

РЕШЕНИЕ

№ 3874

гр. София, 12.06.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 20 състав, в публично заседание на 17.05.2023 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Светлана Димитрова

при участието на секретаря Кристина Петрова, като разгледа дело номер **2079** по описа за **2023** 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, ал. 1 от Закона за държавния служител /ЗДСл/.

Образувано е по жалба на Ц. С. С., ЕГН: [ЕГН], от [населено място],[жк], [улица], ет. 2, със съдебен адрес: [населено място] 1606, ул. „20-и април“ № 19, тел. [ЕГН], e-mail: [електронна поща] срещу заповед № 62/15.02.2023 г., издадена от председателя на Национален статистически институт /НСИ/.

С оспорената заповед, на основание чл. 107, ал. 2 ,във чл. 108 от Закона за държавния служител /ЗДСл/ е прекратено служебното правоотношение на жалбоподателя, считано от 15.02.2023 г.

В жалбата се твърди, че заповедта е незаконосъобразна поради противоречие с материалния закон и целите на закона, както и при допуснати съществени процесуални нарушения. Посочва се, че общата оценка за изпълнението на длъжността 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, което в случая не е сторено. Твърди се, че за атестирания период жалбоподателят е бил прекомерно натоварен, тъй като заеманата от него длъжност, която е следвало да бъде изпълнявана от двама експерти, е изпълнявана в голяма част от месеци само от него. Последното не било взето предвид от атестирания.Поддържа се, че при атестирането е нарушена разпоредбата на чл. 18, ал.1 от Наредба за условията и реда за оценяване

на изпълнението на служителите в държавната администрация /НУРОИСДА/. Посочва се, че индивидуалния работен план е съставен в нарушение на разпоредбите на НУРОИСДА – поставен е подпис на оценяващия ръководител, но липсва името му, както и че поставените в плана задачи не съответстват със задълженията за заеманата от жалбоподателя длъжност. Излагат се съображения за нарушение на чл. 12, ал. 2 от НУРООИСДА, както и че не е проведена заключителна среща по смисъла на чл. 13, ал. 3 от НУРОИСДА. Счита за необосновано твърдението, че служителят не спазва работното си време, не спазва сроковете за изпълнение на задачите, което пък от своя страна намира за ирелевантно към спазването на работния план. Релевират се доводи за нарушение и на чл. 14, ал. 2, т. 1 от НУРОИСДА, които са опорочили изготвената обща оценка, която е в нарушение на чл. 76, ал. 7 от ЗДСл. Оспорващият счита, че формулярът за оценка не е приключен по предвидения в закона ред – липсват дата, имена и подпис. Твърди, че посочените нарушения са довели до необосновано прилагане на разпоредбата на чл. 107, ал. 2 ЗДСл. Моли за отмяна на процесната заповед.

В открито съдебно заседание жалбата се поддържа от представител по пълномощие адв. С. Н., иска се отмяна на заповедта и се претендират разноски по списък. Представя писмени бележки.

Ответникът – Председателят на Национален статистически институт, чрез процесуалните си представители юрк. К. и юрк. Б., оспорва жалбата като неоснователна и недоказана. Претендира присъждане на юрисконсултско възнаграждение и заявява възражение за прекомерност на претендираното от жалбоподателя адвокатско възнаграждение. Представя писмени бележки.

Софийска градска прокуратура, редовно уведомена, не изпраща представител и не заявява становище по жалбата.

Съдът, след прецени поотделно и в съвкупност събраните по делото доказателства, доводите и становищата на страните, намира за установено от фактическа страна следното:

Между страните в настоящото съдебно производство няма спор, че жалбоподателят е заемал длъжността „старши експерт“ с придобит ранг на държавна служба III младши, в отдел „Сметки в околна среда и енергетиката“, дирекция „Макроикономическа статистика“.

Изготвен е Формуляр от 31.01.2023 г. /л. 87/ за оценка на изпълнението на длъжността от висшите държавни служители, служители, заемащи ръководни длъжностни и експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции, с период за оценяване от 01.01.2022 г. до 31.12.2022 г. , в който се съдържа индивидуален работен план с описани в него цели, посочен период на изпълнение от 01.01.2022 г. до 31.12.2022 г. на Ц. С..

В т. 2 от същия е отразена проведена междинна среща от 05.07.2022 г. /л. 88/ между оценяващия ръководител и оценявания служител, и като резултат е отразено, че жалбоподателят „изпълнява всички задачи от индивидуалния работен план, показва компетентности, отговарящи на изискванията за длъжността, съгласно НУРОИСДА.“. Посочено е още, че „Ц. С. трябва да продължи да се стреми към по-нататъшно оптимизиране на работния процес и времето си с цел спазването на сроковете по възложените задачи и цялостното изпълнение на задълженията на НСИ, сроковете по които изтичат в края на годината“.

В т. 3 е отразена годишната оценка на изпълнението на индивидуалния работен план,

която е определена като „неприемливо изпълнение”. В мотивите на оценката се посочва, че С. не е изпълнил преобладаващата част от целите в индивидуалния работен план на нивото на изискванията, определени в него, като неизпълнението е предизвикано от обстоятелства, зависещи от него - лоша лична организация, липса на ориентация към постигането на очакваните резултати, затруднения в аналитичен аспект, неосъзнаване на отговорността към и на институцията, която представлява, невъзможност за работа в екип, влошени комуникативни умения и други. В мотивите се посочва още следното: През 2022 г. са продължили проблемите в работата на Ц. С., посочени в атестацията му за 2021 г. Посочено е, че със С. се е работило активно от страна на началника на отдела и с участието на втория експерт по водите - А. И., с цел преодоляване на проблемите. В оперативен порядък (редовни срещи, планиране, експертни дискусии) и в рамките на междинната среща, на служителя е подчертавано, че трябва да продължи да оптимизира работния процес и времето си с цел спазването на сроковете по възложените задачи и цялостното изпълнение на задълженията на НСИ. Независимо от това отново е налице неизпълнение на преките му задължения - в края на 2022 г. не са налични проверени и обобщени окончателни първични данни по изследванията за статистика на водите, проверката на отчетите на респондентите все още не е приключила и към момента на изготвяне на оценка. Посочено е, че това създава сериозен риск за изготвянето на статистическите данни, които трябва да бъдат публикувани на 15.02.2023 г., съгласно НСП. В резултат произтичат и последващи рискове, например за докладването на данни до Евростат, за изпълнението на задълженията на НСИ към други администрации (например ИАОС - инвентаризация на емисиите на парникови газове и Национален доклад за състоянието и опазването на околната среда през 2021), за подготовката на публикациите на НСИ в техните срокове, съгласно Издателския план. От друга страна е налице риск и за провеждането на кампанията по околна среда (в частта статистика на водите) през 2023 г., поради струпването на недовършени и текущи задачи, които трябва да се изпълнят едновременно в кратки срокове. С цялостното си представяне Ц. С. създава риск и по отношение на изпълнението на служебните задължения на А. И. поради обвързаността на работата им, както и за изпълнението на задълженията на отдела в пълнота.

Изводът, който е изложен в мотивите на оценката е, че С. не се справя със задълженията си в отдел „Сметки в околна среда и енергетиката“ и не притежава необходимия потенциал за това. Служителят не се справя с натоварването интензивността и динамиката на работния процес, не отговаря на основни критерии за ефективно и ефикасно изпълнение на служебните си задължения.

Оценяваният е възразил срещу годишната оценка на изпълнението на длъжността Формуляр, с вх. № 17-15-74 от 06.02.2023 г. /л. 91/, в който се излагат съображения за неправилност на изготвената от контролиращия орган оценка.

Изготвен е и Доклад от служителя Ц. С. С. до Председателя на НСИ, с вх. № РД-13-122 от 06.02.2023 г. /л. 47/. В доклада по същество се излагат доводи за неспазена процедура по оценяване и моли за провеждане на среща.

Изготвен е формуляр на годишна оценка за изпълнението на длъжността /л. 94/ от 13.02.2023 г., в който контролиращият ръководител е изложил коментар по мотивите за обжалване на оценката и по същество се потвърждава определената годишна оценка за изпълнението на длъжността на Ц. С..

С Докладна записка, с вх. № РД-13-163/15.02.2023 г. /л. 12/ Г. Ч., началник на отдел

СОСЕ е уведомила Председателя на НСИ, че в рамките на годишното оценяване на изпълнението на длъжността за 2022 г., извършено при спазване на реда и сроковете по НУРОИСДА, Ц. С. е получил възможно най-ниската оценка – „неприемливо изпълнение“.

С процесната заповед № 62/15.02.2023 г. /л. 41/, издадена от председателя на НСИ, на основание чл. 107, ал. 2 и чл.108 от Закона за държавния служител /ЗДСл/, чл. 6, ал. 2, т. 12 от Устройствения правилник на НСИ, във вр. с Докладна записка с вх. № РД-13-163/15.02.2023 г. на Г. Ч., е прекратено служебното правоотношение на Ц. С. С., считано от 15.02.2023 г. Заповедта е връчена на жалбоподателя на 15.02.2023 г.

В съдебното производство е представена и приобщена към доказателствения материал цялата административна преписка. С молба от 22.03.2023 г. /л. 233/ по делото от ответника са представени копие от служебната комуникация, бележки и таблици относно работата на служителя от прекия му ръководител, по които жалбоподателят е депозирал становище с молба от 17.05.2023 г. /л. 318/.

При така установените факти съдът достигна до следните правни изводи:

Жалбата е процесуално допустима като подадена в законоустановения срок от активно легитимирано лице, имащо правен интерес, срещу индивидуален административен акт, подлежащ на съдебен контрол.

Разгледана по същество същата е неоснователна.

Оспорената заповед е издадена от компетентен административен орган – председателя на Националния статистически институт, който, по силата на чл. 9, т. 8 от Закона за статистиката разполага с правомощие да назначава служителите в централното управление и директорите на териториалните статистически бюра. Съгласно чл. 108, ал. 1 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. Следователно, по силата на посочената правна норма, председателят на НСИ, в качеството му на орган по назначаването е компетентен да прекратява служебното правоотношение на държавните служители в централно управление на ръководеното от него ведомство. В разпоредбата на чл. 108, ал. 1 ЗДСл са определени както формата, така и съдържанието на акта, с който се прекратява служебното правоотношение, като са изброени изчерпателно реквизитите, които същият трябва да съдържа.

Съдът приема, че в случая е спазена установената в чл. 108, ал. 1 ЗДСл писмена форма на акта за прекратяване на служебното правоотношение, като в него изрично е посочено правното основание за прекратяване – чл. 107, ал. 2 ЗДСл., придобитият ранг на държавна служба, отразено е, че на служителя се дължи изплащане на обезщетение за неизползван платен годишен отпуск. Следва да се посочи, че за разлика от общия текст на чл. 59, ал. 2, т. 4 АПК, изискващ излагане и на фактическите основания за издаване на административния акт, чл. 108 ЗДСл изисква посочване само на правните основания. Мотивирането от фактическа страна не е изведено от специалния закон като абсолютно необходимо условие за законосъобразността на административния акт за прекратяване на служебното правоотношение, поради което не е дължимо излагането на други мотиви.

По силата на чл. 107, ал. 2 ЗДСл органът по назначаването може 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.

Заповедта е издадена в едномесечния срок от получаване на окончателната оценка. Председателят е уведомен на 15.03.2023 г., от която дата е и процесната заповед.

Според разпоредбата на чл. 76, ал. 1 и ал. 2 от ЗДСл, държавният служител ежегодно се оценява за изпълнението на длъжността, като оценяването на изпълнението на длъжността обхваща периода от 1-ви януари до 31 декември на съответната година. Член 76, ал. 4 и ал. 5 от ЗДСл определят, че оценяването на изпълнението на длъжността на служителя се извършва от оценяващ ръководител, на когото служителят е непосредствено подчинен, въз основа на постигането на предварително определени цели или изпълнението на преките задължения и поставените задачи и показани компетентности. 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. Оценяването се извършва на три етапа, като съдържанието на същите, както изготвянето и целите на работния план и общата оценка са подробно регламентирани с разпоредбите на чл. 9 – 11 от НУРОИСДА. Общата оценка следва да отразява изпълнението на целите на работния план и показаните компетентности на служителя за целия период на атестиране, да е извършена от оценяващия ръководител безпристрастно и компетентно въз основа на обективно установими факти, да е мотивирана и да намери отражение в съответния формуляр по образец /чл. 16, ал. 1, чл. 18, ал. 1 и чл. 19а, ал. 1 от НУРОИСДА/.

Разпоредбата на чл. 16, т. 5 от НУРОИСДА повелява, че за да се приеме, че изпълнението е неприемливо, оценяваният следва едновременно да не е изпълнил преобладаващата част от целите в индивидуалния си работен план на нивото на изискванията/критериите, определени в него, като неизпълнението е предизвикано от обстоятелства, зависещи от служителя, както и да е показал за преобладаващата част от компетентностите знания, умения и поведение, неотговарящи на изискванията в Приложение № 1 към чл. 15 от Наредбата.

От анализа на цитираната нормативна уредба се налага извод, че резултатите от оценяването на държавния служител са материалноправна предпоставка за прекратяване на служебното правоотношение, поради което процесът на оценяване като елемент на фактическия състав на прекратяването на служебното правоотношение на основание чл. 107, ал. 2 от ЗДСл подлежи на контрол за законосъобразност.

Правилността на оценката не подлежи на съдебен контрол, но условията и редът за оценяване, както и наличието на установената нормативно оценка са елемент на фактическия състав на прекратяването на служебното правоотношение и съдът е длъжен да извърши контрол за тяхното спазване, като получената в нарушение на производствените правила и на материалния закон оценка не обосновава прилагането на чл. 107, ал. 2 от ЗДСл и прави акта незаконосъобразен.

На първо място съгласно чл. 4, ал. 1 от Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация /НУРОИСДА/ оценяващ е ръководителят, на когото съответният служител е непосредствено подчинен, а контролиращ по силата на чл. 5, ал. 1 от НУРОИСДА е ръководителят, на когото оценяващият ръководител е непосредствено подчинен. Видно от чл. 30 от Устройствения правилни на НСИ, Дирекция „Макроикономическа статистика” се

състои от шест отдела, един от които е и отделът, в който жалбоподателят е бил назначен - „Сметки в околната среда и енергетиката”. В случая за оценяващ ръководител под процесния формуляр за оценка на изпълнението /л. 30/ се е подписала началник на отдел „Сметки в околната среда и енергетиката” - Г. Ч., а за контролиращ ръководител – Г. Н. – изпълнителен директор на Дирекция „Макроикономическа статистика“, поради което следва да се направи извод, че е спазена предвидената в наредбата субординация.

На следващо място съдът приема, че при определените с индивидуалния работен план цели е спазена разпоредбата на чл. 9, ал. 3 от НУРОИСДА, според която същите следва да бъдат в максимална степен конкретни, постижими, съгласувани с целите на административната структура и измерими по обем, качество и срокове.

В индивидуалния работен план на Ц. С. /л. 87/ в седем отделни точки конкретно са посочени целите, които същият следва да изпълни, а именно – 1. отговаря за разработването и актуализирането на методологията и инструментариума, организирането, въвеждането и контрола на изследванията на следните статистически изследвания, съгласно НСП – Водопотребление, Водоползване за производство на хидроенергия (ВЕЦ/ПАВЕЦ), Обществено водоснабдяване, канализация и пречистване, водоснабдяване чрез напоителни системи; 2. отговаря за събирането и проверката на първичните данни от изследванията по т. 1 от работния план; 3. отговаря за изготвянето на национални и регионални данни за статистиката на водите, включително динамични редове, за което обучава А. И.; 4. извършва докладването на данни до Евростат, други Европейски и международни институции и организации, доклади за качество по статистическите Регламенти и други, включително за изпълнението на доброволни ангажименти (например докладването до FAO); 5. отговаря за дейностите по разпространение на статистическа информация по компетентност – интернет сайт на НСИ, Инфостат, Статистически годишник, Статистически справочник, публикация „Околна среда“, заявки на потребители; 6. участва в работни групи, срещи, семинари, проекти и други на национално, европейско и международно ниво, където представлява НСИ и предоставя материали във връзка с работата им; 7. участва в административните и организационни дейности на отдела по компетентност, чрез изготвяне на доклади, съгласуване на документи и др.

Срещу всяка една от тези седем заложи за служителя цели е посочен период на изпълнение и изисквания/критерии за изпълнението, а изготвянето на плана е извършено съвместно с оценявания – С.. Последното се потвърждава и от представените по делото копия от кореспонденция чрез имейли между жалбоподателя, прекия му ръководител – Ч. и колегата му – А. И. /л. 245 и сл./

Неоснователно е оплакването на жалбоподателя, че индивидуалния план е съставен в нарушение на разпоредбите на НУРОИСДА, тъй като е поставен подпис на оценяващия ръководител, но липсва името на този ръководител, което прави невъзможна проверката дали съставянето на този план е осъществено от оправомощено лице. Съгласно чл. 10 от НУРОСУДДА изготвянето и съгласуването на индивидуалния работен план се извършват съвместно от оценяващия ръководител и от оценявания, което в случая е удостоверено с подписи и не е необходимо изписване на имена. Още по-малко би могло да опорочи процедурата по изготвянето на плана.

Следва извод, че заложените за служителя цели са били достатъчно конкретизирани, с ясни срокове, налице е съгласуваност, не е била налице неяснота относно служебните

му задължения. Същите са съобразени и с длъжностната характеристика на служителя. /л. 13/, видно от която основната цел на длъжността е – изпълнение на дейности, свързани с производството и разпространението на статистическа информация в областта на статистиката и сметките за околна среда и енергетика.

Спазена е разпоредбата на чл. 18, ал. 1 от НУРОИСДА, съгласно която оценяващият ръководител е длъжен да извърши оценката на изпълнението на длъжността безпристрастно и компетентно въз основа на обективно установими факти и обстоятелства, както и да мотивира писмено своята оценка. Оценката е мотивирана с анализ на изпълнението на целите от плана, както и подробен коментар на показаните от С. знания и умения, неотговарящи на изискванията, а именно – аналитична компетентност, ориентация към резултати, работа в екип, комуникативна компетентност, фокус към клиента, професионална компетентност. Дадени са конкретни примери – *„в края на 2022 г. не са налични проверени и обобщени окончателни първични данни по изследванията за статистика на водите, проверката на отчетите на респондентите все още не е приключила и към момента на изготвяне на настоящата оценка. Това създава сериозен риск за изготвянето на статистическите данни, които трябва да бъдат публикувани на 15.02.2023 г., съгласно НСП.“* Последното представлява неизпълнение на първите три цели от индивидуалния работен план, отнасящи се до представяне на изготвени данни и таблици.

Посочено е, че от така неизпълненото произтичат и последващи рискове за докладването на данни до Евростат, за изпълнението на задълженията на НСИ към други администрации, за подготовката на публикациите на НСИ в техните срокове, риск и за провеждането на кампанията по околна среда (в частта статистика на водите) през 2023 г., поради струпването на недовършени и текущи задачи, които трябва да се изпълнят едновременно в кратки срокове. Последното представлява неизпълнение на цел 4 от индивидуалния план, според която служителят извършва докладването на данни до Евростат.

В мотивите е отразено, че *„и през 2022 г. продължиха проблемите с работата на Ц. С., посочени в атестацията му за 2021 г.“*, По делото е представена Оценка на изпълнението за 2021 г. /л. 25/, от която се установява, че действително в мотивите оценяващият ръководител е посочил редица проблеми при изпълнение на служебните задължения от страна на С., а именно - неспазване на работното време, неспазване на срокове от страна на служителя, неприемливо поведение към останалите колеги (сериозно повишава тон, не изслушва и др.). Изрично е посочено, че неспазване на сроковете за изпълнение на задачите са довели до проблем при публикуването на таблица с данните за води на интернет страницата на НСИ, поради което тази задача е възложена на друг колега, неспазване на срок за предоставяне на ИАОС на данните за водите, необходими за изготвянето на национална инвентаризация за емисиите на парникови газове и други. Служителят е предупреден, че следва да покаже поведение и резултати в съответствие с изискванията за изпълнение от държавните служители през следващата година, в противен случай поведението му ще се отрази на следващата оценка.

Предвид изложеното съдът намира за неоснователни възраженията в жалбата, че годишната оценка не съдържа аргументирани мотиви за поставената най-ниска атестационна оценка. Напротив, посочено е конкретно кои цели и критерии за тяхното изпълнение не са покрити. Налице е обективно неизпълнение на поставените задачи,

като поставената оценка съответства с изискванията на чл. 76, ал. 7 от ЗДСл и чл. 18 от НУРОИСДА.

В случая неизпълнението е вследствие на зависещи от служителя причини, а съдът намира за недоказано оплакването в жалбата, че за атестиращия период същият е бил прекомерно натоварен, тъй като заеманата от него длъжност, която е следвало да бъде изпълнявана от двама експерти, е изпълнявана в голяма част от месеци само от него. По делото се установява, че работата по статистиката на водите, се изпълнява от двама служители – освен Ц. С. и от А. И.. Последното се потвърждава от представената по делото с молба от 22.03.2023 г. /л. 233/ служебна комуникация. От представените писмени доказателства се установява и наличие на полагаани усилия от страна на прекия ръководител за организация и своевременно изпълнение на целите, заложи в индивидуалния работен план на служителя. Определян е методически подход и е изготвян подробен график на работата на И. и С., които не са спазвани от жалбоподателя /л. 297/.

Противно на изложеното в жалбата, видно от представените по делото доказателства, категорично се установява, че на 05.07.2022 г., в срока по чл. 12, ал. 1 (*15 юни до 31 юли на съответната календарна година*) от Наредбата е проведена междинна среща, на която са отправени препоръки, обективирани във формуляр от срещата, към служителя С. да се стреми към оптимизиране на работния процес и време си с цел спазването на сроковете по възложените задачи и цялостното изпълнение на задълженията на НСИ, сроковете по които изтичат в края на годината. Спазени се условията и реда за провеждането им.

Неоснователно е оплакването в жалбата, че в случая не е проведена заключителна среща по смисъла 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 оценяваният 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. По делото е представен Доклад, с вх. № РД-12-122 от 06.02.2023 г. /л.47/ от Ц. С. до председателя на НСИ, с който са представени индивидуален план за 2023, годишна оценка за 2022 г. и кратка биографична справка. По делото се установява, че заключителна среща е проведена на 30.01.2023 г., за което е подписан и формуляр, съдържащ определената годишна оценка, без да отбележи, че не са спазени изискванията на чл. 13, ал. 2 и 3 НУРОИСДА. Индиция за проведена заключителна среща се съдържа и в представената по делото Докладна записка с вх. № РД-13-163/15.02.2023 г. /л. 12/ от Началник на отдел СОСЕ.

В случая служителят се е възползвал от правото си на възражение по чл. 23, ал. 1 от НУРОИСДА, съгласно формуляр по приложение № 4 от Наредбата. На основание чл. 24, ал. 2 от Наредбата контролиращият ръководител – Г. Н. е потвърдила определената от оценявания ръководител оценка, подробно мотивирана, попълнена и подписана а съгласно формуляра по приложение № 5 от НУРОИСДА. В случая контролиращият ръководител е разгледал възражението на Ц. С., като в правомощията му е да потвърди годишната оценка или да я промени с една оценка, съгласно чл. 24, ал. 2 от Наредбата, а правилността на оценяването е въпрос на оперативна самостоятелност на оценявания и контролния ръководител.

Спазена е и процедурата по чл. 8 от НУРОСИСДА. Отделните етапи са удостоверени с подписите на оценявания, оценяващия ръководител и контролиращия ръководител. Оценката и изпълнението на длъжността е обективирана в изискуемия формуляр, съгласно Приложение № 2 от НУРОИСДА, в който след разделите за индивидуален работен план, междинна среща и годишна оценка на изпълнението е посочено, че се поставят само съответните подписи съгласно чл. 20 от НУРОИСДА.

При така реализирания се фактически състав на чл. 107, ал. 2 от ЗДСл Председателят на Националния статистически институт законосъобразно е упражнил своите правомощия и е прекратил служебното правоотношение, поради получена най-ниска обща оценка на изпълнението на длъжността при атестиране – „неприемливо изпълнение“. Не е налице допуснато съществено нарушение на административно-производствените правила. На съдебен контрол подлежи не обективността на получената оценка, а самата процедура по атестиране, която в случая е била спазена. В този смисъл е и константната практика на ВАС по идентични казуси.

С оглед изложеното съдът намира, че жалбата е неоснователна и следва да бъде отхвърлена.

На основание чл. 81 ГПК във вр. с чл. 144 АПК съдът дължи произнасяне по претенциите на страните за присъждане на разноски. С оглед изхода на спора и по аргумент от противното на чл. 143, ал. 1 АПК на жалбоподателя не се дължат разноски, като при отхвърляне на претенцията за разноски, съобразно константната практика на ВКС, не се постановява нарочен диспозитив.

На основание чл. 143, ал. 3 АПК във връзка с чл. 37 от Закона за правната помощ в полза на НСИ следва да бъде присъдено юрисконсултско възнаграждение. Като съобрази фактическата и правна сложност на делото и предприетите от пълномощниците на ответника процесуални действия, съдът намира, че юрисконсултското възнаграждение следва да бъде определено, в размер на 150,00 лева съобразно чл.24 от Наредбата за заплащане на правната помощ.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на Ц. С. С., ЕГН: [ЕГН] срещу заповед № 62/15.02.2023 г., издадена от председателя на Национален статистически институт, с която на основание чл. 107, ал. 2 във вр. с чл. 108 от Закона за държавния служител е прекратено служебното му правоотношение, считано от 15.02.2023 г.

ОСЪЖДА Ц. С. С., ЕГН: [ЕГН], да заплати на Национален статистически институт юрисконсултско възнаграждение, в размер на 150 /сто и петдесет/ лева.

Решението подлежи на обжалване пред Върховния административен съд в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

СЪДИЯ::

