

РЕШЕНИЕ

№ 7045

гр. София, 15.11.2013 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 16 състав, в публично заседание на 23.10.2013 г. в следния състав:

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Ралица Романова

при участието на секретаря Гургана Маринова, като разгледа дело номер **3306** по описа за **2013** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 - 178 от Административно - процесуалния кодекс (АПК) във връзка с чл. 124 от Закона за държавния служител (ЗДСл).

Образувано е по жалба вх. № 8929/29.03.2013г., подадена от Т. Л. Й. Д. от [населено място] срещу Заповед № ЧР-67/26.02.2013г., издадена от изпълнителния директор на Изпълнителна агенция Главна инспекция по труда, с която на основание чл. 107, ал. 2 ЗДСл на оспорвания е прекратено служебното правоотношение, считано от 01.03.2013г.

В жалбата се съдържат доводи за незаконосъобразност на оспорената заповед. Конкретно се посочва, че отразените мотиви при поставянето на годишната оценка за изпълнението на длъжността, заемана от жалбоподателя са формални и не кореспондират с целите, посочени в индивидуалния работен план. Счита, че получената обща оценка от атестирането, като съставена в нарушение на административнопроизводствените правила и материалноправните разпоредби не може да обоснове прилагането на чл. 107, ал. 2 ЗДСл. В съдебното производство жалбоподателят се представлява от адв. П., която от негово име доразвива релевираните с жалбата доводи. Претендира присъждане на направените по делото разноски.

Ответникът – изпълнителния директор на Изпълнителна агенция Главна инспекция по труда, чрез процесуалния си представител изразява становище за неоснователност на жалбата. Представя писмени бележки.

Административен съд София-град, като обсъди доводите на страните и събраните по

делото писмени доказателства, приема за установена следната фактическа обстановка: Между страните не се спори, че последната заемана от Т. Л. Й. Д. длъжност е главен инспектор с ранг I младши в отдел Безопасност на труда и контролна дейност, Дирекция Инспекция по труда – В. в ИА Главна инспекция по труда.

С обжалваната Заповед № ЧР-67/26.02.2013 г. на изпълнителния директор на Изпълнителна агенция Главна инспекция по труда, на основание чл. 107, ал. 2 ЗДСл на Т. Л. Й. Д. е прекратено служебното правоотношение за длъжността главен инспектор с ранг I младши в отдел Безопасност на труда и контролна дейност, Дирекция Инспекция по труда – В. в ИА Главна инспекция по труда. Издаването на заповедта е мотивирано с получена от служителя възможно най-ниска обща оценка при атестиране. Служебното правоотношение е прекратено считано от 01.03.2013г. – в рамките на едномесечния срок от приключване на процедурата по атестация, предвиден в чл. 107, ал. 2 ЗДСл.

По делото е приложен формуляр за оценка на изпълнението на длъжността от висшите държавни служители, служители, заемащи ръководни длъжности и експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции. В него е посочено, че оценяваният период е от 01.12.2011г. до 01.12.2012г. Оценяването се извършва от началник отдел БТКД, Д. – В.. В посочения формуляр, освен работния план са отбелязани изискванията към служителя, коментарите и констатациите на оценявания ръководител, датата на заключителната среща (удостоверени с подписите на оценявания и оценявания), определената обща оценка за периода, възраженията на оценявания, както и становището на контролиращия ръководител – директора на Д. – В.. Въз основа на направените за периода на атестирането констатации оценяваният ръководител е определил на жалбоподателя най – ниската обща оценка за изпълнение на служебните задължения „неприемливо изпълнение”.

Оценката е оспорена от Т.-Л. Д. с попълнен формуляр за възражение срещу годишна оценка на изпълнението на длъжността (Приложение № 4) от 28.01.2013г., което не е прието от контролиращия ръководител – видно от формуляра за корекция на годишна оценка на изпълнението на длъжността (Приложение № 5) от 04.02.2013г. като така оценката „неприемливо изпълнение” става окончателна.

Видно от длъжностната характеристика на главен инспектор в отдел Безопасност на труда и контролна дейност, Дирекция Инспекция по труда – В. (л.22 от делото) длъжността е пряко подчинена на началник отдел Безопасност на труда и контролна дейност (БТКД) (оценяващ ръководител по смисъла на чл. 4, ал. 1 НУРОИСДА, на който служителя е непосредствено подчинен) и на директора на Д. – В. (контролиращ ръководител по смисъла на чл. 5, ал. 1 НУРОИСДА, на който е непосредствено подчинен оценяваният ръководител). Видно от представената заповед № 1111/05.11.2010г. на изпълнителния директор на ИА Г. Д. Т. К. е назначена на длъжността началник на отдел Безопасност на труда и контролна дейност. Представена и заповед № 885/04.06.2004г. на изпълнителния директор на ИА ГОТ, видно от която И. А. И. е назначен на длъжност директор на дирекция О. – В.. От длъжностна характеристика за изпълняваната от жалбоподателя длъжност е видно, че основната цел на длъжността, заемана от жалбоподателя е – осъществяване на ефективен и ефикасен контрол по спазване на изискванията на законодателството в областта на трудовите отношения, здравословните и безопасни условия на труд и насърчаване на заетостта във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение.

Заповед № ЧР-67/26.02.2013г., издадена от изпълнителния директор на ИА Главна инспекция по труда, с която е прекратено служебното правоотношение на Т.-Л. Д. е връчена на жалбоподателя на 11.03.2013г., видно от ръкописното отбелязване върху същата. Жалбата, с която е оспорена е подадена до Административен съд – София град на 14.03.2013г.

При така установената фактическа обстановка, съдът намира от правна страна следното:

Жалбата е подадена в срока по чл. 149, ал. 1 АПК, от надлежна страна, по смисъла на чл. 147, ал. 1 от АПК, поради което е процесуално допустима.

Разгледана по същество, жалбата е неоснователна.

Съгласно чл. 168, ал. 1 АПК, съдът преценява законосъобразността на оспорения административен акт на всички основания по чл. 146 АПК, а именно: дали актът е издаден от компетентен административен орган и в установената форма, спазени ли са административно - производствените правила и материално-правните разпоредби по издаването му, съобразен ли е актът с целта на закона.

Съгласно разпоредбата на чл. 108, ал. 1 от ЗДСл служебното правоотношение се прекратява от органа по назначаването с административен акт, който се издава в писмена форма и трябва да съдържа правното основание за прекратяване, дължимите обезщетения и придобития ранг на държавна служба. Видно от чл. 6, ал. 2, т. 18 от У. правилник на Изпълнителна агенция Главна инспекция по труда изпълнителният директор на ИА Г. е орган по назначаването на държавните служители в агенцията. Оспорената заповед е издадена от компетентния съгласно чл. 108 от ЗДСл орган, при условията на заместване, за което е представена заповед № ЧР-65/22.02.2013г. на изпълнителния директор на ИА Г.. Не се констатираха допуснати съществени нарушения на административнопроизводствените правила и на материалноправни норми, които да опорочават определената обща оценка, послужила като основание за прекратяване на служебното правоотношение.

Съгласно разпоредбата на чл. 76, ал. 1 и ал. 5 ЗДСл държавният служител се оценява ежегодно за изпълнението на длъжността, въз основа на постигането на предварително определени цели или изпълнението на преките задължения и поставените задачи и показаните компетентности.

Основна цел на системата за оценяване на изпълнението на държавните служители е да се подобри дейността на съответната администрация чрез ефективно управление на изпълнението на всеки отделен служител по отношение на постигането на целите, изпълнението на задълженията и развиването на личната компетентност. Друга важна задача на атестирането е да се определят нуждите от развитие на всеки служител и подобряване на професионалната му компетентност, както и да се създадат условия за справедливи и прозрачни процедури за професионално и кариерно развитие. За постигането на така регламентирани цели са създадени задължителни правила за оценяване на изпълнението на служителите в държавната администрация, чието стриктно съблюдаване е гаранция за обективността, безпристрастността и компетентността на извършваното оценяване. Съгласно чл. 3, ал. 2 Наредбата за условията и реда за оценяване на изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА), процедурата по атестирането чрез ежегодно оценяване на изпълнението на длъжността на всеки служител в държавната администрация се извършва от оценяващ ръководител под наблюдението и контрола на контролиращ ръководител и на синдикалната организация на работниците и служителите в

администрацията. Оценяването на изпълнението на длъжността включва период от 1 януари до 31 декември на съответната година и се състои от следните етапи: изготвяне и съгласуване на работен план в началото на периода; междинна среща и заключителна среща за определяне на обща оценка на изпълнението на длъжността.

За процесния период условията и редът за атестиране на служителите в държавната администрация са уредени в Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация - приета с ПМС № 129 от 26.06.2012 г., обн., ДВ, бр. 49 от 29.06.2012 г., в сила от 1.07.2012 г.

Оценяването на изпълнението на служебните задължения на жалбоподателя обхваща период и време, съответстващ на предписаното в § 3 от ПЗР на НУРОИСДА. Процедурата по атестиране е извършена от компетентни органи по смисъла на чл. 4 и чл. 5 НУРОИСДА - оценяващ ръководител, който е бил прекият ръководител на служителя и е заемал длъжността началник отдел БТКД, Д. – В. и контролиращ ръководител, заемащ длъжността директор на Д. – В..

Изготвянето, целите на работния план и общата оценка са регламентирани с разпоредбите на чл. 9 - 11 НУРОИСДА. Общата оценка следва да отразява изпълнението на целите на работния план и показаните компетентности от служителя за целия период на атестиране, да е извършена от оценяващия ръководител безпристрастно и компетентно въз основа на обективно установими факти и обстоятелства, да е мотивирана и да намери отражение в съответния формуляр по образец (чл. 16, ал. 1, чл. 18, ал.1 и чл. 19, ал. 1 НУРОИСДА).

Оценяването в случая е извършено на два етапа, индивидуалния работен план на жалбоподателя е изготвен, съгласуван и подписан на 08.08.2012г. – в рамките на посочения в § 3, т. 2 ПЗР на НУРОИСДА период. В съответствие с § 3, т. 3 индивидуалният работен план за 2012г. на жалбоподателя обхваща периода от 1 декември 2011г. до 31 декември 2012г., като броят на целите в него не надвишава 7 съобразно изискванията на чл. 9, ал. 4 НУРОИСДА.

В процесния случай, в представения формуляр за оценка на индивидуалното изпълнение на длъжността, са отразени всички етапи от процедурата, отразено е общото изпълнение на работния план и компетентностите на служителя за оценявания период. Работният план съответства на чл. 9, ал. 3 и ал. 4 НУРОИСДА. Като конкретни цели са посочени – повишаване на ефективността и ефикасността на контролната дейност чрез извършване на 12 броя проверки; извършване на 8 броя проверки за реализиране на мярка № 9 от годишния план за 2012 г.; повишаване на ефективността и ефикасността на контролната дейност чрез извършване на 4 броя проверки; извършване на проверки във фирми с открити нарушения при наемане на работна сила – 100 %; повишаване на ефективността и ефикасността на контролната дейност чрез извършване на 2 броя проверки в предприятия с допуснати трудови злоупотуки. За всяка цел е посочен различен период на изпълнение.

Заключителната среща със служителя е проведена на 23.01.2013г., в срока по чл. 11, ал. 3 НУРОИСДА. Оценяващият ръководител, който в случая е началник на отдел БТКД, Д. - В. е спазил показателите за оценка на изпълнението на длъжността, предвидени в чл. 14, ал. 1 НУРОИСДА, първият, от които е степента на постигане на целите в работния план, а вторият – показаните компетентности. На оспорвания е определена годишна оценка „неприемливо изпълнение”, която е конкретно мотивирана.

От изложените мотиви се налага извод, че оценката е изготвена в съответствие с

изискванията на чл. 18, ал. 1 НУРОИСДА, въз основа на обективно установими факти и обстоятелства. Оценяващият ръководител на първо място е посочил, че служителят не е положил усилия за подобряване на резултатите от контролната дейност и ефективността от работата си. Отбелязано е също, че независимо от проведените разговори при предходни оценявания с оценка 4, резултатите на Д. са обезпокоително ниски, като конкретно е изложено, че броят на проверките е с 12 броя по-малко от 2011г. Оценяващият ръководител изтъква, че са съставени 67 Акта за установяване на административно нарушение (АУАН), при съставени 102 АУАН през 2011г. В мотивите се определя и нисък коефициент на разкриваемост- 4,4 и на възискателност – 15, като се посочва, че това са най-ниските резултати в дирекцията. В допълнение е подчертано, че качеството на работа е незадоволително, предписанията са бланкетни и нормативните актове при търсене на административнонаказателна отговорност се прилагат неправилно.

Спазена е и процедурата за произнасяне от контролиращия ръководител по направеното възражение. От приложения в делото формуляр за корекция на годишната оценка на изпълнението на длъжността се установява, че контролиращият ръководител, в случая директор на Д. - В., го е подписал на 04.02.2013г., т.е. в 7-дневния срок по чл. 21 НУРОИСДА, като е вписал годишна оценка „неприемливо изпълнение” и е изложил конкретни мотиви, както по раздел втори от формуляра по отношение на направеното възражение на жалбоподателя, така и становище по раздел трети, свързан с окончателно определяне на годишната оценка на изпълнението на Т. Л. Й. Д..

С оглед на гореизложеното, настоящият състав приема, че трите етапа на процедурата по оценка са изпълнени, без да са допуснати нарушения на сроковете и изискванията, регламентирани в чл. 76, ал. 7 ЗДСл и чл. 18, ал. 1 НУРОИСДА. Работният план е изготвен и съгласуван от оценяващият ръководител и оценявания, в сроковете по НУРОИСДА и отговаря на предписаното в нормативния акт съдържание. Целите в работния план са формулирани по начин, който позволява да се провери дали е постигнат заложения с тях резултат. Същите са количествено и качествено измерими и са свързани с постигане на конкретни резултати. За всяка отделна поставена цел е поставен отделен, краен срок за изпълнение, което позволява да се упражни впоследствие контрол за постигнат резултат в определения срок.

Предвид изложеното, обоснова се явява изводът, че нормативно предписаната процедура за атестация на държавния служител в настоящия случай е спазена, което обосновава прилагането на нормата на чл. 107, ал. 2 ЗДСл от страна на органа по назначаването. Следователно изискванията на цитирания текст за прекратяване на служебното правоотношение са изпълнени, поради което издадената заповед е законосъобразна, жалбата се явява неоснователна и следва да бъде отхвърлена.

По делото не са претендирани разноски от страна на процесуалния представител на ответника, поради което съдът не дължи произнасяне в тази насока.

Така мотивиран и на основание чл. 172, ал. 2 АПК, Административен съд София-град, Първо отделение, 16 състав

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на Т. Л. Й. Д. срещу Заповед № ЧР-67/26.02.2013 г., издадена от изпълнителния директор на Изпълнителна агенция Главна инспекция по труда.

Решението може да се обжалва в 14-дневен срок от съобщенията на страните за постановяването му с касационна жалба пред Върховния административен съд.

Административен съдия: