

РЕШЕНИЕ

№ 2423

гр. София, 04.05.2012 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 5 състав, в публично заседание на 12.04.2012 г. в следния състав:

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Владимир Николов

при участието на секретаря Мая Георгиева, като разгледа дело номер **11596** по описа за **2011** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 – 178 АПК.

Образувано е по жалба на И. Д. М. от [населено място], със съдебен адрес - [населено място], [улица], ет. 5, ап. 10, чрез адв. Я. В., срещу Заповед № 22 / 13. 12. 2011 г. на председателя на Български институт по метрология, за прекратяване на служебното му правоотношение.

В жалбата се излагат твърдения относно незаконосъобразността на заповедта. Посочва се, че заповедта е издадена при съществено нарушение на административнопроизводствените правила, тъй като не е спазена процедурата по оценяването. Моли, съдът да постанови решение, с което да се отмени оспорената заповед. Претендира разноските по делото. Подробни съображения излага в писмени бележки.

Ответникът - председателя на Български институт по метрология, чрез процесуалния си представител, счита жалбата за неоснователна. Представя писмени бележки. Претендира разноските по делото.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД С.-ГРАД след като обсъди доводите на страните и прецени представените по делото доказателства, приема за установено от фактическа и правна страна следното:

Не се спори между страните, а и това се установява от Заповед № И-54/20. 02. 2009 г. на председателя на Български институт по метрология (органа по назначаването), че жалбоподателя И. Д. М. е назначен на длъжността „главен директор” на Главна

дирекция „Мерки и измервателни уреди“ /ГД „МИУ“/ при Български институт по метрология /БИМ/.

С оспорената заповед, служебното му правоотношение от посочената длъжност е прекратено на основание чл. 107, ал. 2 от ЗДСл - поради получена възможно най – ниската обща оценка – 5 „неприемливо изпълнение“, извършено съгласно Наредбата за условията и реда за атестиране на служителите от държавната администрация /НУРАСДА/.

Тази оценка за индивидуално изпълнение е поставена за периода от 01.12.2010 г. до 30.11.2011 г. Видно от приложения формуляр за оценка висшите държавни служители по смисъла на чл. 5, ал. 2 от ЗДС, какъвто безспорно е М., предвид заемащата от него длъжност на „главен директор“ на Главна дирекция длъжности, на 01.12.2010г. е изработен работен план за изпълнение. Последният е сведен до знанието на служителя видно от положения във формуляра подпис. На 04.07.2011г. е проведена междинна среща между оценявания служител и оценяващият ръководител. Поставената обща оценка на изпълнението за целия оценяван период е 5 „неприемливо изпълнение“. Видно от последната страница на формуляра за оценка, същият е подписан от оценяващия ръководител на 30.11.2011г.

Във връзка с подадените възражения вх. № 21-03-151 / 05. 12. 2011 г., е изготвен формуляр по възражение за оценка на индивидуалното възражение на длъжността, подписан от оценяващия, контролиращия ръководител и оценявания на 08. 12. 2011 г.

При така установените факти, АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД С.-ГРАД обосновава следните правни изводи:

Оспорената заповед е връчена на 14. 12. 2011 г., а жалбата е подадена чрез ответника на 28. 12. 2011 г., поради което следва да се приеме, че подадената жалба е подадена в срок от надлежна страна и при наличие на правен интерес и е процесуално допустима.

Разгледана по същество жалбата е НЕОСНОВАТЕЛНА по следните съображения:

Заповедта е издадена от компетентния административен орган и в предвидената писмена форма, при спазване на административнопроизводствените правила и на материалния закон.

При издаването на заповедта е спазена предписаната от закона писмена форма и изискванията за съдържание по чл. 108, ал.1 от ЗДСл.

Спорът по делото касае наличието на основанията по чл. 107, ал. 2 от ЗДСл за прекратяване на служебното правоотношение и по – конкретно спазването на процедурата по атестиране на жалбоподателя.

Съгласно чл. 11, ал.1 от НУРАСДА атестирането чрез оценяване на трудовото изпълнение включва следните етапи: 1). Изготвяне и съгласуване на работен план в началото на периода; 2). Междинна среща в средата на периода; 3). Заключителна среща и определяне на обща оценка на трудовото изпълнение в края на периода.

Спазени са изискванията на чл. 4, ал. 1 и чл. 5, ал. 1 от НУРАСДА, тъй като видно от длъжностната характеристика на жалбоподателя, същия е непосредствено подчинен на главния секретар, а последния на председателя на БИМ. Видно от заповед № 06 / 22. 12. 2010 г., за главен секретар на БИМ е назначен С. С., който е подписал и формуляра като оценяващ ръководител, а видно от Решение № 854 / 02. 12. 2010 г. на МС, Д. И. е определена за временно изпълняващ функциите на председател на БИМ, която е подписала формуляра, в качеството ѝ на контролиращ ръководител.

Съдът счита за неоснователни доводите изложените в писмените бележки на жалбоподателя, че не било доказано кой точно е подписал формуляра в качеството му

на контролиращ ръководител, тъй като именно председателят на БИМ е такъв на основание Заповед № А-200 / 25. 10. 2010 г. на председателя на БИМ и утвърдената с нея схема на оценявани служители. Действително във формуляра не е изписано името на председателя на БИМ, но в НУРАСДА не е предвидено такова изискване и освен това формуляра не е оспорен от страна на жалбоподателя по отношение на неговата автентичност.

В процесния случай не е спорно между страните, че са спазени първите два етапа от процедурата по атестиране. Това се установява и от приложения по делото атестационен формуляр – налице е изготвен работен план в началото на периода и на 04.07.2011г., в рамките на нормативно установения срок е проведена междинна среща. Коментарът на оценявания ръководител на този етап е за частично изпълнение на целите, заложи в работния план.

Възраженията в жалбата се отнасят до нарушения при провеждането на последния етап. Съдът намира за неоснователно възражението за недоказване на провеждането на заключителна среща, тъй като видно от самия формуляр на същия е отбелязано, че е проведена заключителна среща на 30. 11. 2011 г., като този факт е потвърден и от подписа на оценявания служител.

Видно от показанията на свидетеля С., такава среща действително е проведена, като това се потвърждава и от обясненията на жалбоподателя М., като единствената разлика е относно продължителността на тази среща, но в НУРАСДА има само изискване за провеждането на заключителна среща, но не и за нейното времетраене.

Съдът счита, че атестирането е извършено в съответствие и с условията на чл. 12, 13 и 14 от НУРАСДА - работният план е съгласуван с оценявания служител (формулярът в тази част е подписан от последия), междината среща е проведена в посочения в наредбата период, като резултатите са отразени във формуляра, заключителната среща също е проведена предвид изложеното по-горе, като е изготвена и общата оценка. Последната включва изпълнението на длъжността по конкретни показатели и оформяне на обща оценка, като конкретните показатели са оценени отделно и мотивирани писмено от оценявания съгласно чл. 25, ал. 1 от НУРАСДА и включват: степен на реализация на целите от работния план, степен на изпълнение на задълженията и показатели за компетентност съгласно чл. 19, ал. 1 от Наредбата. С това са осъществени и изискванията на чл. 15, 16, 17, 18 от същата, като в тази връзка са неоснователни доводите за липсата на конкретни цели в работния план, а същия повтарял задълженията по длъжностната характеристика. Видно от проведената междинна среща, на същата са поставени допълнителни задачи, като са посочени конкретни начини за доказване на изпълнението.

В същото време изрично чл. 15, т. 1 от НУРАСДА, предвижда че част от общата оценка е оценка на изпълнението на длъжността по отделни показатели.

Съдът намира за неоснователни изложените в жалбата и писмените бележки съображения, че липсвало излагане на конкретни мотиви относно изпълнението на работния план.

Видно от формуляра за оценка, са изложени конкретни мотиви на оценявания ръководител по всички показатели по чл. 16 от НУРАСДА. Обсъдени са степента на реализация на целите от работния план, степента на изпълнение на задълженията от длъжностната характеристика и показаните компетентности.

Изложени са конкретни мотиви по всички показатели за компетентност по чл. 19, ал. 1 от наредбата, като за всяка една от подточките е налице подробно изложение на

фактите, като са оценявани именно показателите посочени в тези подточки.

Следва да се отбележи, че изрично са изброени обективно установените факти, както и доказателствата в подкрепа на тях. В тази връзка са цитирани докладни записки, протоколи от заседания на ръководството, в което влиза и жалбоподателя и препоръки на инспектората за подобряване работата на института. По делото са представени копие от тези протоколи от заседания, от които и е видно, че са поставяни конкретни задачи, с отговорник жалбоподателя, по които впоследствие са констатирани неизпълнение на така поставените задачи, както и неизпълнение на препоръките на инспектората, за която е налице изрична справка – стр. 71-72.

Съдът счита, че с оглед изрично изложените мотиви от страна на оценяващия орган и фактите, въз основа на които са направени същите, базирани на конкретно посочени писмени доказателства, правилно е прието, че е налице системно неизпълнение на задълженията и целите поставени в работния план, обуславящи поставянето на оценка 5, тъй като видно и от протоколите от заседанията, многократно са поставяни крайни срокове за изпълнение на задачите, които така и не са изпълнени.

Следва да се отбележи и че от страна на контролиращия орган са изложени подробни мотиви именно по конкретните възражения на жалбоподателя, които в крайна сметка са приети за неоснователни.

Предвид всичко изложено се налага краен извод, че нормативно установената процедура при атестиране на жалбоподателя е спазена, поради което изготвената оценка съставлява материалноправно основание за прекратяване на служебното правоотношение по чл. 107, ал. 2 от ЗДСл и заповедта на изпълнителния директор на БИМ не страда от пороци, които да налагат нейната отмяна.

В същото време, в чл. 107, ал. 2 от ЗДСл., е предвиден едномесечен срок за органа по назначаването от получаването на окончателната оценка да прекрати служебното правоотношение. Доколкото контролиращия ръководител е потвърдил окончателната оценка на 08. 12. 2011 г., а оспорената заповед е издадена на 13. 12. 2011 г., е спазено посоченото по-горе изискване на закона.

Предвид изложеното, настоящият съдебен състав на Административен съд София-град приема, че подадената жалба следва да се отхвърли като неоснователна. Обжалвания административен акт е издаден от компетентен орган, при спазване на установената форма, в съответствие с целта на закона, като са спазени материалноправните разпоредби и без да е налице съществено нарушение на административнопроизводствените правила.

При този изход на спора ще следва жалбоподателя, на основание чл. 143, ал. 3 от АПК, да заплати на ответника сторените разноски, които са поискани в последното съдебно заседание е са в размер на 270 лв. съобразно представения (стр. 131) договор за правна защита и съдействие.

Така мотивиран, Административен съд София-град, I-во отделение – 5 състав:

Р Е Ш И :

ОТХЪРЛЯ ЖАЛБАТА на И. Д. М. от [населено място], срещу Заповед № 22 / 13. 12. 2011 г. на председателя на Български институт по метрология, за прекратяване на служебното му правоотношение.

ОСЪЖДА И. Д. М. от [населено място],[жк], [жилищен адрес] ЕГН [ЕГН], да заплати на Български институт по метрология - С., [улица], сторените по делото разноски в

размер на 270 (двеста и седемдесет) лева.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване с касационна жалба пред Върховен административен съд на Р. Б., в 14-дневен срок от съобщението.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: