината за това е ясна – продължителността на конкурсните процедури не позволява на освободените длъжности да бъдат *окончателно назначени* магистрати в период до няколко месеца след овакантияването. Тази продължителност е обективно обусловена от необходимото технологично време за организирането и провеждането на конкурсите, за извършването на последващите проверки за „етичност“ на класираните кандидати, за приемането на решението на ВСС за назначаване, както и за изчерпване на процедурата по съдебно обжалване на това решение като условие за влизането му в сила /продължителността на съдебната фаза напоследък бе и допълнително раздута с непостоянната практика на част от съставите на ВАС да приемат възможност и за двуинстанционно обжалване на решението на ВСС – вж. напр. адм. д. № 12766/2014 г. и № 3414/2015 г. на 5-чл. състави/. Крайният резултат от така описаните кадрови процедури е, че периодът на овакантияване на една длъжност продължава средно между 1,5 и 3 години – от щатното освобождаване на тази длъжност до реалното встъпване на *назначен от ВСС* магистрат на нея. При това встъпването решава кадровия проблем за конкретната щатна позиция, но същевременно отваря нов кадрови проблем в друг орган на съдебната власт за досега заеманата от кандидата щатна длъжност, която се освобождава и за която се налага провеждане на нова конкурсна процедура, приключваща окончателно след нов период между 1,5 и 3 г. Продължителността на периодите на овакантияване води до необходимост от компенсаторни кадрови мерки на административните ръководители – вътрешно заместване или командироване, което пък също открива нова кадрова дупка в друг съдебен орган. И двете мерки с основание са дългогодишен източник на недоволство сред магистратската общност. Първата – защото води до допълнително натоварване на магистратите в съответния орган. Втората – защото на практика представлява „временно назначаване“ на съответната длъжност без конкурс с равен достъп на участие, а само в зависимост от субективната преценка на даден адм. ръководител, което пък поставя в тежка служебна зависимост командирования магистрат от поне двама административни ръководители /досегашният му, който е дал съгласие за командироването му и може да го оттегли по всяко време, и командирваният го висшестоящ адм. ръководител, който по всяко време може да прекрати командироването му/. От своя страна, висящото положение

на командирования магистрат се отразява изключително негативно на вътрешното му себеусещане за независимост и води до тежък психологически дискомфорт – предвид опасността да бъде върнат на щатното си място, което обичайно е по-ниско в йерархията и от което се е откъснал преди години /обичайният напоследък период на командироване/, като загуби по-високата заплата и се лиши от престижа на по-високата йерархично длъжност. Ето защо естествен и логичен е стремежът на командирования магистрат да се задържи на всяка цена и колкото може по-дълго на командированата позиция /затова и огромна част от жалбите до ВАС срещу проведените конкурси са именно от командировани магистрати, които използвайки тромавата съдебна процедура и всякакви процедурни прийоми /като напр. подаване на жалби без такси, подаване на бланкетни или очевидно несъстоятелни жалби, а след това и касационни жалби срещу първоинстанционните решения на ВАС, естествено – отново без такса/ се опитват максимално да продължат периода си на командироване/. Този естествен стремеж пък е предпоставка командированият магистрат да е по-поддатлив на административен и друг натиск и да е по-склонен да прави компромиси с вътрешното си убеждение и със съвестта си – нещо, което влиза в очевиден разрез с изискването за магистратска независимост. В обобщение – сегашната организация на провеждане на вътрешните конкурси не само не решава *своевременно* кадровите проблеми на съдебните органи, но и генерира нови такива, а и е предпоставка за накърняване на магистратската независимост. Имали изход от това положение?

Изходът следва да се търси в *максимално съкращаване на периода на овакантяване на една длъжност*. Този резултат е хипотетично постижим по два начина: 1) чрез съкращаване на продължителността на самите конкурсни процедури, или 2) чрез тяхното времево преместване в по-ранен етап, т.е. чрез предварителното им провеждане **преди** освобождаване на съответната длъжност. Първият начин е илюзорен – предвид гореизложеното продължителността на процедурите е обективно обусловена, поради което е невъзможно да се постигне съществено оптимизиране на техния срок, което е видно и от досегашната дългогодишна практика. Вторият начин обаче е възможен. Както бе посочено, сегашните вътрешни конкурси се обявяват и провеждат за *вече освободени щатни длъжности*, което е основна причина за бавното решаване на кадровите дефицити в системата. Възможно ли е те да се провеждат **преди** тези длъжности да се освободят, така щото при реалното освобождаване на длъжността на нея *веднага* да бъде назначен кандидат? Настоящото предложение дава положителен отговор на този въпрос и предлага конкретна и ясна организационна процедура как това да стане. Следва да бъде въведен конкурс не за вече освободени длъжности, а конкурс за бъдещи такива – т.е. за своеобразна „листа на чакащите“. Подобен подход вече е бил успешно прилаган в българската съдебна система. Така например, в действалия в периода 1934 – 1944 г. Закон за устройство на съдилищата е било предвидено, че условие за повишаване на магистратите е тяхното включване в предварително съставена „таблица за назначение или повишение в длъжност“, съдържаща „толкова отдели, колкото длъжности има“ /чл. 114/ и имаща сила „за съдебната година, за която е съставена“ /чл. 115/, която съдебна година започва от 15.09 /чл. 73 и чл. 73а/. Въпросните таблици са били съставяни *през м. юни* всяка година и в тях са били

вписвани „лицата, които заслужават повишение в по-горна длъжност“, което се е решавало от общите събрания на горестоящите съдилища, с които те са одобрявали кандидатите за повишение за долустоящите съдилища, а за кандидатите за ВКС – от общото събрание на ВКС /чл. 109/. Рационалното зрънце в съставянето на подобни таблици е възможността за *предварително* подреждане на кандидатите за дадена длъжност *преди* тя да се оваканти. Традициите на старото ни законодателство могат успешно да бъдат съчетани със съвременното конкурсно начало. Това в момента е приложено в конкурсите за младши магистрати, които се провеждат именно на този принцип – първата половина на всяка календарна година се провежда конкурс за щатни места за кандидати за младши магистрати, които още не са свободни, а ще бъдат такива от края на м. септември, когато започва и обучението в НИП на *вече* назначените кандидати, които пък едва догодина ще бъдат назначени за младши магистрати. Подобен подход е бил успешно прилаган *преди* въвеждане на законово ниво на централизираните конкурси и в СГС, където дълги години в самия съд са били провеждани конкурси за младши съдии за места, които още не са били освободени, но тяхното бъдещо освобождаване е било предварително известно в достатъчно продължителен период напред, като по този начин са били съставяни „листи на чакащи“. Посочените примери показват и доказват, че прилагането на подобен модел за всички вътрешни конкурси е възможен и адекватно би обезпечил кадровото развитие в съдебната система, избягвайки най-големия недостатък на сегашната система – продължителното овакантиране на едни длъжности, чието *трайно* попълване след значителен период пък води до овакантиране на други длъжности в други съдебни органи отново за продължителен период. При наличието на „листи на чакащи“ освободените длъжности във всички органи на съдебната власт ще бъдат своевременно заемани чрез трайно назначение в максимално кратки срокове, което ще доведе до минимализиране и практическо отпадане на нуждата от командироване. За тези съдебни органи, за които пък няма кандидати от „листа на чакащи“, свободните места /след реалното им освобождаване/ ще се обявяват за заемане чрез външни конкурси, *каквото е и сегашното положение* /вж. действащия чл. 191, ал. 1, изр. 2 ЗСВ/.

### **III. Същина на предложението**

**Основна идея: Провеждане на вътрешните конкурси преди щатното освобождаване на съответните длъжности, с цел подреждане на класирани кандидати в предварителен списък за повишаване и/или преместване за всеки орган на съдебната власт, за който има кандидати.**

За реализирането на тази идея се предлага вътрешните конкурси да бъдат *организирани* по следния начин:

- Вътрешните конкурси за *всички органи на съдебната власт* да се провеждат веднъж годишно, като се обявяват *едновременно* през месец януари и се провеждат до месец юни на съответната година /подобно на сегашното положение при конкурса за младши магистрати;

- Конкурсите да се обявяват *не за конкретни щатни бройки*, а за принципни длъжности по вид, т.е. в решението за обявяване ВСС следва да посочи само *видовете* длъжностите във всички органи на съдебната власт, както и тяхното *профилиране* /специализация според основните правни материи/ ако такова е налице – напр. прокурор в СГП, следовател в НСлС, съдия в търговско отделение на СГС, съдия в наказателно отделение на СГС, съдия в гражданско отделение на СГС, съдия в гражданско отделение на Пловдивския апелативен съд, съдия в наказателна колегия на ВКС, съдия във ВАС, съдия в административен съд София град, и така следва да се изброят всички съдебни органи в цялата страна;
- Всеки кандидат може да участва едновременно в конкурси за различни длъжности, включително и според различното им профилиране, като за всяко от нивата в съд, прокуратура и следствие се подава отделно заявление – както и досега;
- До участие следва да се допускат не само кандидати, които към момента на обявяване на конкурса имат стаж по чл. 164 за съответната длъжност, но и такива, които биха имали този стаж към 31 декември на текущата година, в която организационно се провежда конкурса – това се налага от обстоятелството, че конкурсът се провежда за *бъдещи места*, които евентуално биха се освободили през *следващата* календарна година, поради което би било несправедливо да не бъде зачетен междувременно придобит стаж до края на предходната календарна година; ако по една или друга причина този стаж не бъде придобит /напр. продължителен неплатен отпуск/, то това обстоятелство ще бъде отчетено при приемане на решението на ВСС за назначаване *при реалното освобождаване* на длъжността, когато отново се проверяват изискванията на чл. 164 – тогава на нея ще бъде назначен следващия кандидат от списъка, който отговаря на изискванията по чл. 164;
- В публикувания проект на ЗИДЗСВ е предвидена възможност за съдебно обжалване на акта на ВСС за недопускане на кандидат до участие, което принципно е добра идея, но следва да се предвидят гаранции за максимално кратък срок на произнасяне на ВАС, за да не се блокират още повече и без това затлачените конкурсни процедури – тъй като правото на участие се основава на формалните изисквания на чл. 164 ЗСВ, които се установяват само с писмени доказателства и други не са необходими, е добре ВАС да разглежда делото в закрито заседание и да се произнася с окончателно решение в кратък срок /напр. 1 мес. от постъпване на жалбата в съда/;
- Както бе посочено, предложението не засяга същината на конкурсите /от кого и как се оценяват и класират кандидатите/, като по този въпрос възприема предложения модел по проекта на ЗИДЗСВ, но успешно може да бъде приложено и при друг модел. Все пак следва да се отбележи, че като удачно следва да се запази сега съществуващото положение – *за всяко от нивата* в съд, прокуратура и следствие да се определя по *една конкурсна комисия*, а в случай на специализация – по една конкурсна комисия за всеки правен отрасъл, поотделно за съдии, прокурори и следователи. Това дава по-големи гаранции, че критериите за оценяване на кандидатите ще бъдат еднакви, докато при наличието на повече от една конкурсна

комисия това не е възможно – горчивият опит от проведените през годините конкурси го доказва;

- След извършеното оценяване на кандидатите /което следва да приключи най-късно до м. юни на текущата година/ за всеки орган на съдебната власт и според съответното профилиране се съставя списък от кандидати в поредността на класирането от проведения конкурс;
- Списъците се обявяват на страницата на ВСС в интернет, в 7-дневен срок, от когато могат да се подават възражения от участници в конкурса, които се разглеждат от ВСС;
- При съществено нарушение на конкурсните правила ВСС може да постанови да се извърши ново оценяване на кандидатите за дадено ниво от друга конкурсна комисия, което му решение не следва да подлежи на съдебно обжалване с цел гарантиране на провеждането на конкурса до края на текущата календарна година;
- При липса или неоснователност на възраженията ВСС одобрява списъците на кандидатите за повишаване и/или преместване за всеки орган на съдебната власт, което решение заедно със списъците се обявява на страницата на ВСС в интернет. Решението може да се обжалва пред ВАС само от кандидат, чието възражение е било отхвърлено, т.е. процесуална предпоставка за допустимостта на жалбата е да е била изчерпана административната фаза по възразяване. Решението на ВАС следва да е окончателно /на дискусия подлежи дали делото да не се разглежда в закрито заседание с цел допълнително ускоряване на съдебния процес, предвид обстоятелството, че всички необходими документи по принцип се съдържат в административната преписка или са приложени към жалбата и нови не са нужни/;
- Одобрените и влезли в сила списъци следва да имат валидност за календарната година, следваща годината, през която конкурсът е бил обявен /напр. конкурсът е обявен през м. януари на 2015 г., проведен е до м. юни 2015 г., съдебното му обжалване е приключило до м. декември 2015 г., а одобреният списък влиза в сила на 1.01.2016 г. и важи до 31.12.2016 г., като през м. януари на 2016 г. ще се появи нов конкурс за 2017 г. и така всяка година/;
- От списъците могат да се назначават кандидати за длъжности, които са *реално освободени* в периода на валидност на съответния списък. Мерадавно за това от списъка за коя година ще се назначи кандидат е обстоятелството кога е овакантена съответната длъжност – напр. ако тя е щатно освободена на 20.12.2015 г., то на нея ще може да се назначи кандидат от одобрения за 2015 г. списък, независимо кога впоследствие се приема решението на ВСС за назначаване /може и през 2016 г./;
- Горното не отменя правомощието на ВСС да прецени дали освободената длъжност следва да бъде съкратена – в този случай назначение по списъка няма да се извърши;
- Преди извършване на назначението ВСС следва да прецени и дали овакантената длъжност не следва да се заеме чрез външен конкурс или чрез назначаване на младши магистрати /чл. 243 ЗСВ/ и само ако това не се налага на нея следва да се назначи кандидат от списъка. Ако няма кандидат от списъка за съответната длъжност и тя се освободи в периода на валидност на списъка, тази длъжност също

следва да се заеме чрез външен конкурс /както и досега – чл. 191, ал. 1, изр. 2 ЗСВ/. Следователно, преценката дали конкретната освободена длъжност следва да се съкрати, заеме чрез външен конкурс или по реда на чл. 243 ЗСВ или на нея да се назначи кандидат от предварителния списък ВСС ще извърши *едва* при реалното овакантяване на длъжността. В полза на тази идея е и предвиденото в проекта премахване на твърдия процент от 20 % от местата, които досега се резервираха за външен конкурс – при наличието на плаващ процент до 10 % от местата /или друг такъв/ ВСС спокойно може да назначава кандидати от вътрешния списък, като по негова преценка всяко 10-то, 15-то, 20-то и т.н. *реално* освободено щатно място от съответното ниво да бъде отделяно за външен конкурс /впрочем това не е невъзможно и при сегашните твърди 20 % – всяко пето освободено място и сега може да бъде обявявано за външен конкурс без да се чака да се освободи и друго място/;

- При освобождаване или предстоящо освобождаване на длъжност, която не подлежи на заемане по реда на чл. 178 или чл. 243, съответната Комисия по професионална етика извършва преценка за притежаваните нравствени качества от първите трима кандидати от съответния списък и изготвя становище за всеки кандидат /както и досега/;
- ВСС приема решение за повишавани или преместване по поредността на класирането до попълване на местата /както и досега/. Ако назначението е извършено стриктно по класирането от съответния списък, това решение на ВСС не следва да подлежи на съдебно обжалване, предвид обстоятелството, че проверката на законосъобразността на самия проведен конкурс е била проведена на един предходен етап – чрез възможността за възразяване и съдебно обжалване пред ВАС на решението за одобряване на предварителния списък. Повторен съдебен контрол не се налага.
- ВСС отказва назначаването на кандидат, за който е установил, че не отговаря на изискванията по чл. 162 и 164, в който случай се назначава следващият класиран кандидат, който отговаря на изискванията /както и досега/. Това решение вече ще може да се обжалва пред ВАС, но само от кандидатът, спрямо когото е постановен отказа, тъй като само той има правен интерес.
- Ако назначеният кандидат не встъпи на съответната длъжност в определения срок, на тази длъжност се назначава следващият класиран кандидат. Невстъпилият кандидат следва да губи правата си по съответния списък при последващо освобождаване на друга длъжност със същото профилиране в същия орган на съдебната власт, освободена през периода на валидност на списъка.
- Гореописаният ред следва да се прилага и при следващо освобождаване на друга длъжност от същия съдебен орган през периода на валидност на съответния списък.

### **Заключение:**

Реализирането на гореизложеното предложение ще доведе до съществено ускоряване на кадровото попълване на незаемите щатни длъжности в органите на съдебната власт, като:

- ще запази конкурсното начало;
- ще позволи *своевременно* назначаване на болшинството от вакантните места **веднага** след освобождаването им;
- ще ограничи до минимум необходимостта от командироване, с широкоизвестните му недостатъци /такова ще е нужно единствено за местата за външни конкурси до провеждането им, които са незначителен брой/;
- ще позволи гъвкава кадрова политика на ВСС с възможност за дългосрочно планиране.

### **IV. Предложение за конкретни законови текстове**

**Без претенции за нормативно съвършенство, законовите текстове могат да изглеждат по следния начин:**

/Новите текстове са тези с курсив, останалите са досега съществуващи или фигуриращи в публикувания проект на ЗИДЗСВ/

**Чл. 188.** (1) *На свободните длъжности в съдилищата, прокуратурите и следствените органи, извън тези по чл. 176, се назначават кандидати от предварително одобрените списъци за повишаване и/или преместване, изготвени след провеждането на конкурси.*

(2) Повишаването в длъжност е преминаване на по-висока по степен длъжност в същия орган на съдебната власт.

(3) Преместването е преминаване на равна по степен длъжност на съдията – в друг съд, на прокурора – в друга прокуратура или следствен орган, а на следователя – в друг следствен орган или прокуратура.

(4) Преминаването на съдията на длъжност прокурор или следовател, на прокурора – на длъжност съдия, а на следователя – на длъжност съдия, става по реда за първоначално назначаване.

**Чл. 189.** (1) *Конкурсите за всички органи на съдебната власт се провеждат веднъж годишно, като се обявяват едновременно през месец януари и се провеждат до месец юни на съответната година.*

(2) *Решението за обявяване на конкурсите съдържа:*

*1. вида на длъжностите във всички органи на съдебната власт;*



2. профилирането на длъжностите във всеки орган според правната материя, когато такова е налице – наказателноправна, гражданскоправна, търговскоправна или административноправна;

3. документите, които се изискват, срока и мястото за подаването им.

(3) В решението по ал. 2 не се посочва броя на длъжностите.

(4) Решението по ал. 2 се обнародва в „Държавен вестник“ и се публикува в един централен всекидневник и на страницата на ВСС в интернет.

**Чл. 190.** (1) Кандидат за включване в списъка по чл. 188, ал. 1 може да е съдия, прокурор или следовател, който има стаж по чл. 164 за съответната длъжност или би имал този стаж към 31 декември на текущата година, в която се провежда конкурсът.

(2) Всеки кандидат може да участва едновременно в конкурси за различни длъжности, включително и според различното им профилиране.

(3) За всяко от нивата в съд, прокуратура и следствие се подава отделно заявление за участие в конкурс, в което се посочва:

1. длъжността и органа на съдебната власт, за която се отнася;

2. профилирането на длъжността – ако такова е обявено.

3. поредността на желанията – ако се кандидатства за няколко органа на съдебната власт от едно ниво.

(4) Комисията по атестирането и конкурсите към съответната колегия извършва проверка на документите на всички кандидати.

(5) Списъкът на всички кандидати се обявява на страницата на Висшия съдебен съвет в интернет, като за кандидатите, които не отговарят на условията, се посочва основанието.

(6) Списъците на допуснатите и недопуснатите за участие в конкурса лица се обявяват по реда на ал. 5 не по-късно от 1 месец след изтичане на срока за подаване на документи. В списъка на лицата, които не са допуснати за участие в конкурса, се посочва и основанието за недопускане.

(7) В тридневен срок от обявяване на списъците кандидатите, които не са допуснати, могат да направят писмено възражение пред съответната колегия на Висшия съдебен съвет. Актът на съответната колегия на Висшия съдебен съвет подлежи на обжалване пред ВАС в 7-дневен срок от обявлението по ал. 5. Върховният административен съд разглежда жалбата

*в закрито заседание и се произнася с в 1-месечен срок от постъпването ѝ с решение, което не подлежи на обжалване.*

**Чл. 191.** (1) Конкурсите се провеждат от конкурсни комисии, състоящи се от .....

(2) За всяко от нивата в съд, прокуратура и следствие се определя по една конкурсна комисия, а в случай на специализация – по една конкурсна комисия за всеки правен отрасъл, поотделно за съдии, прокурори и следователи.

(3) В конкурсните комисии за съдии не могат да участват действащи прокурори и следователи. В конкурсните комисии за прокурори и следователи не могат да участват действащи съдии.

(4) Конкурсната комисия класира кандидатите според резултатите от проведените атестирания и проверки от по-горестоящите органи на съдебната власт и от Инспектората към Висшия съдебен съвет, данните от кадровите им дела, документите, представени от кандидата, както и данните за осъществяваните организационни или обществени функции, въз основа на които се прави обща оценка за притежаваните от кандидата професионални качества. Комисията може да направи и своя проверка, ако кандидатът не е атестиран или проверяван в продължение на една година преди кандидатстването.

(5) Конкурсната комисия изпраща резултатите от класирането заедно с цялата конкурсна документация на съответната колегия на Висшия съдебен съвет.

**Чл. 192.** (1) *За всеки орган на съдебната власт и според съответното профилиране се съставя списък от кандидати в поредността на класирането от проведения конкурс, който се обявява на страницата на Висшия съдебен съвет в интернет.*

(2) *В 7-дневен срок от обявлението по ал. 1 могат да се подават възражения от участници в конкурса, които се разглеждат от съответната колегия на ВСС.*

(3) *При съществено нарушение на конкурсните правила съответната колегия на ВСС може да постанови да се извърши ново оценяване на кандидатите от друга конкурсна комисия. Решението на колегията се*

обявява на страницата на ВСС в интернет и не подлежи на съдебно обжалване.

(4) При липса или неоснователност на възраженията съответната колегия на ВСС одобрява списъците на кандидатите за повишаване и/или преместване за всеки орган на съдебната власт. Решението и списъците се обявяват на страницата на ВСС в интернет.

(5) Решението по ал. 4 може да се оспорва пред ВАС в 7-дневен срок от обявяването му само от кандидат, чието възражение е отхвърлено. Решението на ВАС е окончателно.

(6) Одобрените списъци имат валидност за календарната година, следваща годината, през която конкурсът е бил обявен. От същите могат да се назначават кандидати за длъжности, които са освободени в периода на валидност на съответния списък.

(7) Ако няма кандидат за съответната длъжност и тя се освободи в периода на валидност на списъка, тази длъжност се заема по реда на чл. 178.

**Чл. 193.** (1) При освобождаване или предстоящо освобождаване на длъжност, която не подлежи на заемане по реда на чл. 178 или чл. 243, съответната Комисия по професионална етика извършва преценка за притежаваните нравствени качества от първите трима кандидати от съответния списък по чл. 192, ал. 4 и изготвя становище за всеки кандидат въз основа на документите, представени от кандидата, и документите, съдържащи се в кадровите им дела, относно резултатите от проверките на Инспектората към Висшия съдебен съвет, поощренията и наказанията, както и от резултатите от проверки по сигнали за нарушение на правилата за професионална етика.

(2) Съответната колегия на Висшия съдебен съвет приема решение за повишаване или преместване по поредността на класирането до попълване на местата.

(3) При приемането на решението по ал. 2 колегията на Висшия съдебен съвет проверява дали класираният на първо място кандидат отговаря на изискванията за стаж по чл. 164, както и дали притежава необходимите професионални и нравствени качества.

(4) Колегията на Висшия съдебен съвет с решение отказва назначаването на кандидат, за който е установила, че не отговаря на изискванията по чл. 162

и 164. В този случай се назначава следващият класиран кандидат, който отговаря на изискванията.

*(5) Решението по ал. 2 не подлежи на обжалване. Решението по ал. 4 може да се обжалва по реда на чл. 187 от кандидата, спрямо когото е постановен отказ за назначаване.*

*(6) Ако назначеният кандидат не встъпи на съответната длъжност в определения срок, на тази длъжност се назначава следващият класиран кандидат при съответно прилагане на ал. 1 – 5. Кандидат, който не е встъпил в длъжност, изгубва правата си по съответния списък при последващо освобождаване на друга длъжност със същото профилиране в същия орган на съдебната власт, освободена през периода на валидност на списъка.*

*(7) Редът по предходните алинеи се прилага и при следващо освобождаване на друга длъжност от същия орган на съдебната власт през периода на валидност на списъка по чл. 192, ал. 4.*