

# РЕШЕНИЕ

№ 15083

гр. София, 20.04.2026 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 11 състав, в публично заседание на 09.03.2026 г. в следния състав:**

**СЪДИЯ: Петя Стоилова**

при участието на секретаря Иванка Александрова, като разгледа дело номер **9451** по описа за **2025** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.145-178 АПК, вр. с чл.124 –126 от ЗДСл.

Образувано е по жалба на Г. Ц. Г., ЕГН [ЕГН] срещу Заповед № 8121к-9800/29.07.2025г. на Министъра на вътрешните работи, с която на основание чл.107, ал.2 от ЗДСл е прекратено служебното му правоотношение за длъжността „старши експерт“ (автотранспорт) в сектор „Логистика“ към Регионална дирекция „Гранична полиция“ – Аерогари при Главна дирекция „Гранична полиция“ на Министерство на вътрешните работи, поради получена най - ниска годишна оценка за изпълнението на длъжността.

Жалбоподателят твърди, че заповедта е незаконосъобразна като издадена в противоречие с материалния закон, при допуснати съществени нарушения на административнопроизводствените правила и в противоречие с целта на закона. Заявява, че при междинната среща оценяващият ръководител не е посочил конкретни проблеми при изпълнение на заложените в индивидуалния план цели, не е обсъдил мерки за коригирането им и не е посочил конкретни промени в целите, включително за оптимизиране на задачите по индивидуалния план (чл. 12, ал. 3 от Наредбата). Вписаното в полето на формуляра при междинната среща е преповторено от оценяващият ръководител и при мотивиране на приетия извод, че служителят следва да се оцени с най-ниската годишна оценка - „неприемливо изпълнение“. Освен това, в коментара липсва и конкретика за това, в кое точно се отнася същественото неизпълнение или пропуск, в кои точно цели, нито в коя част от изискванията за компетентност. В тази връзка счита, че от формуляра не може да бъде направен извод коя част от целите в индивидуалния работен план не са изпълнение, за да се прецени дали те са преобладаваща част от поставените цели, и също така кои са липсващите компетентности, умения и знанията (чл. 16 от Наредбата), като по този начин е нарушено правото

му на защита. Изложени са твърдения за нарушение на чл. 59, ал. 2 от АПК като е цитирана и практика на ВАС. Моли съда да отмени заповедта. Претендира разноски

В съдебно заседание жалбоподателят се явява лично. Представяван е от упълномощен адвокат, който поддържа жалбата. Иска се отмяна на заповедта, като се поддържа, че при издаването ѝ не е спазена процедурата за оценка на държавния служител. Претендира се присъждане на направените по делото разноски. Постъпили са писмени бележки по делото.

Ответникът – Министър на вътрешните работи, чрез юрисконсулт пълномощник, оспорва жалбата като неоснователна и недоказана. Претендира юрисконсултско възнаграждение, съгласно представен списък. Постъпили са писмени бележки.

Софийска градска прокуратура не изразява становище.

Административен съд София - град, I АО, 11 състав след като обсъди доводите на страните и прецени представените по делото доказателства, приема за установено от фактическа страна следното:

Не е спорно, че към момента на издаване на оспорения Г. Ц. Г. е заемал длъжността „Старши експерт“ (автотранспорт) в сектор „Логистика“ към Регионална дирекция „Гранична полиция“ – Аерогари при Главна дирекция „Гранична полиция“ - МВР, с ранг III младши за държавен служител, която длъжност заемал по чл.142, ал.1, т.2 от ЗМВР, със статут по ЗДСл. Жалбоподателят е служител в системата на МВР от 2014 г.

По делото е приложен формуляр за оценка на изпълнението на длъжността от С. Т. Г. за период на оценяване 01.01.2024г. – 31.12.2024г., съгласуван и подписан на 29.01.2024г. (л. 20). В индивидуалния работен план са описани целите на длъжността (7 на брой), срокът за изпълнение на поставените цели и изискванията/ критериите за изпълнението.

Междинна среща е проведена на 25.06.2024г., като оценяващият ръководител М. М.-К. - началник на отдел „Логистика“, в РДГП Аерогари, е написала в коментарите, че г-н Г. не изпълнява задълженията си по отношение на обема, качеството на определените срокове, няма принос за успешното изпълнение на целите и задачите на сектора.

Според т. 3 „Годишна оценка на изпълнението“, заключителната среща е проведена на 19.06.2025г. Мотивите на оценяващия ръководител за определяне на годишната оценка „неприемливо изпълнение“ /или оценка 5/ са, че г-н Г. системно не изпълнява задълженията си по отношение на обема, качеството и определените срокове, няма принос за успешното изпълнение на целите и задачите на сектора, изпълнението като цяло е незадоволително. Полето „бъдещ потенциал за развитие на служителя“ не е попълнено от оценяващия ръководител. Жалбоподателят е вписал в полето „коментар на оценявания“, че не е съгласен с оценката на оценяващия ръководител, тъй като не отговаря на истината. Вписал е коментар по шест точки.

Контролиращият ръководител на 07.07.2025 г. е потвърдил определената от оценяващия орган оценка – „неприемливо изпълнение“ (във формуляр П.. № 2 към чл.19, ал.1, т.1). Във полето „коментар на контролиращия ръководител са изложени мотиви, че във връзка с поставената от оценяващия орган оценка били изискани мнения и на други служители от сектора по отношение на работата на Г., както и от началника на сектор „Логистика“.

Оценяващият и оценяваният са запознати в срок и срещу подпис с попълненото от контролиращия ръководител и с окончателната оценка (на дата 09.07.2025г.).

В едномесечен срок от поставяне на окончателната оценка е издадена заповед № 8121к-9800/29.07.2025г. на Министъра на вътрешните работи, предмет по настоящото дело, с която на основание чл.107, ал.2 от ЗДСл е прекратено служебното правоотношение на Г. Г., считано от 07.08.2025г., поради получена най - ниска годишна оценка на изпълнението на длъжността. Заповедта е връчена на г-н Г. на 19.08.2025 г.

По делото е приета административната преписка по издаване на оспорената заповед, както и писмени доказателства допълнително представени от страните.

В хода на съдебното производство, по искане на страните, са допуснати и разпитани свидетелите М. М. М. - К. и Н. П. Д..

Свидетелят М. М. - К. от 22.03.2023г. заема длъжността началник на сектор „Логистика“ в Регионална дирекция „Гранична полиция“-Аерогари. Същата била пряк ръководител на жалбоподателя. Свидетелката заявява, че на база длъжностната характеристика на Г. е изготвила и формуляра с целите за 2024г. Изтъква, че като му представила формуляра с целите за периода Г. не е изразил възражения. Посочва, че при всяка една констатация е уведомявала писмено с докладна директора. За пример дава сведение при смятане на пътните книжки, защото подавал невярна информация. Имало автомобили, за които изпускал срока за ГТП, което също е грубо нарушение. Например смяна на масло, досиетата на автомобилите не са водени. Г. бил назначен през 2019 г., а досиетата са били абсолютно празни, непопълнени. Те трябвало да се попълват, когато се сменят гумите – летни със зимни, акумулаторите, смяна на маслото, когато автомобилът е на ремонт, за да се знае какво е състоянието на автомобилите. Досиетата на автомобилите са били съвсем празни, непопълнени и в тази връзка постоянно имали проблеми. Свидетелката посочва още, че жалбоподателят изготвял грешни справки, или непопълнени и се налагало човек от сектора да я поправа, включително и тя, за да не подведат ръководството. На пътни книжки на автомобили, които са на дизелово гориво, намирала много касови бонове, на които било отразено „бензин“, което е абсурдно и недопустимо. Всеки автомобил има пътна книжка и се зарежда с карта за безналично плащане. Ако автомобилът е дизелов трябва да се зареди с дизелово гориво и касовият бон се закача на пътната книжка на датата, на която автомобилът е зареден. Според г-жа М. жалбоподателят се е подписал на формуляра при междинната среща, но не може да каже какво се е случило на срещата. Свидетелката заявява, че постоянно е провеждала разговори с Г. относно работата му, а той многократно ѝ е казал, че ще се промени и ще работи, като в тази връзка е давал и писмени обяснения. Свидетелката дава показания, че спрямо Г. не са предприемани действия по търсене на дисциплинарна отговорност.

Свидетелят Н. Д. заявява пред съда, че е работил в един отдел с жалбоподателя Г.. От есента на 2024 г. до м. март на 2025 г. е бил преместен на друга длъжност и не е бил на летището. Свидетелят посочва, че г-жа М. е станала началник на сектора лятото на 2023г. Същата е оценявала служителите при индивидуална среща с всеки поотделно. Свидетелят дава показания, че не е присъствал на срещата между началника на сектора и Г.. Последният му разказал, че без да му бъдат разяснени задачите сее подписал на формуляр за оценка. Свидетелят посочва, че и неговата оценка е поправена от г-жа М.. На въпрос на процесуалния представител на ответника св. Д. дава заявява, че няма лоши впечатления от Г.. Виждал го е да работи, но не какво конкретно.

При така установените факти, Административен съд София – град, Първо отделение, 11 – ти състав, формира следните правни изводи:

Жалбата е процесуално допустима, като подадена от надлежна страна и в срок, срещу подлежащ на обжалване валиден административен акт.

Разгледана по същество жалбата е основателна.

Оспорената заповед е издадена от компетентен орган и в предвидената от закона форма, тъй като съдържа всички изискващи се, съгласно чл. 108, ал.1, изр. първо от ЗДСл, реквизити – правното основание за прекратяване, длъжимите обезщетения и придобитият ранг на държавна служба. Предвид твърдението на жалбоподателя, следва да се посочи, че мотиви се съдържат, както в самата заповед, като е отразено, че правоотношението се прекратява без предизвестие, поради

поставена най-ниска годишна оценка на изпълнението на длъжността, така и в атестационния формуляр, който съдържащ мотивите за поставената оценка. С посочване на основаниято за прекратяване на служебното правоотношение, а именно поставена най-ниска годишна оценка на изпълнението на длъжността, органът формално препраща към атестационния формуляр, като това не е процесуално нарушение, водещо до отмяна на акта, тъй като е възможно препращане към друг документ, предхождащ издаването на административния акт, за да се счете, че съответният акт е мотивиран. В тази връзка настоящият състав съобрази приетото в Тълкувателно решение (ТР) № 16/1975 г. на ОС на съдиите от Върховния съд, че ако мотивите не са изложени в самия административен акт, то същите може да са изложени отделно или да се съдържат в друг документ от административната преписка. Доколкото двата документа – атестационният формуляр и заповедта са обвързани, то не съществува пречка, мотивите за поставената оценка да не се приповтарят отново в заповедта, щом в последната има позоваване на формуляра.

Съдът намира обаче, че в случая не е налице законосъобразно проведена процедура по оценяването, каквато изисква нормата на чл. 107, ал. 2 от ЗДСл, която овластява органа по назначаването да прекрати служебното правоотношение без предизвестие с държавен служител, получил възможно най-ниската годишна оценка на изпълнението на длъжността в едномесечен срок от получаване на окончателната оценка.

Условията и редът за атестиране на служителите в държавната администрация са уредени с Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (Наредбата), приета с ПМС № 129 от 26.06.2012 г. (посл. изм. и доп. ДВ. бр.105 от 11 декември 2020г., доп. ДВ. бр.29 от 9 април 2021г.), действащата в момента и през оценявания период. Стриктното съблюдаване на задължителни правила за атестирането на държавните служители уредени в Наредбата е гаранция за обективността, безпристрастността и компетентността на извършеното оценяване.

В настоящото производство съдът не е оправомощен да преценява съдържанието и правилността на поставената при атестацията оценка, а само следва да провери дали е спазена процедурата по атестация, предвидена в Наредбата и срока за прекратяване на служебното правоотношение. /В този смисъл е и константната съдебна практика на ВАС, а именно: Р. № 5399 от 02.05.2017 г. по адм. д. № 528/2016 г., V отд. на ВАС, Р. № 9244 от 09.07.2020 г. по адм. д. № 2229/2020 г., Р. № 5820 от 20.05.2020 г. по адм. д. № 11385/2019 г., V отд. на ВАС и др./.

Съдът, при преценка на събраните доказателства по делото констатира съществени нарушения на процедурата за оценяване.

Според чл. 2 от НУРОИСДА, оценяването на изпълнението на длъжността от служителите в държавната администрация се извършва ежегодно въз основа на постигането на предварително определени цели или изпълнението на преките задължения и поставените задачи, и на показаните компетентности. Съгласно чл. 3, ал. 2 от Наредбата оценяването 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. Според чл. 6, ал. 1 от Наредбата, оценяването на изпълнението на длъжността обхваща период от 1 януари до 31 декември на съответната година. Според ал. 3 всеки служител, който има действително отработени най - малко 6 месеца за една календарна година, подлежи на оценяване, какъвто и е и настоящия случай. Оценяването на изпълнението на длъжността за висшите държавни служители, служителите на ръководни длъжности и на експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции включва следните етапи:

1. изготвяне и съгласуване на индивидуален работен план;

2. провеждане на междинна среща;

3. провеждане на заключителна среща и определяне на годишна оценка на изпълнението на длъжността (чл. 8, ал. 1).

С разпоредбата на чл. 9 се регламентира изготвянето и съгласуването на индивидуалния работен план, а с чл. 14, ал. 1 във вр. с чл. 16 и чл. 13, ал. 3, т.1 НУРОИСДА, че общата оценка на длъжността, заемана от Г., следва да отразява изпълнението на целите на работния план и показаните от нея компетентности за целия период на атестиране. Същевременно, тази оценка следва 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 (л. 16, ал. 1, чл. 18, ал. 1 и чл. 19, ал. 1 НУРОИСДА).

От изготвения формуляр по чл. 19, ал. 1, т. 1 от НУРОИСДА на Г. Г. (л. 19 от делото), с период на оценяване от 01.01.2024 г. до 31.12.2024 г. е видно, че на 29.01.2024 г. е съгласуван индивидуалният работен план, а на 25.07.2024 г. е проведена междинна среща, като оценяващият ръководител е дал оценка за работата на служителя.

Относно така проведената междинна среща, съдът съобрази следното:

Съгласно чл. 12, ал. 2-4 от НУРОИСДА на междинната среща оценяващият ръководител и оценяваният служител правят преглед на изпълнението на длъжността относно постигането на целите, определени в индивидуалния работен план, или на изпълнението на задълженията от длъжностната характеристика/възложени конкретни задачи, на показаните компетентности от служителя, както и на други въпроси, които са свързани и могат да подобрят изпълнението на длъжността. При необходимост някои от целите в индивидуалния работен план или възложените конкретни задачи могат да се изменят или пък да бъдат допълнени, както и да се набележат конкретни действия за подобряване на изпълнението. Оценяващият ръководител мотивира необходимостта от изменение и допълнение на целите в индивидуалния работен план. След приключване на междинната среща се попълва съответният раздел от формуляра за оценка.

Анализът на цитираната норма води до извод, че целта на междинната среща е да се обсъдят и дадат на оценявания конкретни насоки относно изпълнението на отделните цели, заложи в индивидуалния работен план, с които той да може да се съобрази, така че да има възможност да ги изпълни до края на периода. В тази връзка, от съществено значение е и описанието на проведената междинна среща, за която съдът счита, че в случая е проведена формално. Видно от писмените доказателства по делото, оценяващият като е посочил конкретни забележки и слабости при изпълнението на дейностите, не е изложил конкретни препоръки към служителя в посока задълбочаване на професионалните знания, опит и техническа компетентност. След като на тази междинна среща не са били набелязани конкретни действия за подобряване на изпълнението от страна на държавния служител следва да се приеме, че са допуснати съществени нарушения на изискванията на нормативната уредба относно процедурата по междинното атестиране на служителя, в резултат на което оценяваният служител е бил лишен от възможността да подобри изпълнението на служебните си задължения (в този смисъл решение № 291 от 13.01.2022 г. на ВАС по адм. д. № 9375/2021 г., V о.). Този извод се подкрепя и от показанията на оценяващият орган, който заявява пред съда, че не може да каже какво се е случило на междинната среща.

Отделно от горното не без значение е липсата на точно и ясно посочване на кои от седемте поставени цели действително служителят не изпълнява качествено. В тази връзка следва, че на междинната среща преглед и обсъждане на нивото на изпълнение на поставените цели реално не е проведено.

На следващо място, относно проведената заключителна среща съдът съобрази, че

съгласно разпоредбата на чл. 13 от НУРОИСДА на заключителната среща оценяваният представя накратко основните си постижения, възникналите трудности, възможности за подобряване и самооценка за своето изпълнение, след което оценяващият ръководител и оценяваният обсъждат степента, в която са постигнати целите в индивидуалния работен план, степента, в която оценяваният е показал компетентностите, необходими за ефективно изпълнение на заеманата длъжност и подходящите действия за развитие на служителя. След приключването ѝ се попълва формулярът. По делото липсват доказателства тези стъпки да са изпълнени, поради което са основателни възраженията в жалбата в насока именно, че заключителна среща е била формално проведена.

Този извод се потвърждава и от обстоятелството, че оценяващият ръководител е изложил като мотиви за годишната оценка коментарът вписан преди това при междинната среща. Същевременно съдът констатира и противоречие между приетата годишна оценка в т. 3 от формуляра и вписаното на първата страница от формуляра, а именно, че за периода 01.01.2024 г. – 31.12.2024 г. годишна оценка на изпълнението на длъжността от последното оценяване е „Изпълнението отговаря не напълно на изискванията“ (т.е. оценка 4). В случая не може да се установи от административната преписка дали служителят е изпълнил преобладаващата част от целите в индивидуалния си работен план на нивото на изискванията/критериите, определени в него, и дали евентуалното неизпълнение е в резултат от обстоятелства, изцяло зависещи от служителя, както и че служителят не е показал за преобладаващата част от компетентностите по длъжностната характеристика съответните знания, умения и поведение, т. е. че същите не отговарят на изискванията, предвид критериите по чл. 14, ал. 1 вр чл. 15 от НУРОИСДА (приложение № 1 към чл. 15). Това се дължи до голяма степен на факта, че при изготвяне на работния план е нарушена разпоредбата на чл. 9 от Наредбата, според който в индивидуалния работен план се определят целите, срокът и изискванията/критериите за изпълнението, които оценяваният трябва да постигне през периода, като целите в индивидуалния работен план на оценявания трябва да са в максимална степен конкретни, постижими, съгласувани с целите на административната структура като цяло и/или на административното звено и измерими по обем, качество и срокове. От индивидуалния работен план на жалбоподателя не може да се установи, какви са критериите за изпълнението на описаните цели, тъй като на практика, такива критерии не са посочени, включително липсва да е даден период на изпълнение, доколкото формално е посоченото - „постоянно“. Така разработения работен план не позволява извършването на оценка на качеството на извършената от служителя работа за атестационния период, която оценка (както вече се посочи, съгласно чл. 14, ал. 1 от НУРОИСДА) следва да отчита степента на постигне на целите от индивидуалния работен план и показаните компетентности. В допълнение следва да се посочи, че част от констатациите на оценяващия ръководител, вкл. част от показанията му дадени пред съда, както и данните в писмени доказателства (докладни записки) сочат на неизпълнение на служебни задължения. Т. неизпълнение води до реализиране на дисциплинарна отговорност и не обосновава поставяне на най-ниска годишна оценка, тъй като оценяването обхваща различни показатели, които не се изчерпват с изпълнение само и единствено на служебни задължения.

Констатираните нарушения се отразява върху дадената годишна оценка, поради което следва извод, че изготвената по този ред оценка не може да бъде материалноправното основание за постановяване на оспорената заповед за прекратяване на служебното

правоотношение, поради получената възможно най - ниска обща оценка при атестиране. С оглед на изложеното обжалваната заповед следва да бъде отменена като незаконосъобразна - като издадена при съществени нарушения на административнопроизводствените правила и в противоречие с целта на закона.

При този изход на делото, на жалбоподателя се дължат направените разноски в размер на 1010 лева (с равностойност от 516,40 евро), от които 10 лева - заплатена държавна такса и 1000 лева - заплатен адвокатски хонорар, за които има представени доказателства (л. 3 и л. 13 от делото).

По изложените съображения и на основание чл. 172, ал.2 от АПК във вр. с чл.124 от ЗДСл, Административен съд София - град, Първо отделение, 11 състав

### **РЕШИ:**

**ОТМЕНЯ** по жалба на Г. Ц. Г. Заповед № 8121к-9800/29.07.2025г. на Министъра на вътрешните работи, с която на основание чл.107, ал.2 от ЗДСл е прекратено служебното му правоотношение, поради получена най - ниска годишна оценка за изпълнението на длъжността.

**ОСЪЖДА** Министерството на вътрешните работи да заплати на Г. Ц. Г., ЕГН [ЕГН] направените разноски по делото в размер на 516,40 евро (петстотин и шестнадесет евро и четиридесет евроцента), изразяващи се в заплатена държавна такса и адвокатски хонорар.

Решението подлежи на обжалване в 14 - дневен срок пред Върховния административен съд на РБългария.

СЪДИЯ: