

Протокол

№

гр. София, 16.07.2025 г.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 69 състав, в
публично заседание на 16.07.2025 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Милена Славейкова

при участието на секретаря Грета Грозданова, като разгледа дело номер **5485** по описа за **2025** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

След изпълнение на разпоредбите на чл.142, ал.1 ГПК вр. с чл.144 АПК, на именно повикване в 13,30 ч. се явиха:

ЖАЛБОПОДАТЕЛКАТА – В. ЗИНОВИЕВНА Ш. – редовно уведомена, се явява лично и с адв. Ф., с пълномощно по делото.

ОТВЕТНИКЪТ – МИНИСТЪРЪТ НА ПРАВОСЪДИЕТО – редовно уведомен, представлява се от юриск. М. и юриск. Х., с пълномощни по делото.

СВИДЕТЕЛЯТ - Н. З., редовно призован, се явява лично.

СВИДЕТЕЛКАТА - Ц. Д. - държавен експерт в дирекция "Стратегическо развитие и програми", редовно призована, не се явява лично.

ДОКЛАДВА заявление от 3.7.25 г. от свидетелката Ц. В. Д., с което уведомява съда, че за датата на днешното с.з. е в платен годишен отпуск, като причина за неявяването ѝ в днешното с.з.

СВИДЕТЕЛКАТА - Ц. З.-К. - главен експерт в ДУЧР, редовно призована, се явява лично.

СТРАНИТЕ /поотделно/ - Да се даде ход на делото.

СЪДЪТ счита, че няма процесуални пречки за даване ход на делото и

ОПРЕДЕЛИ:

ДАВА ХОД НА ДЕЛОТО.

ДОКЛАДВА 2 бр. молби от ответника от 27.6.25 г. и от 2.7.25 г., с приложени писмени доказателства.

Адв. Ф. – Запознала съм се с приложените писмени доказателства. Подготвили съм писмено становище, кои от исканите от нас документи не са представени и моля повторно да задължите

ответника да ги представи. Във връзка с представените към тяхна молба от 2.7.25 г. доказателства, част от доказателствените искания се явяват като нови, просто за уточнение. Представяме доказателства под опис, с препис за насрещната страна. Други доказателства няма да соча. Нямам искания по доказателствата на този етап.

Юрк. М. – Моля да ни дадете срок за да вземем становище по доказателствените искания.

СЪДЪТ по доказателствата

ОПРЕДЕЛИ:

ПРИЕМА писмените доказателства, приложени към молба на ответника от 2.7.25 г., както и всички днес представени от жалбоподателката чрез адв. Ф. писмени доказателства.

ПРЕДОСТАВЯ ВЪЗМОЖНОСТ на жалбоподателката, чрез адв. Ф. в 7-дневен срок, считано от днес с писмена молба, с копие за насрещната страна да направи опис на доказателствата, които изисква с молбата приета в днешното с.з.

ПРЕДОСТАВЯ на основание чл. 193, ал. 1 от ГПК 7-дневен срок на ответника, считано от днес да се запознае и вземе становище по доказателствата представени от жалбоподателката в днешното с.з.

СЪДЪТ въведе в съдебната зала и пристъпва към снемане самоличност на свидетеля: Ц. И. З.-К., ЛК: АА3436299, издадена от МВР, български гражданин, неосъждана, без дела и родство със страните.

Предупредена за наказателната отговорност по чл. 290 НК за лъжесвидетелство.

СВИДЕТЕЛКАТА разпитана, каза: Известна ми е наказателната отговорност по чл. 290 НК. О. да говоря само истината.

СЪДЪТ пристъпва към разпит на свидетеля.

На въпроси на съда, свидетелката отговори - Работа в МП като главен експерт в дирекция „Управление на човешки ресурси“ (ДУЧР) към МП. Познавам г-жа Ш. в служебно качество. Заемала съм тази длъжност и към месец април 2025 г. Запозната съм, че директорът на дирекцията е уволнена дисциплинарно.

На въпроси на адв. Ф., свидетелката отговори – Не е имало практика в ДУЧР по въвеждане на самооценка от служителите на дирекцията по отношение на постигнатите резултати за тримесечието, с изключение на последното тримесечие на 2024 г., когато служителите от дирекцията бяха помолени от г-жа Ш. да направи всеки такава самооценка, по приложение, което е част от Вътрешните правила за заплатите на служителите в министерството. По това приложение всеки ръководител оценява по определени критерии подчинените служители и в конкретния случай, това, за което бяхме помолени от г-жа Ш., беше да се самооценим.

Аз лично се самооцених така, както г-жа Ш. ме е оценявала за последните тримесечия, когато сме имали такива оценки. Аз си поставих оценка такава, каквато тя ми поставяше.

Г-жа Ш. го предложи с цел получаване на обратна връзка, как всеки служител би оценил себе си за постигнатите от себе си резултати за последното тримесечие. Само колежката М. И. тогава не си направи самооценка, тъй като тогава не беше на работа.

Не съм запозната какво наложи искането на самооценка на служителите. Както казах по-рано, по спомен, тя го предложи като идея от нейна страна, като информация за нея по отношение на това, как всеки оценява сам себе си. Никой не възрази.

Не мога да кажа дали съществува нормативен или вътрешен документ, който да забранява извършването на такава самооценка. Доколкото си спомням относно оценяването за този тримесечен период са спазени вътрешните правила за оценка, но тъй като е минало повече от половин година, не мога да го кажа с категоричност. Вътрешното оценяване беше финализирано. В ДУЧР е полаган извънреден труд през 2023г.-2024г. Имало е издадена заповед за полагане на извънреден труд, полаган е извънреден труд от служителите на дирекцията, след което е отчитано и е заплащано. Тази заповед е на главния секретар. Не си спомням за нарушения във връзка с полагането и заплащането на извънреден труд.

Не мога да отговоря дали ръководството на МП е знаело за това, че се налага да се полага извънреден труд в ДУЧР. Има докладни записки, с които се предлага полагане на извънреден труд поради определени причини, които са го налагали и съответно има разрешение на главния секретар. Докладната записка съдържа предложение от директора на ДУЧР и касае служителите в цялата дирекция, без винаги да става въпрос за всички служители, а в зависимост от случаите. Доколкото си спомням в края на 2023г. се е наложило г-жа Ш. да положи извънреден труд, по който не е имало предварително одобрение, защото се е наложило извънредно. След това обаче е отчетен положения труд, описани са причините.

ДУЧР като инициатор, организира сключването на договор за анализ на натовареността в министерството, за изготвяне на методология и извършване на анализ в 4-те структурни звена. С предложение на главния секретар до министъра на правосъдието бяха предложени конкретните четири звена, които да попадат под този анализ. Г-жа Ш. определи мен като отговорно лице за изпълнението на договора.

След приключването на анализа и предоставянето от изпълнителя на резултатите от извършения анализ по отношение на четирите дирекции, резултатите бяха сведени до знанието на съответните дирекции, и от три от тях имаше възражения по отношение на резултатите. Имената на директорите, които възражиха са: г-жа Л. В. - директор на дирекция „Взаимодействие със съдебната власт“, г-н А. Й. - директор на дирекция „Електронно правосъдие и регистри“, г-жа М. И. - директор на дирекция „Стратегическо развитие и програми“.

Изпълнението на този договор е прието, аз подписах протокола за изпълнение на работата.

Присъствах лично на среща на 18.12.24 г., в кабинета на тогавашния главен секретар на МП. Не мога да си спомня кой беше инициатора на срещата, но присъстваха главния секретар на министерството Н. З., г-жа И. П., управител на фирмата, която извърши поръчката, от страна на ДУЧР бяхме аз, г-жа Т. Н. - гл. юрисконсулт, г-жа М. А. - гл. експерт, г-жа Д. К. - директор на дирекция „Вътрешен одит“ в МП. Г-жа Ш. тогава ползваше платен годишен отпуск. По време на срещата дойде и г-жа Д. К. - директор на дирекция „Вътрешен одит“ в МП. По време на срещата дойде министърът на правосъдието г-жа М. П. и зам. министърът на правосъдието г-жа М. М..

Г-жа М. П. и зам. министърът на правосъдието г-жа М. М. изразиха несъгласие с резултатите от извършения анализ на фирмата изпълнител по отношение на определени предложения, които фирмата изпълнител беше отправила като препоръка за изпълнение от страна на министерството за подобряване на определени процеси в министерството, касаеща тези 4 дирекции.

Г-жа И. П. се съобрази с част от несъгласията на министъра на правосъдието и зам. министъра на правосъдието, и част от препоръките бяха коригирани в окончателния доклад. По отношение на плащането, то се извърши в мандата на настоящия министър на правосъдието Г. Г.. Аз, като отговорно лице, предоставих документацията към дирекция „Финанси и бюджет“ и следях за плащането.

В края на годината аз също ползвах платен годишен отпуск, и когато се върнах на работа в началото на 2025г. разбрах, че е стартирана процедура по назначаване на основание чл. 81б от

ЗДСл за временно преместване на г-н П. С. от друга администрация на длъжност гл. секретар в МП. Поради тази причина, по разпореждане на г-жа Ш., изготвих проект на заповед за прекратяване на временното преназначаване на г-н З. на длъжност гл. секретар. В ДУЧР не съм запозната да има процедура, която да задължава служителите от дирекцията след регистриране и връчване на заповедта, да я пращат на органа по назначаването. В АИС на МП ДУЧР има самостоятелен модул, в който се регистрират заповедите, които касаят правоотношенията на служителите и те не се насочват към никого, те са видими само от служителите на нашата дирекция. Другият модул на системата, до който имат достъп всички служители, всички преписки се управляват през деловодната система. В конкретния случай по отношение на ЧР видимост имаме само ние и не се налага да се пренасочват към органа по назначаване, а и системата няма такава функционалност, тъй като това са заповеди, които се изготвят на хартиен носител, не са електронни.

Не съм запозната с практика да има определен служител, който да ходи в кабинета на министър П., за да докладва конкретно за извършена процедура по чл. 82а от ЗДСл.

След връчването на заповедта на г-н З. за прекратяването на временното преназначаване, г-жа Ш. ми даде тази заповед на мен, те са 4 екземпляра - един за служителя, един за дирекция „Финанси и бюджет“, един се прилага в досието на служителя и един екземпляр за регистъра, класъора, в който се съхраняват тези заповеди. Аз бях запозната, че г-н З. е изразил писмено несъгласие за прекратяване на временното му назначение.

Нямам спомен г-жа Ш. да ми е давала разпореждане за някакво сканиране в изброените от мен системи.

Не си спомням дали в случая с г-н З. имаше нещо по специфично в сравнение с други такива идентични случаи.

Сега си спомням още един случай на временно преназначаване на основание чл. 82а - беше по време на мандата на г-жа П..

Доколкото си спомням, през 2020г. е извършвана самооценка на министерството по натовареност, но тъй като тогава бях по майчинство, не мога до го кажа от първо лице. Доколкото си спомням е имало такъв план, който е бил подписан от г-н З., за определени мерки, които следва да се изпълнят и една от мерките е била за такъв тип извършване на функционален анализ на МП.

Не съм запозната някой от служителите в ДУЧР към момента на възлагане на поръчка на „Консенс“ ЕООД да е имал капацитет за извършването на такъв анализ.

Част от служителите на ДУЧР присъствахме по време на провеждането на интервютата със служителите на 4-те дирекции обект на анализ на натовареността. Интервютата се водеха от изпълнителя, а ние присъствахме за трупане на опит, за да може впоследствие и ние да прилагаме този анализ.

Изпълнителят изпрати паметни записки от проведените интервюта с 4-те дирекции и те са част от документацията на самата обществена поръчка, част от окончателния доклад.

Аз не съм присъствала, г-жа М. А. е присъствала на интервюто, което касае дирекция „Взаимодействие със съдебната власт“, където от страна на дирекцията е присъствал само директорът на дирекцията.

Не си спомням да съм замествала г-жа Ш. в края на месец юли 2024г.

Спомням си, че в дирекция „Международно право и сътрудничество и европейски въпроси“ имаме два случая на служители, които бяха временно преназначени на основание чл. 82а от ЗДСл, но тъй като те бяха командировани от министъра в постоянното представителство на ЕС в Б., по тяхно искане им бяха прекратени временните преназначавания, и впоследствие се командироваха в Б..

Случвало се е при изчисляване на действително отработеното време да се случи така, че през съответната година даден служител да няма отработени 6 месеца, за да има право да бъде оценен и да получи годишна оценка. Не мога да кажа с категоричност дали е имало оплаквания в тази връзка.

Жалбоподателката и адв. Ф. /поотделно/ – Нямаме повече въпроси.

На въпроси на ответника – Мога да споделя, че не са извършвани подобни дейности като анализ на натовареността от служители на ДУЧР.

Ю.. М. и юриск. Х. /поотделно/ – Нямаме повече въпроси.

СЪДЪТ ОСВОБОДИ свидетелката З. от залата.

СЪДЪТ въведе в залата и пристъпва към снемане самоличност на свидетеля: Н. Г. З., ЛК №649676382, издадена от МВР С., български гражданин, неосъждан, без дела и родство със страните.

Предупреден за наказателната отговорност по чл. 290 НК за лъжесвидетелство.

СВИДЕТЕЛЯТ разпитан, каза: Известна ми е наказателната отговорност по чл. 290 НК. О. да говоря само истината.

СЪДЪТ пристъпва към разпит на свидетеля.

На въпроси на съда, свидетелят отговори – Познавам г-жа Ш. от МП, аз работех в МП от 2003г. до 7.5.25г. Г-жа Ш. я познавам от 2014г., когато тя постъпи на работа в МП като директор на дирекцията.

На 6.1.25г. около 16,00 часа ми се обади г-жа Ш., за да се явя в нейния кабинет за връчване на заповед за прекратяване на временното ми преназначаване като гл. секретар на МП. Аз разбрах за това обстоятелство, когато влязох при г-жа Ш.. Запознах се със заповедта. Собственоръчно написах, че не съм съгласен с връчената ми заповед, написах дата и час. След това помолих да ми бъде изготвена молба за ползване на годишен отпуск и напуснах кабинета.

На въпроси на адв. Ф., свидетелят отговори – Не ми е известно да има разписана процедура за необходимостта служител от човешки ресурси да уведомява органа по назначаването за развитието при връчване на конкретна заповед.

По повод на прекратяване на временното ми преназначаване не съм викан от органа по назначаване, за да ме уведоми и да иска моето съгласие.

Запознат съм, че има система, която ползва дирекция „Човешки ресурси“ за всички документи, които касаят дейността на дирекцията и мисля, че са по същия ред и по същите правила, по които са всички останали документи. Това е електронна система в МП. Главният секретар няма достъп до електронната система на ДУЧР. За органа по назначаване не ми е известно, но мисля, че също няма достъп до нея.

Присъствал съм на оперативка при министър П. на 20.12.24г. с всички директори на дирекции в МП. На нея министър П. изрази критика към изготвения доклад от работата във връзка с анализа на натовареността. Тя изрази мнение, че не е доволна от направените изводи в доклада, че счита, че този доклад се прави с цел да се кадрува в министерството, след като тя вече не е министър.

Аз съм запознат с този анализ в качеството на възложител на поръчката по изготвянето му, тоест още от подготовката на идеята за провеждане на

такава поръчка, през запознаването на министъра с тази идея. Идеята за анализа възникна на база на това, че имаше много искания от различни директори на дирекции в МП за увеличаване на щата. Назад в годините /аз съм главен секретар от 2022г./, ставаше все по-очевидна необходимостта от промяна на УП на МП и това е обсъждано с трима министри, но поради това, че мандатите бяха кратки, не се стигаше до тази идея. Включително и с г-жа П., когато тя встъпи, мисля че през 2024г., сме обсъждали необходимостта от промяна на УП, като основните проблемите бяха в най-натоварените дирекции: „Българско гражданство“, Електронно правосъдие“ и „Министри“, където многократно се налагаше да се полага извънреден труд през годините, за да се наваксат преписки. В дирекция „Взаимодействие със съдебната власт“ имаше натрупано напрежение, беше иницирирана проверка от Инспектората по чл. 46 от ЗА към МП, който инспекторат излезе с доклад с предложение за търсене на дисциплинарна отговорност от директора на дирекция „Взаимодействие със съдебната власт“. Това си беше проблемна дирекция и г-жа П. беше запозната с това. Четвъртата дирекция, която беше също с проблеми, е дирекция „Стратегическо развитие и програми“, която последните две години 2023г. и 2024г., имаше един отдел, който беше с един служител, тоест имаше незаети и свободни щатни бройки. Това налагаше да се прецизира необходимостта от съществуването на този отдел, на тези задачи, да се поемат от дирекцията, да се дадат щатни бройки на дирекции, които имат нужда. Директор на последната дирекция беше г-жа М. И..

Всичко това, плюс изпълнение на методически указания за изпълнение на елементите на финансово управление и контрол, дадени през 2020г. от министъра на финансите, които насоки дават добри практики и препоръчват извършването на такъв анализ в администрациите, е причината за изготвяне на анализ на натовареността в МП.

Дотолкова, доколкото материята е нова и разработката на такъв анализ е в компетентността на дирекция „Стратегическо развитие и програми“, аз не считам, че министерството е разполагало с такъв капацитет да направи само (със собствени ресурси) анализ на натовареността. В допълнение, ако приемем, че го правим сами, обективността винаги е под съмнение.

Аз защитих на срещата на 20.12.24г. доклада на външния изпълнител. Аз исках да изложа мотиви, но министър П. заяви тогава, че това няма да е диалог, а ще бъде монолог. Даде ми думата, каза, че няма да коментира в детайли анализа и работата. Спомена, че изцяло визира работата на дирекция „Човешки ресурси“, на г-жа Ш., която отсъстваше тогава от работа, поради платен годишен отпуск.

Докладът беше приет на 19-ти декември, по мои спомени, и още в същия

ден беше представен на министъра на правосъдието, на зам. министрите, на политическия кабинет.

Г-жа П. беше запозната с приемането на доклада, дори на 18-ти декември, в кабинета на главния секретар, провеждахме среща, заключителна с изпълнителя по договора и в този момент, докато обсъждахме всички бележки, които са дадени на директорите на изброените четири дирекции, и съобразяването на бележките, обсъждането на това, кои бележки се приемат и кои не се приемат, на всички мотиви за това, което е неразделна част от доклада, г-жа П. и г-жа М. дойдоха в кабинета по време на среща, включиха се в работата и тогава тези неща, които впоследствие на оперативката на 20-ти бяха казани от г-жа П., г-жа М. ги каза първо тях на тази среща. Тогава г-жа П. беше запозната с работата, но не в пълен обем. След като аз обобщих пред министъра, пред зам. министъра и пред присъстващите най-важните проблеми в тези четири дирекции, които по никакъв начин не противоречат на директорите на дирекциите, г-жа П. мисля прие това като аргумент и обективен факт. Част от тези неща, които аз тогава изведох като изводи, сега ги виждаме реализирани в промените на УП на МП, които сега на 10.7.25 г. са качени на сайта на МС за обсъждане. За мен отправените критики на 20.12.24г. бяха голяма изненада.

Мотивите за необходимостта от извършване на такъв анализ обсъдих с г-жа П. в устен порядък, още преди изготвяне на докладната-записка с предложението. Докладната-записка е моя, в качеството ми на главен секретар, изготвена е от ДУЧР.

Спомням си я докладната, мерки 6 и 7 бяха включени в нея за да има яснота г-жа П., че и преди 2 години назад е имало такава идея и такава препоръка. Отделно, за да кажем, че тогава не са се реализирали тези мерки, поради големия финансов ресурс, необходим за реализацията на такъв анализ. Тогава, по мои спомени, е бил необходим ресурс от 120 000 лв. за изготвянето на такъв анализ. Мерки 6 и 7 касаят подобряване административния капацитет на МС.

Провел съм срещи във връзка с необходимостта от изготвяне на такъв анализ с контролните органи в МП, конкретно с директора на дирекция „Вътрешен одит“ и представителите на Външния одитен комитет – г-жа К., директор на дирекция „Вътрешен одит“ и г-н Я., като представител на външния одит. Г-н Я. и г-жа К. приветстваха възможността за провеждане на такъв анализ, подкрепиха изцяло идеята за провеждането на такъв анализ. Г-н Я. е участвал в разработването на методическите насоки на МФ, в детайли е запознат с необходимостта от извършването на такива анализи и същност и двамата подкрепиха дадената идея.

Моята докладна-записка за провеждане на процедура за избор на анализ

има утвърдителна резолюция от министър П. – „Да“.

Като възложител на обществената поръчка съм изпълнявал контрол през цялото време на изпълнение на договора от фирмата, избрана за изпълнител. Участвал съм в една от срещите с една от изброените дирекции, в рамките на 2 часа участвах, слушах, гледах, как се провеждат интервютата, как се набавя необходимата информация, за да може да се изготви анализа за съответната дирекция.

Встъпителна среща съм инициирал като по всяка ОП. Присъствал на встъпителната среща. Не са присъствали на встъпителната среща директорите на изброените 4-ри дирекции.

Предвид на разгласяването на това, че ще има такава ОП в МП, лично аз на оперативка запознах целия ръководен състав с това, че такава поръчка ще бъде проведена, с мотивите за това, защо са избрани точно тези 4-ри дирекции. На оперативка, след като ги запознах, направих изрична среща в залата на МП с директорите на 4-те дирекции, като по тяхно желание присъстваха и служители от дирекциите. Подробно ги запознах с това, каква е идеята. Опитах се категорично да разсея техните негативни нагласи и съмнения, че това се прави с някаква цел, да бъдат ошетени, опитах се да им кажа, че най-малко това е идеята. Напротив, идеята е максимално обективно да има изводи, които да послужат впоследствие при промяна на УП.

По време на оперативката, за която споменах с директорите на дирекциите, на която ги запознах с предстоящия анализ, двама директори изразиха желание техните дирекции да бъдат включени в анализа, но не те не бяха от избраните дирекции – това бяха дирекция „Процесуално представителство на РБ пред ЕСПЧ“ - г-жа К. е директор и г-н Т.. Те и двамата изразиха желание да бъдат включени в такъв анализ. Обясних им, че финансовият ресурс е разчетен за 4-ри дирекции, че тези 4-ри дирекции са обсъдени с министър П. и инициращата докладна е резолирана, т.е. е факт. Обясних им, че ако и когато бъде изготвен такъв анализ, и такава методология за такъв анализ, съответно обучение на служители от дирекция „Човешки ресурси“, ние като администрация щяхме да можем сами да си правим анализ на всяко звено, което има необходимост. Всички ме разбраха на тази оперативка – двамата директори и пред мен, след това не са поставили въпроси нито писмено, нито устно.

За времето от месец октомври 2022г. до месец януари 2025г. на мен не ми е възлагано изготвянето на стратегия за развитие на човешките ресурси. Аз не съм възлагал на г-жа Ш. изготвянето на такава стратегия, не ми е известно и някой друг да е възлагал такава задача на ДУЧР. Мога да кажа, че това, че няма документ, наименуван стратегия за развитие на човешките

ресурси, не означава, че елементите на такава стратегия ги няма разписани, разработени и утвърдени. Аргументите ми в тази посока са, че част от тези документи са утвърдени в системата за финансово управление и контрол, друга част от документите, това са вътрешните правила, правилата за заплатите в министерство и редица други.

Считам, че всички документи, които са част от стратегията на У. са разписани и ги има налични в МП. Тези, които е било необходимо да бъдат разработвани, ежегодно се включваха в оперативния план за изпълнение на стратегията в министерството – план, който включва различни цели и дейности на различните административни звена. Ако е имало необходимост, те са включвани в този оперативен план.

Известно ми е за полагането на извънреден труд, не само от дирекция „Човешки ресурси“, а и от цялото министерство. Месец октомври 2022 г., когато встъпих в длъжност като главен секретар, една от задачите, поставени ми от тогавашния министър на правосъдието, в присъствието на г-жа П., зам. министър на правосъдието, беше именно намаляването на извънредния труд в министерството. Намаляването на извънредния труд за дирекция „Човешки ресурси“ се случи, като за 2024г. са с 50 % по-малко спрямо 2023г. разписаните дни извънреден труд. Като цяло за министерството, не се случи.

И в качеството ѝ на зам. Министър, и в качеството ѝ на министър, г-жа П. беше запозната с необходимостта от полагане на извънреден труд. Всяка година се прави доклад за извънредния труд за предходната година и той се представя пред органа по назначаване.

Конкретно по нормата на чл. 82а от ЗДСл, през 2024г. имаше случай във връзка с командироването на директора на дирекция „Международно право и сътрудничество и европейски въпроси“ в постоянното представителство в Б., и това наложи изготвянето на такива заповеди, конкретно за 2024г. в нейния мандат. Всички процедури по преназначаване са ставали с изричното съгласие на служителите. Органът по назначаване е наясно с това. В мандата ми като главен секретар не е имало случаи, в който служител да е преназначаван и да е изразявал несъгласие.

Като главен секретар не ми е известно да има нормативен акт, който да забранява извършването на самооценка. Известно ми е, че в ДУЧР в края на 2024г. за последното тримесечие на 2024г. бяха извършени такива самооценки от служителите в дирекцията. Известно ми е, защото при преглед на оценките за третото тримесечие на тази година, което се случи през месец октомври, зам. министър М., по разпореждане на г-жа П., се запозна с всички оценки на служителите в министерството и изрази несъгласие с поставените оценки конкретно в ДУЧР. И от там тръгна идеята

на г-жа Ш. за самооценка на служителите. Тя ме запозна с тази идея и аз нямах нищо против. Мотивите за предприемане от нейна страна на това действие беше, за да се постигне максимална обективност при изготвянето на тези оценки, за да отпаднат съмненията и упреците.

По мои спомен имаше такъв случай на извънреден труд, който да не е инициран предварително от мен, и аз да съм дал предварително разрешение. Това се случи през декември 2023г. с г-жа Ш.. Когато се налага извънреден труд, за да се положи без да е предварително изготвена необходимата документация, и да е спазена процедурата, каквито случаи има многократно в министерството, например при аварии, извънредният труд се полага, съответно аз като главен секретар давам устно разрешение на служителите от охраната, да допуснат конкретни лица до конкретни помещения за полагане на труд. Полага се този труд, след което в първия работен ден се изготвя необходимата документация за отчитането му.

Извънреден труд през декември 2023г. от г-жа Ш. и през декември 2024г. е за едно и също - изготвяне на необходимите данни, които да се предоставят на директорите на дирекциите в МП за извършване на годишното оценяване на служителите от МП. През 2023г. имаше проблем с централизираната система, която ползва ДУЧР и която система се администрира от МС.

За един служител, за да се изчисли отработеното време през годината, не можеше да се ползва системата, а всичко трябваше да се прави на ръка. Считам, че това е обстоятелство, налагащо извънреден труд, и за това съм разрешил полагането на такъв.

В качеството ми на главен секретар съм пряк ръководител на ДУЧР и в това ми качество съм запознат с натовареността на дирекцията. През тези 2 години в дирекцията имаше текучество. През 2023г., от месец януари до месец април, напуснаха трима служители от дирекцията. Дирекцията е от 6 човека и напуснаха трима, по мои спомени. В началото на 2023г. стартирахме ударно попълване на всички незаети щатни бройки. Това наложи провеждането на редица конкурси. За тези 2 години мога да кажа, че в министерството почти нямаше към края на 2024г. свободни щатни бройки, именно поради тази политика. Всичко това е извършено със този непопълнен щат на дирекция „Човешки ресурси“. През тези години г-жа Ш. е изпълнявала задачи, които не са пряко нейно задължение, например участието ѝ през 2024г. в комисията относно конкурсите за нотариуси, което породило много напрежение в дирекцията, както и между мен и нея, защото се забавяше работата. Това категорично е свързано с полагането на извънреден труд от г-жа Ш..

През тези години, при три различни политически ръководства, е имало случаи, в които по искане на ресорен министър, зам. министър отговарящ за

ГДИН и за ГДО, всички документи, които касаят човешките ресурси в тези структури, трябваше да минат през ДУЧР за съгласие, съответно и през мен. Това също е налагало полагане на извънреден труд. Относно ненормирания работен ден, да, имало е случаи, в които не само директори на дирекции, но и самите служители на ДУЧР са идвали по-рано и са оставали и след края на работния ден. През тези 2 години - 2023г. и 2024г., особено 2023г., бяха положени доста усилия за промяна на правилата за работните заплати и промяна на материалното стимулиране. Това беше извършено от ДУЧР, с работна група, включваща всички директори плюс синдикалния лидер при невероятно тежък процес на съгласуване. Това се прави за първи и последен път в министерството. Всичко това е минало през ДУЧР, дирекцията е била доста натоварена, най-вече с изпълнение на задачи, които са извън компетенцията ѝ.

По отношение на участието на г-жа Ш. в комисията за допускане на кандидати за нотариус, мисля че работата продължи повече от 3 месеца. За това време тя не е давала извънреден труд, конкретно за работата на комисията, защото комисията е работила само в работно време. Мога да отбележа, че това е задължение на съвсем друга дирекция, а именно дирекция „Взаимодействие със съдебната власт“. Аз направих опит по средата на работата на комисията, да запозная г-жа Ш. и г-жа П. с необходимостта от включването в работата на тази комисия на директора на дирекция „Взаимодействие със съдебната власт“, но ми беше отказано.

През този период на работа на комисията, както споменах, доста се обтегнаха отношенията между мен и г-жа Ш., поради забавяне на изпълнението на задълженията ѝ като директор на дирекцията. Налагало се е да давам разрешение да се изнасят документи, за да бъдат изработени и да се свърши работата в срок.

МП има изградена система за контрол на достъпа с интегрирана система за отчитане на работното време.

СЪДЪТ ПРЕДЯВИ на свидетеля справка за отработено време на служителите на ДУЧР, посочена в т. 17 от молба на ответника от 2.7.25г.

Свидетелят продължава – Тези справки са от системата за контрол на достъпа. Тази система е различна от системата за отчитане на работното време. За да се изготви справката за изработено работно време на всеки служител, задължения имат две дирекции – дирекция „Канцелария“, която подава информация за командировките на служителите през предходния месец, и дирекция „Човешки ресурси“, която предоставя информация за отпуските и болничните. След като се получи тази информация, тя се

въвежда ръчно. Категорично формата за отчитане по последната система изглежда по друг начин извън предявената ми справка по т. 17.

На запис от 27.6.24г. относно В. Ш., в 20,37 часа с информация „отказ на карта“, при липса на информация в колона „Присъствие“ – от тази информация е видно, че г-жа Ш. е излязла в 20,37 часа, а системата за контрол на достъп е настроена да работи или до 19,00 ч. или до 19,30 ч. Поради това системата след този час вече не може да прочете нищо, защото картата не работи. В такъв случай служител, когато напуска след работно време, следва да се запише в книгата при охраната.

За месец ноември 2024г. за дните 6-ти, 11-ти, за В. Ш., за час 09,17 часа в колона „Врата“ е посочено С-главен вход – това е Славянска, главен вход, а за 09,58 часа е посочено А-главен вход е А., главен вход. На записа от 1-ви ноември в 09,38 часа - С-служебен вход означава вход към гишетата за гражданите, към канцеларията.

В МП всички директори на дирекции съгласуват длъжностните характеристики на ръководителите на звена и на служителите в звената. Под звена имам предвид и дирекция. Това означава, че всички директори на дирекции съгласуват собствените си длъжностни характеристики. Това произтича от препоръка на контролния орган. Не ми е известен друг случай на директор, който да си е съгласувал длъжностната характеристика и това да е проблем.

Ю.. М. и юриск. Х. /поотделно/ – Нямаме повече въпроси.

Жалбоподателката и адв. Ф. /поотделно/ – Нямаме повече въпроси.

СЪДЪТ ОСВОБОДИ свидетеля от залата.

Адв. Ф. – Тъй като другият допуснат свидетел Ц. Д. е по други точки от заповедта, държим на нейния разпит, и моля същата да бъде призована за следващото с.з.

За събиране на доказателства, **СЪДЪТ**

ОПРЕДЕЛИ:

ОТЛАГА и НАСРОЧВА делото за 17.09.2025 година от 14.00 ч., за която дата и час страните са уведомени от днешното с.з.

ДА СЕ ПРИЗОВЕ свидетелката Ц. Д..

Протоколът е изготвен в съдебно заседание, което приключи в 15,34 ч.

СЪДИЯ:

СЕКРЕТАР: