

РЕШЕНИЕ

№ 32556

гр. София, 06.10.2025 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 69 състав, в
публично заседание на 17.09.2025 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Милена Славейкова

при участието на секретаря Богданка Гешева, като разгледа дело номер **5485** 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.

Образувано е по жалба на В. З. Ш., ЕГН [ЕГН], със съдебен адрес [населено място], [улица], вх.1, ап.2, чрез адв. Е. Ф. от САК, срещу Заповед № ЧР-03-40 от 23.04.2025 г. на министъра на правосъдието, с която ѝ е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ и е прекратено служебното ѝ правоотношение.

Жалбоподателката претендира за незаконосъобразност на оспорената заповед поради неспазване на установената форма, съществени нарушения на административно производствените правила, неправилно приложение на материалния закон и несъответствие с неговата цел. Визира нарушения на чл.93, ал.1 и ал.2, чл.94, ал.1 и ч.97, ал.1, т.4 от ЗДСл – на законоустановения 1-годишен срок и пропуски при описание на твърдените дисциплинарни нарушения. Твърди, че липсата на конкретика при описание на нарушенията започва още с писмо изх. № 03-00-1 от 02.01.2025 г. на министъра на правосъдието г-жа М. П., поради което и образуваното със заповед от 07.01.2025 г. е незаконосъобразно предвид това, че в нея министърът на правосъдието вече е приел наличието на виновно извършени дисциплинарни нарушения. Навежда подробни съображения по всички точки на оспорената заповед. Намира изслушването по реда на чл.93 от ЗДСл за опорочено предвид присъствието на други служители при него, освен дисциплинарно наказващия орган (ДНО), което накърнява безпристрастността. В допълнение счита, че предоставените от нея подробни писмени обяснения от 18 стр. и от 32 страници, не са обсъдени от ДНО. Твърди, че ДНО не е обсъдил цялостното служебно поведение на служителката, вкл. многобройни награди и образцово изпълнение на служебните задължения в периода 2016 г. - 2024 г. Претендира се отмяна на заповедта и присъждане на разноски. Подробни съображения излага в

писмени бележки от 26.09.2025 г., чрез адв. Ф.. Поддържа, че доводите за извършено нарушение, свързано с избора конкретни дирекции, които да бъдат обект на анализ на натовареността, се опровергават от свидетелските показания на изслушаните по делото свидетели.

Ответникът министър на правосъдието оспорва жалбата, чрез юрк М. и юрк Х., както и в писмено становище от 17.06.2025 г. и писмени бележки от 25.09.2025 г. Навежда подробни доводи, вкл. от събраните по делото доказателства, че жалбоподателката е извършила посочените в оспорената заповед нарушения, съобразно които наложеното ѝ наказание се явява законосъобразно, мотивирано и справедливо.

Административен съд София град, като прецени доводите на страните и събраните по делото доказателства, намира следното от фактическа страна:

С писмо с изх. № 03-00-1 от 02.01.2025 г., издадено от г-жа М. П. - министър на правосъдието, е информиран г-н Д. Г. - министър-председател на Република България, с копие до г-жа М. Т. — ръководител на Главния инспекторат на Министерски съвет, за констатирани нередности в дейността на дирекция „Управление на човешките ресурси” (ДУЧР) в МП.

Със Заповед № ЧР-03-3 от 07.01.2025 г. на министъра на правосъдието и във връзка с негов доклад до министър-председателя от 02.01.2025 г. е наредено да се образува дисциплинарно дело за изясняване на фактите и обстоятелствата относно допуснати от държавния служител В. З. Ш. — директор на ДУЧР в МП дисциплинарни нарушения.

От министъра на правосъдието, на основание чл. 62 ал. 2, вр. ал. 1 от Устройствения правилник на МС, е поискано министър-председателят да разпорежи инспектори от Главния инспекторат на МС да извършат всеобхватна проверка на дейността на ДУЧР в МП и в частност на директора на дирекцията - В. Ш.. Със Заповед № Р-3 от 08.01.2025 г. на министър-председателя е наредено в срок до 04.03.2025 г. да се извърши извънпланова проверка от инспектори в Главния инспекторат към Министерски съвет по администрирането на процеса по управление на човешките ресурси в Министерството на правосъдието за периода от 01 януари 2023 г. до 31 декември 2024 г.

С придружително писмо от МС вх. № 03-00-1#16/12.03.2025 г. постъпва Доклад с вх. № 04.04-1 от 4 март 2025 г. за резултатите от извършена извънпланова проверка по администрирането на процеса по управление на човешките ресурси в Министерството на правосъдието за периода от 01 януари 2023 г. до 31 декември 2024 г. на Главния инспекторат на Министерския съвет, ведно с приложените към същия писмени доказателства.

Към дисциплинарното дело се приобщени и изложени констатации относно установено нарушение на служебните задължения на служители от ДУЧР, в частност от служителя В. Ш. - директор на дирекция „Управление на човешките ресурси“, изложени в Доклад с рег. № 91-00-101 от 18.03.2025 г. на г-жа В. М. - главен секретар на Министерство на правосъдието до министъра на правосъдието.

Издадена е оспорената Заповед № ЧР-03-40 от 23.04.2025 г. на министъра на правосъдието, с която на жалбоподателката е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ и е прекратено служебното ѝ правоотношение за поведение, подробно описани в пет пункта. ДНО е приел, че описаното в заповедта поведение на служителката съставлява дисциплинарно нарушение по чл. 89, ал.2, т. 1, т.2, т. 3 и т.5 и чл. 2, т.1, т.2 и т.4 и чл. 5, ал. 3 от Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация, които нарушения са констатирани и доказани в Решение на Дисциплинарен съвет при Министерство на правосъдието по Дисциплинарно дело № 1 от 2025 г., образувано със Заповед № ЧР-03-3 от 07.01.2025 г. на министъра на правосъдието.

Предвид тежестта на нарушенията и настъпилите от тях последици за държавната служба и за гражданите, формата на вината на държавния служител, обстоятелствата, при които са извършени нарушенията, както и цялостното служебно поведение на държавния служител, ДНО е наложил

дисциплинарно наказание по чл. 90, ал. 1, т. 5 от ЗДСл „уволнение“ и на основание чл. 107, ал. 1, т. 3 от ЗДСл е прекратено служебното правоотношение на държавния служител.

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

Заповедта е връчена на 05.05.2025 г. и оспорена с жалба от 16.05.2025г. – в срока по чл.149, ал.1 АПК, вр. чл.124, ал.1 ЗДСл, от легитимирано по смисъла на чл.147, ал.1 АПК лице и срещу подлежащ на оспорване индивидуален административен акт, поради което е процесуално допустима.

Разгледана по същество, жалбата е основателна, по следните правни съображения:

При служебната проверка по чл.168, ал.1, вр. чл.146 АПК, съдът констатира, че актът е издаден от компетентен административен орган по чл.92 ЗДСл и чл.5 от УП на МП – органа по назначаване в МП, но при допуснати отменителни основания по чл.146, т.2-5 от АПК – в нарушение на установената форма по чл.97, ал.1 от ЗДСл, при допуснати съществени процесуални нарушения, неправилно приложение на материалния закон и несъответствие с неговата цел.

По силата на чл.94, ал.1 от ЗДСл дисциплинарните наказания се налагат не по-късно от два месеца от откриване на нарушението и не по-късно от една година от извършването му, като тези срокове не текат, когато държавният служител е в законоустановен отпуск (чл.94, ал.3 от ЗДСл). Приема се трайно в съдебната практика, че по-краткият 2-месечен срок от откриване на нарушението се поглъща от по-дългия 1-годишен срок от извършването му. За целите на спора изложеното означава, че дисциплинарно наказание може да се наложи за деяния, извършени най-много една година преди налагане на наказанието. Доколкото в случая наказание е наложено на 23.04.2025 г., то е дължим извод, че дисциплинарната отговорност на служителката не може да бъде ангажирана за деяния (действия или бездействия), извършени преди 23.04.2024 г. Този срок следва да се счита за удължен с ползван от служителката платен годишен отпуск след 23.04.2024 г., посочен на стр. 10 от оспорената заповед, а именно – общо с 30 дни. Ето защо, обсъждането на вменените деяния в настоящето решение ще касае поведение на служителя след 24.03.2024 г., защото за извършените преди това деяния е изтекъл срокът по чл.94, ал.1 и ал.3 от ЗДСл.

Съгласно чл.96, ал.1 от ЗДСл преди да наложи дисциплинарно наказание по чл. 90, ал. 1, т. 4 и 5, дисциплинарно наказващият орган взема становището на дисциплинарния съвет, който образува дисциплинарно дело по негово нареждане. В случая, със Заповед № ЧР-03-3 от 07.01.2025 г. на министъра на правосъдието, на основание чл.96, ал.1 от ЗДСл и във връзка с доклад на министъра на правосъдието до министър-председателя от 02.01.2025 г., е наредено на Дисциплинарния съвет (ДС) при МП да образува дисциплинарно дело за изясняване на фактите и обстоятелствата относно допуснати от жалбоподателката нарушения на служебни задължения и неспазване на правилата на Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация (КПСДА), за периода от 06.01.2023 г. до 07.01.2025 г. В съответствие със Заповед № ЧР-03-3 от 07.01.2025 г. на министъра на правосъдието председателят на ДС при МП, определен със Заповед № ЛС-04-3 от 07.01.2025 г. на министъра на правосъдието, е образувал дисциплинарно дело № 1 от 2025 г. срещу В. Ш. – директор на ДУЧР в МП. Не е спорно по делото, че ДС при МП е заседавал в състава, определен със Заповед № ЛС-04-150/28.03.2022 г., изменена със Заповеди № № ЛС-04-549/06.12.2022 г., ЛС-04-170/22.05.2023 г., ЛС-04-1/03.01.2025 г. и ЛС-04-3/07.01.2025 г. и ЛС-04-5/09.01.2025 г. на министъра на правосъдието. По образуваното дисциплинарно дело е постановено Решение № 1 от 03.04.2025 г. на ДС при МП. Съдът приема за спазена формалната процедура за образуване на дисциплинарно производство по чл.96, ал.1 от ЗДСл. Предвид граматическото тълкуване на разпоредбата и използваното в нея местоимение „който“, съдът не намира, че е допуснато нарушение поради образуването на дисциплинарно дело със заповед на председателя на ДС, тъй като местоимението „който“ се отнася именно до дисциплинарния съвет.

Релевантното обстоятелство в случая е, че дисциплинарното производство е надлежно образувано със заповед на ДНО и ДНО е взел становището на ДС, който е заседавал в надлежен състав. Процедурата по образуване на дисциплинарно производство обаче е изпълнена формално, тъй като в нито един от посочените документи - Заповед № ЧР-03-3 от 07.01.2025 г. на министъра на правосъдието, доклад на министъра на правосъдието до министър-председателя от 02.01.2025 г. и Заповед № ЧР-03-4 от 07.01.2025 г. на председателя на ДС при МП не са посочени конкретни факти от поведението на държавния служител, за които му е повдигнато дисциплинарно обвинение. По изложените съображения съдът приема, че още при образуване на дисциплинарното производство са допуснати съществени процесуални нарушения, които съществено са накърнили правото на защита на жалбоподателката да разбере конкретните факти от поведението ѝ, които ДНО счита, че осъществяват състав на дисциплинарни нарушения, респ. да организира защитата си срещу тях. Изложеното е самостоятелно отменително основание по чл.146, т-3 от АПК.

Императивната разпоредба на чл. 93, ал.1 от ЗДСл вменява задължение на ДНО преди налагане на дисциплинарното наказание да изслуша държавния служител и да му даде срок за писмени обяснения, като събере и оцени посочените от него доказателства. С цел осигуряване правото на защита на уличения служител съдебната практика е наложила съответно тълкуване, че нормата ще бъде спазена, ако служителят е запознат в пълнота с дисциплинарното обвинение. С други думи, след като фактическият състав на вменените дисциплинарни нарушения е разкрит в пълнота, което обикновено става със заключителните документи на дисциплинарното разследване – в случая решение на ДС на МП от 03.04.2025 г.

На служителката е връчено писмо № 92-32-2¹²⁵ от 08.04.2025 г. на министъра на правосъдието за явяването ѝ в кабинета на ДНО на 11.04.2025 г., в 13:00 часа, във връзка с образуването със Заповед № ЧР-03-3 от 07.01.2025 г. и Заповед № ЧР-03-4/07.01.2025 г. дисциплинарно дело. За целите на изслушването на служителката е предоставена възможност за запознаване с доказателствата, събрани по дисциплинарно дело № 1/2025 г. на 09.04 и на 10.04.2025 г. За запознаване с тези материали е съставен констативен протокол от 10.04.2025 г., удостоверяващ визираното в него запознаване в периода от 09:05 часа до 13:30 часа. Жалбоподателката е депозирала писмени обяснения № 92-32-2#20 от 11.04.2025 г. и № 92-32-2#22 от 14.04.2025 г. Същите не са приети с резолюция от ДНО, релевантна с доказателствена цел на запознаването му с тях, но формално са обсъдени в оспорената заповед.

За проведеното изслушване на г-жа В. Ш. е съставен протокол от 11.04.2025 г. (л. 314). Същият удостоверява проведена среща в рамките на един час между ДНО, служителката и неин защитник адв. Ф., както и на други служители. В протокола не е възпроизведено съдържанието на разговора.

При тези данни по делото съдът приема, че по делото липсват доказателства за действително проведено изслушване при спазване на стандартите по чл.93, ал.1 от ЗДСл, а именно служителят да е запознат в пълнота с дисциплинарното обвинение и да му бъде предоставена възможност да се защити срещу него (т.нар. последна дума). В протокола за изслушване от 11.04.2025 г. са цитирани заповедите за образуване на дисциплинарно производство, но в същите не са посочени конкретни факти и обстоятелства от служебното поведение на г-жа Ш.. В заповедите за образуване на дисциплинарно производство е посочено писмо изх. № 03-00-1/02.01.2025 г. от г-жа М. П. - министър на правосъдието до г-н Д. Г. - министър-председател на Република България, но същото не съдържа никаква конкретика относно служебното поведение на служителката – конкретни примери с дати или период на извършване на конкретни нарушения. При невъзпроизвеждане на съдържанието на разговора в протокола за изслушване от 11.04.2025 г.

изобщо не може да се приеме, че уличената служителка се е запознала с всички елементи от фактическите състави на повдигнатите ѝ дисциплинарни обвинения и е могла в пълнота да се защити срещу тях. Според съдебния състав е дължим извод за липса на проведена реална процедура и изслушване на служителката, а единствено формално документиране на такава, което не отговаря на изискванията на чл.93, ал.1 от ЗДСл. Обективният факт, че г-жа Ш. се е защитила с писмени обяснения № 92-32-2#20 от 11.04.2025 г. и № 92-32-2#22 от 14.04.2025 г. на общо 50 страници не означава, че е спазено правото ѝ на защита. Този обем на писмените обяснения реално е показателен, че служителката се защитава по неясни дисциплинарни обвинения и реално „за всичко“, посочено в нейна докладна записка № 92-34-1 от 02.01.2025 г., приложена към писмо изх. № 03-00-1/02.01.2025 г. на министъра на правосъдието. В допълнение, основателни са възраженията на служителката, че при изслушването са присъствали и други служители, срещу чиято безпристрастност жалбоподателката навежда конкретни доводи.

Изложеното не отговаря на доказателствените стандарти за провеждане на процедура по чл.93, ал.1 от ЗДСл с цел осигуряване на правото на защита на служителя срещу повдигнатото му дисциплинарно обвинение. Приложима е презумпцията по чл.93, ал.2 от ЗДСл, според която когато дисциплинарно наказващият орган не е изслушал държавния служител или не е приел и обсъдил писмените му обяснения, съдът отменя дисциплинарното наказание, без да разглежда спора по същество. Изложеното е основание за формална отмяна на обжалваната заповед, т.е. без да се разглежда спора по същество.

За пълнота на изложението, с цел осъществяване на пълноценна касационна проверка на съдебния акт и предоставяне на пълноценно право на защита на страните, съдът намира, че следва да изложи съображения и по същество по спора – по приложението на материалния закон. Съгласно чл.97, ал.1 от ЗДСл дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед на дисциплинарно наказващия орган, в която се посочват: трите имена и длъжността на дисциплинарно наказващия орган, дата на издаването, трите имена и длъжността на наказвания държавен служител, описание на извършеното от него нарушение, датата и мястото, където е извършено, обстоятелствата, при които е извършено, както и доказателствата, които го потвърждават, служебните задължения, които са били виновно нарушени, видът и размерът на наказанието и правното основание за налагането му. Приема се константно в съдебната практика съобразно Тълкувателно решение № 16/1975 г. на ОСГК на ВС, че мотивите на оспорения индивидуален административен акт могат да се считат за допълнени с тези в други документи, предхождащи издаването му, стига в него да е направено позоваване на тях. В случая, в оспорената Заповед № ЧР-03-40 от 23.04.2025 г. е направено позоваване на следните документи, предхождащи издаването ѝ и евентуално съдържащи елементи от фактически състав на дисциплинарни нарушения: 1.Писмо с изх. № 03-00-1/02.01.2025 г. от г-жа М. П. – министър на правосъдието, 2.Доклад с вх. № 04.04-1 от 4 март 2025 г. за резултатите от извършена извънпланова проверка на Главния инспекторат на Министерския съвет, 3.Доклад с рег. № 91-00-101/18.03.2025 г. на г-жа В. М. - главен секретар на МП и 4.Решение № 1 от 03.04.2025 г. на ДС при МП.

Съдът приема, че писмо изх. № 03-00-1/02.01.2025 г. от г-жа М. П. - министър на правосъдието до г-н Д. Г. - министър-председател на Република България не може да послужи за мотивиране на оспорената заповед, тъй като съдържанието му не съответства на императивните изисквания на чл.97, ал.1, т.4 от ЗДСл. В писмото са посочени следните данни, които според министъра представляват дисциплинарни нарушения:

- провеждане на конкурси по правила, разписани така, че да бъдат назначени конкретни

лица, а за останалите свободни места се назначават служители по съвместителство, което води освен до неравномерно натоварване, до определени финансови зависимости, но и до ясно изразени сред служители в МП съмнения за корупционни практики.

- саботиране с години на опити на различни политически кабинети за въвеждане на електронен документооборот и свързаност на ДУЧР с другите дирекции в Министерство на правосъдието.

- дисбаланс при определяне размера на възнагражденията на служители в МП, при които назначени на длъжност „държавен експерт“ в специализирана администрация получават възнаграждения по-ниски от „главен експерт“ в общата администрация.

- изкривяване годишните оценки на служителите, както и оценките за ДМС, включително и чрез определяне на ИРМЗ без ясни критерии и представяне на невярна информация при поискване от членовете на политическия кабинет за броя, критериите и длъжностите на лица, на които са определени ИРМЗ.

- изготвяне на вътрешни правила за формиране на РЗ и приложение № 1 към тях, некореспондиращо с Наредбата.

- неясни правила за определяне на ДМС, отново създаващи усещане сред служителите в МП за корупционни практики, бездействие при прекратяване на трудово правоотношение на починал служител и множество други действия и бездействия, които уронват престижа на министерството и създават негативен микроклимат.

Дисциплинарното производство е санкционно такова, поради което изискванията на чл.97, ал.1, т.4 от ЗДСл за описание на извършеното нарушение, с посочване на датата и мястото, където е извършено, обстоятелствата, при които е извършено, както и доказателствата, които го потвърждават, са завишени. Изложеното е в съответствие с правото на защита на уличеното лице да може да разбере повдигнатото му дисциплинарно обвинение и да организира защитата си срещу него. За целите на съдебния процес по проверка на законосъобразността на наложеното дисциплинарно наказание същият стандарт изисква описанието на нарушението да предоставя възможност на съда да осъществи дължимия контрол за законосъобразност на акта. С други думи, описанието на нарушението следва да предоставя възможност на незаинтересован орган, в смисъл незапознат в детайли с организацията на работа в съответната администрация и натоварен с компетентност да правораздава, да разбере релевантните елементи от описаното поведение на държавния служител, за да може да приложи към тях материалното право.

В конкретния случай, писмо изх. № 03-00-1/02.01.2025 г. не съдържа изискуемата конкретика за описание на дисциплинарни нарушения по смисъла на чл.97, ал.1, т.4 от ЗДСл. Освен, че в него не е посочен времеви период на нарушенията, което е изключително съществено за описанието им, същото не съдържа никаква конкретика с посочване на имена, дати, номера или други индивидуализиращи белези на хора и събития. Не са посочени конкретни: конкурси, лица, служители, оценки на служителите, оценките за ДМС, вътрешни правила за формиране на РЗ и определяне на ДМС. Неподкрепени с конкретика и неясни са твърденията за: определяне на ИРМЗ без ясни критерии, за представяне на невярна информация при поискване от членовете на политическия кабинет за броя, критериите и длъжностите на лица, на които са определени ИРМЗ, за изготвяне на вътрешни правила за формиране на РЗ и приложение № 1 към тях, некореспондиращо с Наредбата, за неясни правила за

определяне на ДМС, за усещане сред служителите в МП за корупционни практики. Недопустимо за санкционно производство е обобщаващото посочване в писмо изх. № 03-00-1/02.01.2025 г. на „множество други действия и бездействия, които уронват престижа на министерството и създават негативен микроклимат“ или „саботиране с години“.

Дължим е извод, че писмото на министъра на правосъдието от 02.01.2025 г., което не съдържа никакви конкретни данни, индивидуализиращи хора, събития и времеви период, а единствено обобщаващи и неясни твърдения, вкл. за „корупционни практики, които уронват престижа на министерството и създават негативен микроклимат“, не може да служи за мотивиране на оспорената заповед съобразно Тълкувателно решение № 16/1975 г. на ОСГК на ВС. По идентични съображения и като е послужило за начало на дисциплинарното производство, съдът приема, че в него е допуснато съществено процесуално нарушение, накърняващо съществено правото на защита на служителя.

На следващо място е Доклад с вх. № 04.04-1 от 4 март 2025 г. на Главния инспекторат на Министерския съвет за резултатите от извършена извънпланова проверка по администрирането на процеса по управление на човешките ресурси в МП за периода от 01 януари 2023 г. до 31 декември 2024 г., в който се съдържат следните относими мотиви към вменените дисциплинарни нарушения, които с оглед обема на доклада ще бъдат обсъдени от съда в самото му съдържание с отбелязване „бележка моя“:

Т. 4. Структура и функции на дирекция „Управление на човешките ресурси“ в Министерството на правосъдието: Дирекция У. е структурно звено от общата администрация на МП, което осъществява функциите си съгласно УПМП. Дейността на дирекцията се осъществява чрез взаимодействие с всички структурни звена в МП, съобразно тяхната компетентност. Комисията установи, че през проверявания период в структурата на дирекцията не са обособявани отдели. Към 31.01.2023 г. числеността на дирекцията е *6 щатни бройки*. С изменение на УПМП (бр. 10 от 31.01.2023 г., в сила от 31.01.2023 г.) числеността е увеличена на *7 щатни бройки*, заемани от служители по служебно правоотношение, съгласно приложение към чл. 11, ал. 2 от УПМП. Основните функции на дирекция У. са регламентирани в чл. 23 от УПМП.

Стр.21 - Във връзка с изпълнение на посоченото задължение комисията установи, че с докладна записка № 92-34-27 от 31.01.2024 г. г-жа В. Ш., директор на дирекция У. е представила на г-н Н. З., главен секретар извършен анализ относно положения извънреден труд от служителите и работниците в МП за 2023 г. *В докладната записка е посочено, че въз основа на направения анализ е констатирано, че продължителността на положения извънредния труд надвишава нормативните изисквания.* За допуснатото нарушение на КТ *главният секретар не е докладвал* на министъра на правосъдието, с което не е изпълнил задължението си по т. 21 от длъжностната характеристика (връчена му на 05.04.2023 г.).

Независимо, че е извън времевия обхват по чл.94 от ЗДСл, съдът приема, че цитираната докладна записка № 92-34-27 от 31.01.2024 г. на г-жа В. Ш. е релевантна към вменените ѝ нарушения с оглед посоченото в нея, че *продължителността на положения извънредния труд надвишава нормативните изисквания.* Т.е. служителката сама е посочила в документа, че *положеният извънредния труд надвишава нормативните изисквания.* Според съда, това обстоятелство изключва вмененото нарушение „непредставяне на цялата относима информация“.

На следващо място, в тази част на доклада констатациите са за нарушение на г-н З., а

не на жалбоподателката (бележка моя).

По-нататък в доклада е посочено: „Нещо повече, същият (г-н З.) не е предприел необходимите действия за преустановяване на случаите на полагане на извънреден труд при неспазване изискванията на КТ, в резултат на което практиката е продължила и през 2024 г., видно от съдържанието на докладна записка № 92-34-8 от 29.01.2025 г., изготвена от г-жа Т. Н., главен юрисконсулт в дирекция У., представена на новия главен секретар г-н П. С..

С проявеното бездействие г-н Н. З., главен секретар на МП (до 06.01.2025 г.) е допуснал нарушение на служебните си задължения, разписани в т. 2 и 21 от длъжностната характеристика, което е основание за търсене на дисциплинарна отговорност.

Стр.21, т. 4.4.2. Длъжностна характеристика за длъжността „директор“ на дирекция У. - При извършената проверка на структурата и съдържанието на длъжностната характеристика (вариант № 6) се установи, че форматът ѝ отговаря на изискванията на приложение № 2 към чл. 3, ал. 2 от НДХДС.

Констатира се, че длъжностната характеристика е разработена от г-жа Ц. З.-К., старши експерт на 12.12.2022 г., съгласувана е от г-жа В. Ш., директор на дирекция У. на **13.12.2022 г.** и е утвърдена от г-н Н. З., и.д. главен секретар на МП на 13.12.2022 г.

Длъжностната характеристика е връчена на г-жа Ш. на **15.12.2022 г.**

В нарушение на чл. 7, ал. 1, т. 1 от НДХДС г-жа В. Ш., в качеството си на директор на дирекция У. е съгласувала длъжностната характеристика. Според посочената разпоредба на НДХДС разработените проекти на длъжностни характеристики се съгласуват от ръководителя на лицето, изготвило проекта на длъжностната характеристика, ако той не е ръководителят на административната структура. Бележка моя – тук е мястото да се отбележи, че вмененото съгласуване на собствената длъжностна характеристика от г-жа Ш. **през 2022 г.** излиза извън срока по чл.94, ал.1 от ЗДСл за деяния, за които може да бъде ангажирана дисциплинарната ѝ отговорност.

Стр.25 от доклада - Следва да се отбележи, че за нарушения на служебните задължения, касаещи „...методическа, организационна и техническа подкрепа по разработвано изменение на длъжностните характеристики на служителите в Министерството на правосъдието...“ със Заповед № ЧР-03-71 от **22.08.2016 г.** на г-жа Е. З., министър на правосъдието на г-жа В. Ш., директор на дирекция У., е наложено дисциплинарно наказание по чл. 90, ал. 1, т. 3 от ЗДСл „отлагане на повишението в ранг с една година“.

Видно от документите, съхранявани в служебното досие на директора на дирекция У., заповедта на министъра на правосъдието е обжалвана от служителката пред Върховния административен съд, за което е било образувано адм. дело № 12357/2016 г. С молба от 06.04.2017 г. до г-жа М. П., министър на правосъдието г-жа Ш. е поискала заповед № ЧР-03-71 от 22.08.2016 г. да бъде отменена като неправилна и незаконосъобразна и да се оттегли и прекрати делото. На молбата има положена резолюция „Да“ с подпис и поставена с щемпел дата 03.05.2017 г.

Със заповед № ЧР-03-41 от 03.05.2017 г. на г-жа М. П., министър на правосъдието е оттеглена заповедта за налагане на дисциплинарното наказание при условията на чл. 156 от АПК.

Във връзка с подадена молба от министъра на правосъдието от 03.05.2017 г. до Върховния административен съд за оттегляне изцяло на оспорения акт с Определение № 6452 от 23.05.2017 г. производството е прекратено. Така заповед № ЧР-03-71 от 22.08.

2016 г. на министъра на правосъдието за налагане на дисциплинарно наказание на директора на дирекция У. не е минала през съдебен контрол.

Според съда, тук е мястото да се отбележи, че констатациите на комисията относно заповед **от 2016 г.**, която не само не е влязла в сила, но е и оттеглена от издателя ѝ, по никакъв начин не представляват релевантни мотиви и основания за ангажиране на дисциплинарната отговорност на служителката. Цитирането на тази заповед и на отмяната ѝ в оспорената заповед е изцяло ирелевантно и юридически неиздържано.

Стр.26 от Доклада - Изводи:

1. Длъжностните характеристики за експертните длъжности в дирекция „Управление на човешките ресурси“ са разработени, съгласувани и утвърдени **в съответствие с изискванията** на чл. 5, ал. 1 и чл. 7, ал. 1 и ал. 3 от Наредбата за длъжностните характеристики на държавните служители. Структурата и съдържанието им отговарят на изискванията на приложение № 2 към чл. 3, ал. 2 от Наредбата за длъжностните характеристики на държавните служители.

2. В нарушение чл. 3, ал. 1 от Наредбата за длъжностните характеристики в длъжностната характеристика за длъжността „директор“, съгласувана и връчена на г-жа В. Ш. на **15.12.2022 г.** не са включени задължения, които са част от функционалната компетентност на дирекцията (чл. 23, т. 1 от Устройствения правилник на Министерството на правосъдието), а са разписани такива, които са извън обхвата на дейност на дирекция „Управление на човешките ресурси“ (участие в управлението/изпълнението на проекти, респективно съгласува за законосъобразност индивидуалните административни актове, издавани от министъра на правосъдието).

3. В нарушение на чл. 7, ал. 1, т. 1 от Наредбата за длъжностните характеристики на държавните служители г-жа В. Ш., в качеството си на директор на дирекция „Управление на човешките ресурси“ **е съгласувала длъжностна си характеристика, вариант № 6, връчена ѝ на 15.12.2022 г.**

4. От страна на главния секретар на Министерството на правосъдието (до 06.01.2025 г.) не са предприети действия за изпълнение на задълженията по т. 2 и т. 16 от длъжностната характеристика, изразяващи се в осъществяване на контрол за разработване на стратегия на управление на човешките ресурси в министерството, с което е допуснал дисциплинарно нарушение.

Препоръки:

1. Длъжностната характеристика за длъжността „директор“ на дирекция „Управление на човешките ресурси“ да се приведе в съответствие с функциите на дирекцията, регламентирани в чл. 23 от Устройствения правилник на Министерството на правосъдието и Наредбата за длъжностните характеристики на държавните служители.

2. При разработването на длъжностните характеристики да се спазват изискванията на Наредбата за длъжностните характеристики и Правилата за разработване на длъжностните характеристики (Приложение № 1 към чл. 3, ал. 1 от наредбата).

3. За допуснатите нарушения на служебните задължения **от главния секретар на Министерството на правосъдието (до 06.01.2025 г.) да се потърси дисциплинарна отговорност.**

Стр.28, т.4.6. Възникване на служебните правоотношения - чл.15, чл. 16, чл. 81а, Възникване на служебните правоотношения - чл. чл. 81б и чл. 81в от Закона за държавния служител.

Стр.30 съгласно раздел VII от ВПУРЧРМП на процеса по заемане на длъжност чрез

временно преместване от друга администрация на основание чл. 81б ЗДСл е осъществен предварителен контрол за законосъобразност от **главния юрисконсулт от дирекция У.**

Извод: При назначаване на служителите в Министерство на правосъдието по реда на чл. 15, чл. 16, чл. 81а, чл. 81б и чл. 81в от Закона за държавния служител **са спазени изискванията** на закона, Наредбата за провеждане на конкурсите и подбора при мобилност на държавни служители и Вътрешните правила за управление и развитие на човешките ресурси в Министерството на правосъдието.

Т. 4.7. Изменение на служебните правоотношения - чл. 82, чл. 82а и чл. 83 от Закона за държавния служител.

Извод: При преназначаване и преместване на служителите в Министерство на правосъдието по реда на чл. 82, чл. 82а и чл. 83 от Закона за държавния служител **са спазени изискванията на закона**, Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация и Вътрешните правила за управление и развитие на човешките ресурси в Министерството на правосъдието.

Т.4.9. Оценяване изпълнението на длъжността на служителите в МП. От предоставените справки за проверявания период, служители от състава на дирекция У. са оценявани както следва:

За 2023 г. г-жа В. Ш., директор на дирекция У. „Изключително изпълнение“, г-жа Т. Н., главен юрисконсулт в дирекция У. - „Изключително изпълнение“, г-жа Ц. З.-К., главен експерт в дирекция У. - „Изключително изпълнение“, г-жа М. А. -Й., главен експерт в дирекция У. - „Изпълнението надвишава изискванията“, Г. К., старши юрисконсулт в дирекция У. - „Изпълнението надвишава изискванията“, Ю. А., старши юрисконсулт в дирекция У. - „Изпълнението надвишава изискванията“;

За 2024 г. г-жа В. Ш., директор на дирекция У. „Изключително изпълнение“ (оценката не е потвърдена от контролиращ ръководител), г-жа Т. Н., главен юрисконсулт в дирекция У. - „Изключително изпълнение“, г-жа Ц. З.-К., главен експерт в дирекция У. „Изключително изпълнение“, г-жа М. А. -Й., главен експерт в дирекция У. - „Изключително изпълнение“, г-жа Е. Й., главен експерт в дирекция У. - „Изключително изпълнение“ (оценката е получена от друга администрация), г-жа Е. И., старши експерт в дирекция У. „Изпълнението надвишава изискванията“, г-жа М. И., старши експерт в дирекция У. - „Изпълнението надвишава изискванията“.

Така посочените мотиви в годишна оценка „Изключително изпълнение“ не кореспондират с критериите за оценка, разписани в чл. 16, ал. 1, т. 1 от НУРОИСДА и не са достатъчно обосновани. Следва да се отбележи, че според чл. 62 от ВПУРЧРМП служителите от дирекция У. следят за своевременното изпълнение на задълженията, произтичащи от НУРОИСДА, като при констатирани пропуски незабавно информират директора на дирекцията.

Съобразно изискването на чл. 14 ал. 1 от НУРОИСДА оценяващия ръководител *мотиви*ра при определяне на оценката за изпълнението конкретно степента на постигане на целите и показаните компетентности, включително тези сочещи на „Изключително изпълнение“ въз основа на критериите по чл. 16 ал. 1, т. 1 от НУРОИСДА, както и съгласно Приложение № 1 към чл. 15 от същата наредба.

В изпълнение на чл. 18, ал. 1 от НУРОИСДА 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. В проверените случаи това изискване не е изпълнено.

Препоръка: При оценяване изпълнението на длъжността на служителите в МП да се спазват стриктно изискванията на Закона за държавния служител и Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация.

Т. 4.10. Определяне размера на индивидуалните работни заплати и размера на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служителите от Министерство на правосъдието:

Стр.40 - Предвид информацията, съдържаща се в **писмо с вх. № 04.04-1 от 02.01.2025 г.** на министъра на правосъдието до министър-председателя, на основание чл. 114, ал. 6 от АПК и чл. 46б, ал. 6 от ЗА от служителите от дирекция У. (г-жа Т. Н., главен юрисконсулт, г-жа Е. Й., главен експерт, г-жа Ц. З.-К., главен експерт, г-жа М. А.-Й., главен експерт, г-жа М. И., старши експерт и г-жа Е. И., старши експерт), бяха изискани писмени сведения по поставени от комисията въпроси относно *оценяването им за определяне на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати*, както следва:

1) На поставения въпрос кои са показателите/критериите, въз основа на които прекият ръководител Ви оценява с индивидуална оценка за определяне размера на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати всички служители са посочили, че същите са регламентирани в приложение № 4 към чл. 33, ал. 4 от ВПЗСМП, а именно: обем и качество на извършената работа, спазване на определи - срокове за изпълнение, принос в изпълнение на общите цели и задачи.

2) На втория поставен въпрос - Попълвали ли сте формуляр/образец за самооценка на постигнатите от Вас резултати за съответно тримесечие на годината, всички служители са отговорили, че по *устно разпореждане на г-жа В. Ш., директор на дирекция У. са попълвали формуляри „...по образец за самооценка“*, но само за четвъртото тримесечие на 2024 г. с цел „... обратна информация на ръководителя“, с която да прецени степента на удовлетвореност на служителите от работата им и „... че независимо от нашата самооценка тя също ще ни оцени“.

Във връзка с горепосочените твърдения от служителите на дирекция У. в отговорите на втория въпрос, *комисията извърши проверка на съответствието между поставените самооценки и оценките, определени от г-жа Ш., в качеството ѝ на директор на дирекцията, отразени в Протокол за оценяване на резултатите на служителите от дирекция У. за четвъртото тримесечие на 2024 г. (приложение № 4а към чл. 33, ал. 4 от ВПЗСМП).*

Установи се, че с изключение на г-жа Ц. З.-К., главен експерт при останалите служители *има разлики* между самооценките и оценките, поставени от г-жа Ш., както по отделни показатели така и като обща оценка.

Всички служители от дирекция У. са посочили, че процедурата за самооценка не е регламентирана във вътрешен акт на МП.

3) На третия поставен въпрос - Запознати ли сте с поставената Ви оценка от оценяващия ръководител в съответствие с чл. 33, ал. 5 от Вътрешните правила за заплатите на служителите в Министерството на правосъдието, всички служители от дирекция У. са посочили, че са запознати, като са уведомени по ел. поща.

С направеното устно разпореждане за извършване на самооценка на постигнатите резултати от служителите от дирекция У., което действие не е регламентирано в законов или подзаконов нормативен акт, както и във вътрешен административен

акт, г-жа В. Ш. не е спазила кръга на служебните си правомощия, с което е допуснала дисциплинарно нарушение.

Стр.41, т. 4.10.3. Определяне на допълнително възнаграждение за изпълнение и/или управление на проекти или програми:

Според представената в хода на проверката справка, изготвена от директора на дирекция СРП, единственият служител от дирекция У., който е участвал в управлението на програма „Правосъдие“ на НФМ 2014-2021 г. е г-жа В. Ш., директор на дирекцията. Съгласно Заповед № ЛС-04-532 от 24.11.2022 г. на министъра на правосъдието г-жа Ш. е определена за координатор на Малка грантова схема. Със заповед № ЛС-04-166 от 15.05.2023 г. на министъра на правосъдието същата е заличена от състава на екипа и на нейно място е определен друг служител от министерството. От представената на комисията справка е видно, че за периодите ноември - декември 2022 г. и януари - април 2023 г. на основание заповеди № ЧР-03-12 и № ЧР-03-13 от 20.01.2023 г., № ЧР-03-43, № ЧР-03-44 и № ЧР-03-45 от 20.04.2023 г. и № ЧР-03-58 от 07.07.2023 г. на министъра на правосъдието, г-жа В. Ш., в качеството ѝ на координатор на Малка грантова схема, е получила допълнително възнаграждение в размер на 6 648,32 лв. по програма „Правосъдие“ на НФМ 2014-2021 г. В конкретния случай, за участието си в управлението/изпълнението на проект, г-жа В. Ш., директор на дирекция У. е получила два пъти възнаграждение - като основна заплата по служебното правоотношение и като допълнително възнаграждение към него, което не съответства на изискванията чл. 21, ал. 4 от ЗДСл.

Изводи: 2. С възлагането на задача на служителите от дирекция „Управление на човешките ресурси“ за изготвяне на самооценки във връзка с определяне на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати, директорът на дирекцията *не е спазил кръга на служебните си правомощия, с което е допуснал дисциплинарно нарушение.*

3. За участието си в управлението/изпълнението на проект, г-жа В. Ш., директор на дирекция У. е получила два пъти възнаграждение - като основна заплата по служебното правоотношение и като допълнително възнаграждение към него за участие си в управлението/изпълнението на проекти, което не съответства на изискванията чл. 21, ал. 4 от Закона за държавния служител.

Препоръка: За допуснатите нарушения на служебните задължения, изразяващи се в неспазване кръга на служебните си правомощия, при възлагане на служителите от дирекция „Управление на човешките ресурси“ изготвянето на самооценки във връзка с определяне на допълнителното им възнаграждение за постигнати резултати на директора на дирекция „Управление на човешките ресурси“ да се *потърси дисциплинарна отговорност.*

По тази точка от доклада съдът приема за безспорно, че **процедурата за самооценка не е регламентирана в нормативен или във вътрешен акт на МП.** Не е спорно също така, че самооценка на постигнатите резултати от служителите от дирекция У. е направена от тях след направеното устно разпореждане на директора на ДУЧР. Противно на приетото от Комисията и възпроизведено от ДНО, разпореждането на действие, което не е регламентирано в законов или подзаконов нормативен акт, както и във вътрешен административен акт, не съставлява неспазване на кръга на служебните правомощия като дисциплинарно нарушение по смисъла на чл.89, ал.2, т.3 от ЗДСл.

Според съда, за подобно неспазване може да се говори единствено при задължения, установени с императивни правни норми, които по задължителен за адресата начин уреждат задължение за действие или за конкретно поведение. В случая такива норми не съществуват, поради което няма как да бъде вменено тяхното неизпълнение или неправилно приложение. Установява се от показанията на свидетелката Ц. И. З.-К. – главен експерт в ДУЧР на МП, че за последното тримесечие на 2024 г. г-жа Ш. е предложила на служителите от дирекцията да си направят самооценка с цел получаване на обратна връзка, как всеки служител би оценил себе си за постигнатите резултати, след което вътрешното оценяване било финализирано. Според свидетеля З. при преглед на оценките за третото тримесечие на 2024 г. зам. министър М., по разпореждане на г-жа П., се запознала с всички оценки на служителите в министерството и изразила несъгласие с поставените оценки конкретно в ДУЧР. Оттам тръгнала идеята на г-жа Ш. за самооценка на служителите. Г-жа Ш. запознала главния секретар с тази идея и той не възразил срещу нея. Мотивите за предприемане от нейна страна на това действие били *да се постигне максимална обективност при изготвянето на тези оценки, за да отпаднат съмненията и упреците.*

Визираното оценяване на изпълнението на длъжността от държавните служители е в изпълнение на чл.76 от ЗДСл и Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация като предпоставка за справедливо определяне на възнагражденията на служителите спрямо техните постижения. Съгласно чл.76, ал.4 от ЗДСл оценяването на изпълнението на длъжността на служителя се извършва от оценяващ ръководител, на когото служителят е непосредствено подчинен. По силата на чл.76, ал.7 от с.з. оценяващият ръководител е длъжен да извърши оценката на изпълнението на длъжността безпристрастно и компетентно въз основа на обективно установими факти и обстоятелства. Годишната оценка на изпълнението на длъжността се мотивира писмено, като държавният служител се запознава с направената му оценка.

Обоснована е позицията на жалбоподателката, че не съществува императивна нормативна забрана ръководният служител да потърси от подчинените му служители т.нар. от св. З. „обратна връзка“. Независимо, че самооценката не е нормативно регламентирана в административната преписка липсват данни да е опорочена процедурата по чл.76 от ЗДСл или цитираната наредба по оценяване на някой от служителите в ДУЧР. Установи се от показанията на св. З., че с разпоредената самооценка ръководният служител не се е освободил от задълженията си да направи оценка на изпълнението на дейността на подчинените му служители, а единствено я е използвал като ориентир при оценяването. В допълнение, тази самооценка касае единствено едно тримесечие от годината, докато оценяването е годишно (чл.76, ал.2 от ЗДСл), поради което в никакъв случай дадената самооценка не може да повлияе на годишните резултати и оценка на изпълнението на длъжността на служителите от ДУЧР. О. на извод, че дадената от г-жа Ш. оценка на служителите е различна от дадената от тях самооценка, също не навежда на дисциплинарно нарушение.

В заключение, дори да се приеме, че е налице евентуално нарушение на служебни задължения (каквото съдът не приема, че е допуснато) налагането на най-тежкото дисциплинарно наказание „уволнение“ за тях е несъразмерно и в нарушение на чл.6, ал.2 от АПК.

Т. 4.11. от доклада - Прекратяване на служебните и трудовите правоотношения:

При проверка на служебното досие на г-н К. В., държавен експерт в отдел „Сътрудничество по гражданско-правни въпроси“ (СГПВ) в дирекция „Международно правно сътрудничество и европейски въпроси“ (МПСЕВ) се констатира: С молба № 94-А-317 от 19.12.2024 г. до Министерство на правосъдието от г-н А. И. В., баща и г-жа Д. Ю. Т.-В., майка на г-н К. В., са изискали да бъдат изплатени полагащите се разноски за погребение и обезщетение за неизползван платен годишен отпуск. Към молбата са приложени: Удостоверение за наследници - заверено копие; Препис извлечение от акт за смърт - копие; Фактура и фискален бон от траурна агенция; Удостоверение за банкова сметка. Молбата е подписана от двамата родители с посочена дата 10.12.2024г.

Извод: В проверените случаи при прекратяване на служебните и трудовите правоотношения **не са допуснати нарушения** на Закона за държавния служител и Кодекса на труда.

Стр.50, т.5. Полагане и отчитане на извънреден труд от служители на ДУЧР в МП. Полагането и отчитането на извънредния труд от служителите на дирекция У. е подробно разгледано в приложение № 14 към настоящия доклад. За да се проследи спазването на изискванията на законодателството, уреждащо полагането на извънреден труд от комисията бяха изискани необходимите за проверката справки и писмени материали.

От документите, съдържащи се в представените служебни досиета на служителите в дирекция У., информацията, вписана в Книгите за отчитане на извънредния труд в МП по чл. 149, ал. 1 от КТ (водени през 2023 г. и 2024 г.) и други относими документи се установи, че служителите периодично са полагали извънреден труд, както следва:

през 2023 г. - девет пъти в почивни/празнични дни, от които седем за извършване на дейности, отнасящи се до функционалните задължения на дирекцията и два пъти, като квестори в изпит за придобиване на юридическа правоспособност;

през 2024 г. - единадесет пъти в почивни дни, от които четири за извършване на дейности, отнасящи се до функционалните задължения на дирекцията и седем пъти, като квестори в изпити за придобиване на юридическа правоспособност/за нотариуси;

С докладни записки № 92-34-8#1 от 18.01.2023 г., № 92-34-14 от 07.02.2023 г., № 92-34-100# 1 от 17.05.2023 г., № 92-34-194 от 28.09.2023 г., № 92-34-228#1 от 13.11.2023 г., № 92-34-247# 1 от 19.12.2023 г., № 92-34-19#1 от 24.01.2024 г., №> 92-34- 70# 1 от 23.04.2024 г., № 92-34-74#1 от 16.05.2024 г., № 92-34-185#2 от 11.12.2024 г. г-жа В. Ш., в качеството си на директор на дирекция У., е предоставила на и.д. главен секретар/главния секретар на МП информация за реално положения извънреден труд. Бележка моя – потвърждава се тезата на съда, че ръководният служител е предоставил информация на преките си ръководители относно надвишения размер на положен извънреден труд, поради което не може да се ангажира дисциплинарната му отговорност за „непредоставяне на информация в пълен обем“, както неправилно се приема в оспорената заповед.

По-нататък в доклада: От съдържанието им е видно, че продължителността на положения извънреден труд от директора и служителите на дирекцията на 14.01.2023 г. (събота), на 28.01.2023 г. (събота), на 13.05.2023 г. (събота), на 22.09.2023 г. (петък-официален | празник), на 11.11.2023 г. (събота), на 16.12.2023 г. (събота), на 21.01.2024 г. (събота), на 20.04.2024 г. (събота), на 11.05.2024 г. (събота) и на 07.12.2024 г. (събота) **надвишава допустимите 6 часа дневен труд през една календарна седмица, с което е допуснато нарушение на чл. 146, ал. 3, т. 2 от КТ.** Например: според предоставената информация за реално положения извънреден труд от служителите на 22.09.2023 г.

(петък-официален празник):

- 1) г-жа В. Ш., директор на дирекция У. - от 08:30 ч. до 20:30 ч. (12 часа);
- 2) г-жа Т. Н., главен юрисконсулт, дирекция У. - от 09:15 ч. до 18:30 ч. (9 часа и 15 минути);
- 3) г-жа Ц. З.-К., главен експерт, дирекция У. - от 08:30 ч. до 18:20 ч. (9 часа и 50 минути);
- 4) г-жа М. А.-Й., главен експерт, дирекция У. - от 07:45 до 18:30 ч. (10 часа и 45 минути);
- 5) г-н Г. К., старши юрисконсулт, дирекция У. - от 08:00 ч. до 17:00 ч. (9 часа);
- 6) г-н Ю. А., старши юрисконсулт, дирекция У. - от 08:30 ч. до 18:30 ч. (10 часа)
- 7) г-жа М. М., старши експерт, дирекция У Ч Р-от 08:30ч. до 17:30ч. (9 часа).

Посочените по-горе докладни записки (с изключение на докладна записка № 92-34-70# 1 от 23.04.2024 г.), с които г-жа Ш. е отчела реално положения от служителите извънреден труд, са представяни на и.д. главен секретар/главния секретар на МП, **след определения в негови заповеди 2-дневен срок от деня на полагане му** (№ ЧР-01-6 от 13.01.2023 г., № ЧР-01-24 от 27.01.2023 г., № ЧР-01-124 от 12.05.2023 г., № ЧР-01-233 от 20.09.2023 г., № ЧР-01-460 от 10.11.2023 г., № ЧР-01-506 от 14.12.2023 г., № ЧР-01-14 от 19.01.2024 г., ЧР-01-105 от 10.05.2024 г., № ЧР-01-280 от 04.12.2024 г.). (Бележка моя – неспазването на инструктивен срок не може да ангажира дисциплинарна отговорност).

От изложеното по-горе е видно, че г-жа В. Ш., директор на дирекция У. и служителите от дирекцията, **не са изпълнили писмени заповеди на главния секретар на МП**, оправомощен от министъра на правосъдието, да разрешава полагането на извънреден труд в МП. Според съда, дисциплинарно наказание не е наложено за неизпълнение на заповеди (още повече, че същите не са посочени по номер и дата на издаване), поради което е неотнормено обсъждането на тези констатации.

Според доклада, директорът на дирекция У. е допуснала и неспазване на чл. 5, ал. 3 от КПСДА, като в докладните записки за отчитане на положения извънреден труд (№ 92-34-8# 1 от 18.01.2023 г., № 92-34-14 от 07.02.2023 г., № 92-34-100#1 от 17.05.2023 г., № 92-34-194 от 28.09.2023 г., № 92-34-228#1 от 13.11.2023 г., № 92-04-246 от 13.12.2023 г., № 92-34-247#1 от 19.12.2023 г., № 92-34-19#1 от 24.01.2024 г., № 92-34- 70# 1 от 23.04.2024 г., № 92-34-74#1 от 16.05.2024 г., № 92-34-185#2 от 11.12.2024 г.) **не е представила цялата информация, отнасяща се до вземане на конкретно решение (наличие на положен извънреден труд над нормативно установения)** от главния секретар на МП, в резултат на което същият е разрешил изплащане на съответните възнаграждения.

Съгласно чл. 5, ал. 3 от КПСДА, когато правят предложения пред органите на държавна власт, служителите предоставят цялата информация, отнасяща се до вземането на конкретно решение. С проявеното действие, г-жа Ш., в качеството ѝ директор на дирекция У. и служителите от дирекцията **не са изпълнили служебно задължение и не са спазили едно от задълженията за професионално поведение на държавния служител, в резултат на което са допуснали дисциплинарни нарушения по чл. 89, ал. 2, т. 1 и 5 от ЗДСл.**

Според съда, констатациите в тази част на доклада са взаимно противоречиви – от една страна се съдържа признание, че в докладните си записки г-жа В. Ш., в качеството на директор на дирекция У., е предоставила на и.д. главен секретар/главния секретар на МП информация за реално положения извънреден труд, а от друга страна ѝ се вменява нарушение, че не е предоставила цялата информация. Визираното взаимно противоречие пречатства възможността въз основа на тези данни да се ангажира законосъобразно каквато и да било юридическа

отговорност.

Според съда, в подкрепа на изложеното са и следващите констатации в доклада, а именно:

„От представените Справки - Задачи и насочвания по докладни записки № 92-34-8#1 от 18.01.2023 г., № 92-34-14 от 07.02.2023 г., № 92-34-100# 1 от 17.05.2023 г., № 92-34-194 от 28.09.2023 г., № 92-34-228#1 от 13.11.2023 г., № 92-34-19#1 от 24.01. 2024 г., № 92-34-70#1 от 23.04.2024 г., № 92-34-74#1 от 16.05.2024 г., № 92-34-185#2 от 11.12.2024 г. е видно, **че същите са одобрени с поставени резолюции „Да“ от г-н Н. З., и. д. главен секретар/главен секретар на МП.**

В съответствие с основните за всяка административна структура принципи на подчиненост, субординация и служебна отговорност, поставяйки подписа си върху посочените по-горе докладни записки, **главният секретар на МП е одобрил отчетения реално положен от служителите извънреден труд и е поел отговорност за допуснатото нарушение на чл. 146, ал. 3, т. 2 от КТ (над допустимите 6 часа дневен труд през една календарна седмица).**

Задълженията и отговорността на всеки подчинен служител съществуват във фазата на подготовка на съответния документ. С подписването му от горестоящ в йерархията орган, те **отпадат. Предвид това с актът на подписване на докладните записки, с които директорът на дирекция У. е отчела реално положения извънреден труд, главният секретар на МП е поел отговорността за тях.**

Задълженията на служителя, включително ръководния такъв (директор на дирекция, главен секретар), приключват в момента, когато висшестоящ орган одобри извършеното от него. Обратното би довело до тълкуване, според което по-горестоящите в административната йерархия лица не носят отговорност за одобрени и подписани от тях документи, което противоречи на принципите на чл. 2, ал. 1, от ЗА. Ръководителят може и следва да изисква от подчинения да изпълнява задълженията си точно, добросъвестно и безпристрастно в съответствие със законите на страната и устройствения правилник на съответната администрация. **При липса на такова поведение, може да бъде ангажирана дисциплинарната отговорност на служителя. Подписването/одобрението на предложения документ (докладни записки), от ръководител сочи, че той лично е проверил и одобрил отчетената от подчинените си работата и е съгласен изцяло с нея, което от своя страна ги освобождава от отговорност** (Решение № 2439 от 18.03.2003 г. по адм. д. № 11341/2002 г. на пет членен състав на ВАС)“.

Според съда, изводите на комисията, подкрепени със съдебна практика, относно изключване на отговорността на подчинените служители след полагане на подпис/подписване/одобрение от ръководен служител (което обстоятелство в случая не е спорно), *изключва отговорността на директора на ДУЧР.*

По-нататък се приема в доклада, че **от страна на главния секретар на МП (до 06.01.2025 г.) не е осъществен контрол за законосъобразното изпълнение на възложените задачи, обективирани в неговите заповеди** (№ ЧР-01-6 от 13.01.2023 г., № ЧР-01-24 от 27.01. 2023 г., № ЧР-01-124 от 12.05.2023 г., № ЧР-01-233 от 20.09.2023 г., № ЧР-01-460 от 10.11.2023 г., № ЧР-01-506 от 14.12.2023 г., № ЧР-01-14 от 19.01.2024 г., № ЧР-01-84 от 19.04.2024 г., ЧР-01-105 от 10.05.2024 г., № ЧР-01-280 от 04.12.2024 г.).

С проявеното бездействие, **г-н Н. З., главен секретар на МП (до 06.01.2025 г.) не е изпълнил служебните си задържания, делегирани от министъра на правосъдието със**

заповеди № ЛС-04-344 от 03.08.2022 г., № ЛС-04-229 от 12.06.2023 г. и № ЛС-04-148 от 15.04.2024 г. да разрешава и контролира полагането на извънреден труд от служителите от министерството, както и т. 21 от длъжностната характеристика, в резултат на което е допуснал дисциплинарно нарушение.

В конкретния случай, **главният секретар на МП не е осъществил контрол спрямо действията на директора на дирекция У.** Същият, в качеството си на лице, оправомощено от министъра на правосъдието (заповед № ЛС-04-229 от 12.06.2023 г.) да разрешава полагането на извънреден труд е одобрил полагането на такъв без издадена заповед (нарушение на чл. 15, ал. 1 от НРВОП) и надвишаваш допустимите 6 часа дневен труд през една календарна седмица.

Проверяващата комисия констатира, че посочените служители са положили извънреден труд в двата дни от седмичната почивка (20.04.2024 г. - събота и 21.04.2024 г. - неделя), както следва:

1) на 20.04.2024 г. (събота), г-жа Ш. - от 09:00 ч. до 24:00 ч. (15 часа), г-жа Н. - от 09:00 до 20:00 ч. (11 часа) и г-жа З.-К. - от 09:00 ч. до 19:25 ч. (10 часа и 25 минути);

2) на 21.04.2024 г. (неделя), същите са положили извънреден труд от 08:00 ч. до 14:00 ч. Установено е, че непрекъснатата междудневна почивка, ползвана от г-жа В. Ш. между двата дни (20.04.2024 г. - събота и 21.04.2024 г. - неделя) е 8 часа. **Предвид това, главният секретар на МП не е осигурил спазването на непрекъснатата междудневна почивка в размер не по-малък от 12 часа, с което е допуснал нарушение на чл. 152 от КТ.** Съгласно посочената разпоредба, служителят има право на непрекъснатата междудневна почивка, която не може да бъде по-малко от 12 часа.

Според представените от директора на дирекция ФБ платежни документи - фишове за февруари и декември 2024 г., на служителите от дирекция У. са изплатени реално положените на 21.01.2024 г. часове извънреден труд (г-жа Ш. - 10 часа, г-жа Н. - 9 часа и 20 минути и г-жа З.-К. - 10 часа), както и реално положените **на 07.12.2024 г.** часове извънреден труд (г-жа Ш. - 12 часа и 05 минути, г-жа З.-К. - 10 часа и 45 минути, г-жа А.-Й. - 11 часа и 45 минути, г-жа И. - 10 часа и 35 минути), независимо от факта, че същите надвишават допустимите 6 часа дневен труд през една календарна седмица.

Със заповед № ЧР-01-181 от 23.08.2024 г. г-н Н. З. - главен секретар на МП е разпоредил на 25.08.2024 г. (неделя) от 07:30 ч. до 13:30 ч. определени служители от МП да положат извънреден, в това число и г-жа Ш., директор на дирекция У.. Поради възникнали обективни технически проблеми, конкурсът за нотариуси е започнал по-късно от обявения час за стартирането му, предвид това продължителността на положения извънреден труд от директор на дирекция У., на посочения почивен ден от 07:30 ч. до 15:00 ч. (07 часа и 30 минути), е надвишила допустимите 6 часа дневен труд, съгласно чл. 146, ал. 3, т. 2 от КТ.

Установените в хода на проверката факти и обстоятелства, отнасящи се до полагането на извънреден труд от служители от МП извън нормативно установените часове, **се потвърждават и от докладна записка № 92-34-27 от 31.01.2024 г. от г-жа Ш.,** директор на дирекция У., представена на г-на Н. З., главен секретар на МП (до 06.01.2025 г.) и докладна записка № 92-34-8 от 29.01.2025 г. от г-жа Т. Н., главен юрисконсулт в дирекция У. до г-н П. С., главен секретар на МП (след 06.01.2025 г.), с които са представени резултати от извършени от дирекция У. анализи относно положения извънреден труд от служители и работници в МП за 2023 г. и 2024 г.

Според съдържанието на приложенияте към докладите справки:

в периода 1 януари - 31 декември 2023 г. служители на МП 140 пъти са положили извънреден труд, с продължителност над допустимите 6 часа дневен труд през една календарна седмица (нарушение на чл. 146, ал. 3, т. 2 от КТ);

в периода 1 януари - 31 декември 2024 г. служители на МП 99 пъти са положили извънреден труд, с продължителност над допустимите 6 часа дневен труд през една календарна седмица (нарушение на чл. 146, ал. 3, т. 2 от КТ).

Следва да се отбележи, че според константната съдебна практика (Решение № 6 от 15.01.2025 г. по а.н.д. № 261/2023 г. на Районен съд - Попово; Решение № 426 от 03.10.2018 г. по а.н.д. № 1866/2018 г. на Районен съд Шумен; Решения № 31 от 05.02.2019 г. по а.н.д. № 256/2018 г. и № 201 от 28.06.2019 г. по а.н.д. № 140/2019 г. на Административен съд Шумен; Решение № 164 от 17.11.2016 г. по а.н.д. на Районен съд Мездра) изключенията, регламентирани в чл. 144 от КТ, не търпят разширително тълкуване и следва да се прилагат според точният им смисъл. Законодателят в посочения законов текст е изброил лимитативно хипотезите, в които е допустимо полагане на извънреден труд. Цитираните правни норми са императивни и следва да се изпълнят от лицата, явяващи се работодатели. Смисълът на тази разпоредба е, че извънредният труд следва да бъде положен само в рамките на деня, през който е започнала работата, за да бъде довършена след изтичане на редовното работно време. Освен това, не може да се счита за довършване на започната работа, работа, която не може да бъде извършена през редовното работно време.

Предвид утвърдената съдебна практика, извършването на дейностите, посочени в заповедите, обект на проверка (№ ЧР-01-6 от 13.01.2023 г., № ЧР-01-24 от 27.01. 2023 г., № ЧР-124 от 12.05.2023 г., № ЧР-01-233 от 20.09.2023 г., № ЧР-01-460 от 10.11.2023 г., № ЧР-01-506 от 14.12.2023 г., № ЧР-01-14 от 19.01.2024 г., № ЧР-01-84 от 19.04.2024 г., ЧР-01-105 от 10.05.2024 г., № ЧР-01-280 от 04.12.2024 г.) *не са неотложна работа по смисъла на закона, тъй като същите може да бъдат извършени и няколко дни по-късно*. В конкретните случаи, трудът не е полаган след изтичане на редовното работно време (за което на служителите е определен допълнителен платен отпуск), а на следващия ден, който обикновено е почивен или официален празник. Положеният извънреден труд не попада в изключенията, които допуска законодателят с разпоредбата на чл. 144, т. 6 от КТ, тъй като служителите от дирекция У. са извършвали своята рутинна работа, която извършват по принцип и в рамките на установеното работното време. Директорът и служителите на дирекция У. са положили извънреден труд, без да са налице изключенията по чл. 144 от КТ, в нарушение на чл. 143, ал. 2 от КТ, съгласно който извънредният труд е забранен.

Установяването на посоченото нарушение е било в тежест на главния секретар на МП, който е оправомощен от министъра на правосъдието да разрешава полагане на извънреден труд от служители от министерството и да осъществява контрол за това, съгласно заповеди № ЛС-04-344 от 03.08.2022 г., № ЛС-04-229 от 12.06.2023 г. и № ЛС-04-148 от 15.04.2024 г.

Стр.57 - Следва да се отбележи, че установените в хода на проверката нарушения на законодателството, уреждащо полагането и отчитането на извънредния труд, **са допуснати от директора на дирекция У.**, в чийто функционални задължения, разписани в чл. 23, т. 16 от УПМП е предвидено **да консултира** ръководителите на административните звена и служителите по въпроси, свързани с управлението на човешките ресурси.

В допълнение, допуснатите нарушения от страна на директора и служителите на дирекция У. **биха довели до настъпването на вредни последици за министъра на правосъдието, в качеството му на орган по назначаване/работодател, изразяващо се в налагане на принудителни административни мерки в случай на извършена проверка от специализирания контролен орган - Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“.**

От съдържанието на събраните в хода на проверката документи е видно, че директорът и служителите от дирекция У. **периодично са полагали извънреден труд, свързан с изпълнението на обичайни служебни задължения**, като: подготовка на документи, свързани с увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати на служители от МП; подготовка на формуляри за оценка на изпълнението на длъжността на служителите от МП; разработване на проекти на вътрешни правила за заплатите на служителите от МП; текуща дейност по класиране на документи по досиетата на служители от МП и други.

Установената тенденция е индикатор за лошо планиране на дейността на дирекция У. през проверявания период, както и за неправилно разпределение на ефективния фонд работно време на служителите от страна на директора на дирекцията.

Следва да се отбележи, че за идентични нарушения на служебните задължения, свързани с полагането на извънреден труд от служители в МП със Заповед № ЧР-03-71 от **22.08.2016 г.** на г-жа Е. З., министър на правосъдието на г-жа В. Ш., директор на дирекция У. е наложено дисциплинарно наказание по чл. 90, ал. 1, т. 3 от ЗДСл „отлагане на повишението в ранг с една година“. Видно от документите, съхранявани в служебното досие на директора на дирекция У., заповедта на министъра на правосъдието е обжалвана от служителката пред Върховния административен съд, за което е било образувано адм. дело № 12357/2016 г. С молба от 06.04.2017 г. до г-жа М. П., министър на правосъдието г-жа Ш. е поискала заповед № ЧР-03-71 от 22.08.2016 г. да бъде отменена като неправилна и незаконосъобразна и да се оттегли и прекрати делото. На молбата има положена резолюция „Да“ с подпис и поставена с щемпел дата 03.05.2017 г. Със заповед № ЧР-03-41 от 03.05.2017 г. на г-жа М. П., министър на правосъдието е оттеглена заповедта за налагане на дисциплинарното наказание при условията на чл. 156 от АПК.

Във връзка с подадена молба от министъра на правосъдието от 03.05.2017 г. до Върховния административен съд за оттегляне изцяло на оспорения акт с Определение № 6452 от 23.05.2017 г. производството е прекратено. Така заповед № ЧР-03-71 от 22.08.2016 г. на министъра на правосъдието за налагане на дисциплинарно наказание на директора на дирекция У. не е минала през съдебен контрол“.

В заключение, до стр.57 от Доклада от 04.03.2025 г. на Главния инспекторат при МС съдът приема, че не се съдържат мотиви, релевантни към налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание на жалбоподателката. Напротив, изводите на проверяващата комисия касаят основно главния секретар на МП, а по отношение на поведението на директора на ДУЧР в МП не са конкретизирани по начин да послужат като мотив на акта по смисъла на чл.97, ал.1, т.4 от ЗДСл, вр. Тълкувателно решение № 16/1975 г. на ОСГК на ВС. Доводите относно заповедта от 2016 г., оттеглена през 2017 г., са идентични и не следва да се преповтарят. Изводите от Доклада от 04.03.2025 г. на Главния инспекторат при МС на стр.58 и следващите, ще бъдат обсъдени съвместно със съответните точки на оспорената заповед.

По отделните точки на Заповед № ЧР-03-40 от 23.04.2025 г.:

1. „По отношение на констатацията за извършено от служителя В. Ш. дисциплинарно нарушение, изразяващо се в неспазване на кръга на служебните й задължения, чрез възлагане на подчинените й служители от дирекция „Управление на човешките ресурси“ изготвянето на **самооценки** във връзка с определяне на допълнителното им възнаграждение за постигнати резултати по чл. 24 във връзка с чл. 25 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация:

С направеното устно разпореждане за извършване на самооценка на постигнатите резултати от служителите от дирекция У., което действие не е регламентирано е нормативен акт, както и във вътрешен административен акт, служителят В. Ш. не спазила кръга на служебните си правомощия, с което е допуснала дисциплинарно нарушение по чл. 89, ал.2, т.3 от ЗДСл. С проявеното действие директорът на ДУЧР не е спазила и чл. 2, т. 1 от Кодекса за поведение на служителите в държавната администрацията, което е дисциплинарно нарушение по чл. 89, ал. 2, т. 5 ЗДСл.

Извършените нарушения от В. Ш., изразяващи се в неспазване на кръга на служебните й задължения, чрез възлагане на подчинените й служители от ДУЧР изготвянето на самооценки във връзка с определяне на допълнителното им възнаграждение за постигнати резултати, обосновава извод, че то е умишлено, доколкото тя е знаела за правилата по чл. 24 във връзка с чл. 25 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

Нарушението се определя като тежко и предвид цялостното поведение на служителката, съгласно констатациите в доклада от 04.03.2025 г. за извършена извънпланова проверка в МП от Главния инспекторат към МС, в който са установени и други нарушения на служебните задължения на служителката, като за част от тях е препоръчано да й се потърси дисциплинарна отговорност“.

В тази им част мотивите на заповедта следва да се считат за допълнени със следните относими мотиви от Решение № 1 от 03.04.2025 г. на ДС при МП, Раздел IV, т.1, стр.10-13:

1.“Относно констатацията за извършено от служителя В. Ш. дисциплинарно нарушение, изразяващо се в неспазване на кръга на служебните й задължения, чрез възлагане на подчинените й служители от ДУЧР изготвянето на самооценки във връзка с определяне на допълнителното им възнаграждение за постигнати резултати по чл. 24 във връзка с чл. 25 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация:

ДС се запозна с представената с докладна записка с рег. № 92-32-2#10/20.02.2025 г. от дирекция У. информацията относно поставените оценки за ДВПР съгласно чл. 19, т. 5 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, за периода 06.01.2023 г. - 07.01.2025 г., на служители от дирекция У., в това число протоколи от оценяването на служителите, въз основа на които е определян размерът на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати.

ДС установи, че в по-голямата си част служителите от ДУЧР, с изключение на директора на дирекцията, са попълнили формуляр/образец за самооценка на постигнатите от същите резултати за четвъртото тримесечие на 2024 г. ДС се запозна и с изготвен Протокол за оценяване на резултатите на служителите от дирекция У. за четвъртото тримесечие на 2024 г. (приложение № 4а към чл. 33, ал. 4 от ВПЗСМП).

В чл. 25, ал. 5, т. 2 от Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация е посочено, че във вътрешните правила за заплатите на

административните структури се определят длъжностните лица, които ще определят оценките. ДС установи, че съгласно чл. 33, ал. 2 от Вътрешните правила за заплатите на служителите в Министерството на правосъдието, утвърдени със Заповед № ЛС-04-479/18.12.2023 г., изменени със Заповед № ЛС-04-187/22.04.2024 г., Заповед № ЛС-04-270/12.07.2024 г. на министъра на правосъдието, оценяването на резултатите на отделните служители, с изключение на служителите по чл. 32, се извършва **от ръководителя, на когото те са непосредствено подчинени - от директор**, от ръководител на звено, от началник на отдел, под наблюдението и контрола на контролиращ ръководител.

В случая оценяването на служителите от ДУЧР следва да се извърши от директора на ДУЧР. ДС приема за установено, че самооценката е изпълнена от служителите по устно възлагане от директора на ДУЧР (това обстоятелство е установено от инспекторите на МС и е обективизирано в Доклад с вх. № 04.04-1 от 4 март 2025 г. на Главния инспекторат на Министерския съвет).

Във връзка с така описаното изпълнително деяние (неправомерно устно възлагане на самооценка) и изследвайки дали същото попада в хипотезите на чл. 89, ал. 2 ЗДСл, ДС съобрази, че може да бъде квалифицирано като нарушение на чл. 89, ал. 2, т. 3 и 5 ЗДСл. Дисциплинарното нарушение по чл. 89, ал. 2, т. 3 ЗДСл обхваща неспазване кръга на служебните правомощия, а по чл. 89, ал. 2, т. 5 ЗДСл - неспазване на правилата на Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация (КПСДА), в случая може да се квалифицира като нарушение на чл. 2, т. 1 КПСДА - неспазване на принципа за законност.

По отношение на изпълнителното деяние, изразяващо се в устно разпореждане за извършване на самооценка на постигнатите резултати от служителите от ДУЧР, ДС приема, че осъществяването му е установено по дисциплинарното дело - от приложените по дисциплинарното дело протоколи за самооценка.

Установените от ДС нарушения се потвърждават и от констатациите в Доклад с вх. № 04.04-1 от 4 март 2025 г. на Главния инспекторат на Министерския съвет. ДС приема констатациите на този специализиран контролен орган както от фактическа, така и от правна страна. В същия е посочено, че: Предвид информацията, съдържаща се в писмо с вх. №04.04-1 от 02.01.2025 г. на министъра на правосъдието до министър-председателя, от служителите от дирекция У. (г-жа Т. Н., главен юрисконсулт, г-жа Е. И., главен експерт, г-жа Ц. З. -К., главен експерт, г-жа М. А. - Й., главен експерт, г-жа М. И., старши експерт и г-жа Е. И., старши експерт) са изискани писмени сведения по поставени от комисията въпроси относно оценяването им за определяне на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати, както следва:

На поставения въпрос кои са показателите/критериите, въз основа на които прекият ръководител Ви оценява с индивидуална оценка за определяне размера на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати всички служители са посочили, че същите са регламентирани в приложение № 4 към чл. 33, ал. 4 от ВПЗСМП, а именно: обем и качество на извършената работа, спазване на определени срокове за изпълнение, принос в изпълнение на общите цели и задачи.

На втория поставен въпрос - Попълвали ли сте формуляр/образец за самооценка на постигнатите от Вас резултати за съответно тримесечие на годината, всички служители са отговорили, че по устно разпореждане на г-жа В. Ш., директор на дирекция У. са попълвали формуляри „по образец за самооценка“, но **само за четвъртото**

тримесечие на 2024 г. с цел обратна информация на ръководителя”, с която да прецени степента на удовлетвореност на служителите от работата им и „...че независимо от нашата самооценка тя също ще ни оцени**“.**

Според отговора на г-жа М. И., старши експерт в дирекция У. същата не е подписвала формуляра за направената самооценка, тъй като е била в отпуск поради временна нетрудоспособност и след завръщането ѝ на работа на 06.01.2024 г. не е успяла да подпише формуляра.

Във връзка с горепосочените твърдения от служителите на дирекция У. в отговорите на втория въпрос, комисията извърши проверка на съответствието между поставените самооценки и оценките, определени от г-жа Ш., в качеството ѝ на директор на дирекцията, отразени в Протокол за оценяване на резултатите на служителите от дирекция У. за четвъртото тримесечие на 2024 г. (приложение № 4а към чл. 33, ал. 4 от ВПЗСМП).

Установи се, че с изключение на г-жа Ц. З. - К., главен експерт при останалите служители има разлики между самооценките и оценките, поставени от г-жа Ш., както по отделни показатели така и като обща оценка.

Всички служители от дирекция У. са посочили, че процедурата за самооценка не е регламентирана във вътрешен акт на МП.

На третия поставен въпрос - Запознати ли сте с поставената Ви оценка от оценяващия ръководител в съответствие с чл. 33, ал. 5 от Вътрешните правила за заплатите на служителите в Министерството на правосъдието, всички служители от дирекция У. са посочили, че са запознати, като са уведомени по ел. поща.

С направеното устно разпореждане за извършване на самооценка на постигнатите резултати от служителите от дирекция У., което действие не е регламентирано в законов или подзаконов нормативен акт, както и във вътрешен административен акт, служителят В. Ш. не е спазила кръга на служебните си правомощия, с което е допуснала дисциплинарно нарушение по чл. 89, ал. 2, т. 3 ЗДСл. С проявеното действие директорът на ДУЧР не е спазила и чл. 2, т. 1 от Кодекса за поведение на служителите в държавната което е дисциплинарно нарушение по чл. 89, ал. 2, т. 5 ЗДСл.

Извършеното нарушение от В. Ш., изразяващо се в неспазване на кръга на служебните ѝ задължения, чрез възлагане на подчинените ѝ служители от ДУЧР изготвянето на самооценки във връзка с определяне на допълнителното им възнаграждение за постигнати резултати, обосновава извод, че то е умишлено, доколкото тя е знаела за правилата по чл. 24 във връзка с чл. 25 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация. Според ДС, нарушението следва да се определи като тежко и предвид цялостното поведение на служителката, съгласно констатациите в **доклада от 04.03.2025 г.** за извършена извънпланова проверка в Министерството на правосъдието от Главния инспекторат към Министерския съвет, в който са установени и други нарушения на служебните задължения на служителката, като за част от тях е препоръчано да ѝ се потърси дисциплинарна отговорност“.

Съдът намира за относими мотивите относно самооценката, изложени при обсъждане на Доклад вх. № 04.04-1 от 4 март 2025 г. на Главния инспекторат на МС, които не следва да се преповтарят. Съществено е, че разпоредената самооценка не е в противоречие с императивни правни норми и не е довела до нарушения или неправилно приложение на чл. 76 от ЗДСл и Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация, във връзка с чл. 24 и чл. 25 от Наредбата за

заплатите на служителите в държавната администрация. *Годишното* оценяване е извършено законосъобразно от прекия ръководен служител, като предоставената от служителите самооценка е послужила като ориентир, т.нар. „обратна връзка“, за което не съществува нормативна забрана. Изводите на ДНО, че извършената от служителите, по разпореждане на г-жа Ш., самооценка единствено за четвъртото тримесечие на 2024 г., може да обоснове налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание, са направени при неправилно приложение на закона и при несъответствие с неговата цел – отменителни основания по чл.146, т.4 и т.5, вр. чл.6, ал.2 от АПК.

2. „По отношение констатацията за извършено от служителя В. Ш. дисциплинарно нарушение, изразяващо се в непредоставяне на пълна информация на ръководството на МП при възлагане и изготвяне на методология за анализ на **натовареността** в четири дирекции на Министерство на правосъдието по договор № 93-00-90 от 18.09.2024 г. с „Консенс“ ЕООД:

С констатираните действия В. Ш. е извършила нарушение на разпоредбата на чл. 21, ал. 1 ЗДСл, съгласно която държавният служител е длъжен да изпълнява задълженията си точно, добросъвестно и безпристрастно в съответствие със законите на страната и устройствения правилник на съответната администрация, както и на заложените в чл. 2, т. 4 от Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация принцип на безпристрастност при осъществяване на дейността на служителите от държавната администрация.

В докладната записка е посочено, че предвиденият анализ е заложен като **мярка № 6** „Извършване на функционален анализ на МП чрез възлагане на външен изпълнител“ и **мярка № 7** „Анализиране на възможностите за определяне на отговорно звено, което системно да събира и анализира информация за текущите и бъдещите потребности на МП и заинтересованите страни, да търси и анализира добри практики и да планира внедряването на иновации“ в утвърдения от министъра на правосъдието със Заповед № ЛС-04-95 от 17.02.2020 г. **План за действие** на МП за изпълнение на мерките за подобрене от извършена самооценка по внедряване на европейския модел за управление на качеството **CAF**.

Впоследствие със Заповед № ЛС-04-175 от 23.05.2023 г. на министъра на правосъдието Планът за действие на МП за изпълнение на мерките за подобрене от извършена самооценка по внедряване на европейския модел за управление на качеството CAF е изменен, като мярка № 6 и мярка № 7 са отменени.

В докладната записка от 16.07.2024 г. са предложени четири дирекции от МП, в които да бъде извършен анализ на натовареността - „Стратегическо развитие и програми“, „Взаимодействие със съдебната власт“, „Електронно правосъдие и регистри“ и „Българско гражданство“. Посочено е, че анализът ще се извърши съвместно с екип на дирекция У., така че знанията и уменията за прилагане на методологията да се усвоят от експертите в дирекцията.

Въпреки изтеклата повече от една година от отмяната на мерките по Плана за действие на МП за изпълнение на мерките за подобрене от извършена самооценка по внедряване на европейския модел за управление на качеството CAF, същите са използвани като мотив за направеното предложение за извършване на анализ на натовареността и е предложено на министъра на правосъдието да се възложи изработването на методологията на външен изпълнител. Нарушението се определя като тежко, предвид цялостното поведение на служителката, съгласно констатациите в

доклада от 04.03.2025 г. за извършена извънпланова проверка в Министерството на правосъдието от Главния инспекторат към Министерския съвет, в които са установени и други нарушения на служебните задължения на служителката, като за част от тях е препоръчано да ѝ се потърси дисциплинарна отговорност.

Извършеното нарушение от В. Ш. обосновава извод, че то е умишлено, доколкото от позицията на заеманата от нея длъжност, тя е следвало да знае и е знаела, че предоставя невярна информация“.

На първо място, съдът приема, че разпоредбата на чл.21, ал.1 от ЗДСл е обща и не съставлява самостоятелно основание за ангажиране на дисциплинарната отговорност на служителя. В нея са уредени общи принципи, на които следва да се основава служебната дейност (точно, добросъвестно и безпристрастно изпълнение в съответствие със законите на страната и устройствения правилник на съответната администрация), но конкретно вменено дисциплинарно нарушение следва да съдържа указание съобразно чл.97, ал.1, т.4 от ЗДСл конкретно кои служебни задължения не са изпълнени точно, добросъвестно или безпристрастно, както и конкретно кои разпоредби на закона или на устройствения правилник на съответната администрация са нарушени. Оспорената заповед не съдържа подобна конкретизация. Този извод не се променя от посочването като нарушена на разпоредбата на чл. 2, т. 4 от КПСДА, тъй като тя също урежда общия принцип на безпристрастност - обективно и непредубедено изпълнение на служебните задължения, като се избягва поведение, което може да се възприеме като предразположеност или предубеденост. Според съда, дължимото описание на нарушението изисква посочване на конкретно поведение, което указва на предразположеност или предубеденост.

В тази им част мотивите на заповедта следва да се считат за допълнени със следните относими мотиви от Решение № 1 от 03.04.2025 г. на ДС при МП, Раздел IV, т.2, стр.13-15:

2. Относно констатацията за извършено от служителя В. Ш. дисциплинарно нарушение, изразяващо се в *непредоставяне на пълна информация* на ръководството на МП при възлагане и изготвяне на методология за анализ на натовареността в четири дирекции на Министерство на правосъдието по договор № 93-00-90 от 18.09.2024 г. с „Консенс“ ЕООД:

ДС се запозна чрез приобщената чрез АИС на МП към дисциплинарното дело преписка с рег. № 90-00-50/09.08.2024 г. и преписка № 91-00-215/16.07.2024 г. относно откриване и провеждане на обществена поръчка с предмет: „Изготвяне на методология за анализ на натовареността и извършване на пилотен анализ на натовареността в четири дирекции на Министерството на правосъдието“.

Установи се, че с **докладна записка № 91-00-215/16.07.2024 г. от г-н Н. З.** - главен секретар на МП до г-жа М. П. - министър на правосъдието е направено предложение за възлагане на външен изпълнител на изработването на методология за извършване на анализ на натовареността като инструмент за планиране на количествените и качествените нужди от човешки ресурси. Докладната записка е изготвена от г-жа В. Ш. - директор на дирекция У.

Като мотиви за направеното предложение в докладната записка е посочена Заповед № ЗМФ-184/06.03.2020 г. на министъра на финансите за приемане на актуализирана Методология за системите за вътрешен контрол в организациите от публичния сектор, включваща Методически насоки по елементите на финансовото управление и контрол. В

последните се визира като една от добрите практики в областта на планиране на нужните за организацията човешки ресурси извършване на Анализ на натовареността - анализ на количествените и качествени нужди от човешки ресурси. *По своята същност измерването на натовареността представлява анализ на съотношението между обема извършена работа/стойности по определени показатели за изпълнение и вложените за това усилия/човешки ресурс.*

В докладната записка е посочено, че предвиденият анализ е заложен като мярка № 6 „Извършване на функционален анализ на МП чрез възлагане на външен изпълнител” и мярка № 7 „Анализиране на възможностите за определяне на отговорно звено, което системно да събира и анализира информация за текущите и бъдещите потребности на МП и заинтересованите страни, да търси и анализира добри практики и да планира внедряването на иновации“ в утвърдения от министъра на правосъдието със Заповед № 1-95/17.02.2020 г. План за действие на МП за изпълнение на мерките за подобрене от извършена самооценка по внедряване на европейския модел за управление на качеството CAF.

От съдържанието на докладната записка е видно също, че за изпълнението на тези мерки е била сформирана работна група със заповед № ЛС-13-50/06.08.2020 г. на министъра на правосъдието, която е изготвила и представила проект на техническа спецификация за извършване на функционален анализ на МП. Впоследствие с докладна записка № 91-00-527/27.01.2021 г. работната група е представила допълнена техническа спецификация за извършване на функционален анализ на МП, в резултат на проучване на методологии за извършване на анализ на натовареността. В тази връзка, е изготвен проект на покана за предоставяне на индикативни оферти за проучване на прогнозната стойност за възлагане на обществена поръчка с предмет: „Извършване на функционален анализ и изготвяне на проект на методика за оценка на натовареността на служителите на Министерството на правосъдието”. Поканата е подписана през второто полугодие на 2021 г. и в резултат на това са получени 4 индикативни оферти за изпълнение на обществената поръчка с прогнозни стойности, вариращи от 86 500 лв. без ДДС до 120 000 лв. без ДДС.

Впоследствие със Заповед № ЛС-04-175/23.05.2023 г. на министъра на правосъдието Планът за действие на МП за изпълнение на мерките за подобрене от извършена самооценка по внедряване на европейския модел за управление на качеството CAF е изменен, като мярка № 6 и мярка № 7 **са отменени**.

В докладната записка от 16.07.2024 г. са предложени четири дирекции от МП, в които да бъде извършен анализ на натовареността - „Стратегическо развитие и програми”, „Взаимодействие със съдебната власт”, „Електронно правосъдие и регистри” и „Българско гражданство”. Посочено е, че анализът ще се извърши съвместно с екип на дирекция У., така че знанията и уменията за прилагане на методологията да се усвоят от експертите в дирекцията.

Въз основа на представените документи и информация, ДС установи и приема следното: Въпреки изтеклата повече от една година от отмяната на мерките по Плана за действие на МП за изпълнение на мерките за подобрене от извършена самооценка по внедряване на европейския модел за управление на качеството CAF, същите са използвани като мотив за направеното предложение за извършване на анализ на натовареността и е предложено на министъра на правосъдието да се възложи изработването на методологията на външен изпълнител.

В докладната записка е посочено, че е извършено проучване на методологии за извършване на анализ на натовареността, като не са изложени мотиви *защо не се използва вече разработена съществуваща методология за анализ на натовареността за целите на Министерството на правосъдието*, а се предлага възлагането на разработването на нова такава на външен изпълнител. Липсват мотиви и относно това, как разработването на методология за анализ на натовареността, съобразена със специфичните функции на четирите дирекции от специализираната администрация на МП, би била относима и би намерила приложение спрямо разнородните функции на останалите структурни звена от специализираната администрация на министерството, както и спрямо функциите на звената от общата му администрация.

В докладната записка от 16.07.2024 г. *не са посочени мотиви за избора на точно тези четири дирекции от министерството*, на които да бъде извършен анализ, което поражда сериозни съмнения в *безпристрастността* на направения избор от изготвилia докладната записка служител - директора на дирекция У..

На Дисциплинарния съвет е служебно известно, че на проведена оперативка на 22.07.2024 г. на ръководителите на структурни звена на пряко подчинение на министъра на правосъдието и на директорите на дирекции в министерството *главният секретар на МП* е съобщил за предстоящия пилотен анализ на натовареността на четирите дирекции. Директорите на дирекции „Съвет по законодателство“ и „Процесуално представителство на РБ пред Европейския съд по правата на човека“ са заявили желание на оперативката за включването им в анализа на натовареността. Няма данни министърът на правосъдието да е уведомен за желанието за извършване на анализ на натовареността на тези две дирекции с допълнителна докладна записка, съответно да е направено предложение за преразглеждане на определените за това дирекции, изготвена от директора на дирекция У., присъствал на същата оперативка. За съда остава неясно след като на оперативката на 22.07.2024 г. *главният секретар на МП* е предложил 4 дирекции, *защо именно директорът на ДУЧР, а не главният секретар на МП*, следва да носи отговорност за вмененото неуведомяване на министъра на правосъдието, че още две дирекции желаят да участват в измерването на натовареността. В тази връзка, поради направено предложение от *главния секретар на МП*, който е възприел предложението на *директора на ДУЧР*, съдът намира за относими мотивите в предходната точка, а именно – след като ръководен служител е поел с подписа си отговорността на дадено предложение, то това освобождава отговорността на подчинения служител, който е дал предложението.

Според ДС на МП, с тези си действия г-жа В. Ш. - директор на дирекция У. е извършила нарушение на разпоредбата на чл. 21, ал. 1 ЗДСл, съгласно която държавният служител е длъжен да изпълнява задълженията си точно, добросъвестно и безпристрастно в съответствие със законите на страната и устройствения правилник на съответната администрация, както и на заложените в чл. 2, т. 4 от Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация принцип на безпристрастност при осъществяване на дейността на служителите от държавната администрация.

Съдът намира за относими гореизложените мотиви по приложението на чл. 21, ал. 1 ЗДСл и чл. 2, т. 4 от КПСДА, които не следва да се преповтарят.

Според ДС, в докладна записка № 91-00-215 от 16.07.2024 г. г-жа В. Ш. не е представила цялата информация, отнасяща се до вземането на решение от министъра на

правосъдието, както и впоследствие не го е уведомила за изразеното желание от други дирекции за участие в анализа, с което не е спазила правилата на Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация и по-конкретно разпоредбата на чл. 5, ал. 3, според която, когато прави предложения пред органите на държавна власт, служителят предоставя цялата информация, отнасяща се до вземането на конкретно решение.

Извършеното нарушение е квалифицирано като тежко и умишлено от ДС, доколкото В. Ш. е знаела, че предоставя *невярна информация*. Налице са и *вреди за МП*, доколкото на изпълнителя по ОП е заплатено възнаграждение. Предвид, че средствата, от които министерството е заплатило това възнаграждение, са част от държавния бюджет, който се формира от заплащаните от гражданите данъци и такси, увредата е и за гражданите в качеството им на данъкоплатци.

Установените от ДС нарушения се потвърждават и от констатациите в Доклад с вх. № 04.04-1 от 4 март 2025 г. на Главния инспекторат на Министерския съвет. ДС приема констатациите на този специализиран контролен орган както от фактическа, така и от правна страна.

Във връзка с така описаното изпълнително деяние и изследвайки дали същото попада в хипотезите на чл. 89, ал. 2 ЗДСл, ДС съобрази, че може да бъде квалифицирано като нарушение на чл. 89, ал. 2, т. 1 и 5 ЗДСл.

Извършеното нарушение от В. Ш. обосновава извод, че то е умишлено, доколкото от позицията на заеманата от нея длъжност, тя е следвало да знае и е знаела, че предоставя невярна информация.

Нарушението се определя като тежко, предвид цялостното поведение на служителката, съгласно констатациите в доклада от 04.03.2025 г. за извършена извънпланова проверка в Министерството на правосъдието от Главния инспекторат към МС, в който са установени и други нарушения на служебните ата, като за част от тях е препоръчано да й се потърси дисциплинарна отговорност“.

По това дисциплинарно обвинение съдът намира за относими показанията на свидетелката Ц. И. З.-К., които съдът кредитира като съответни на писмените доказателства по делото. Според свидетелката с предложение на главния секретар до министъра на правосъдието са предложени конкретните четири звена, които да попадат под този анализ. Според съда, направеното предложение от висшестоящия ръководен служител изключва отговорността на директора на ДУЧР по вече изложени съображения относно доклада от 04.03.2025 г. на Главния инспекторат при МС.

Свидетелката З. установява, че на проведена среща на 18.12.24 г., на която жалбоподателката не е присъствала, тъй като е ползвала отпуск, са присъствали министърът на правосъдието г-жа М. П. и зам. министърът на правосъдието г-жа М. М., които са изразили несъгласие с резултатите от извършения анализ от фирмата изпълнител по отношение на определени предложения, които фирмата изпълнител е отправила като препоръка за изпълнение от страна на министерството за подобряване на определени процеси в МП, касаеща тези 4 дирекции. Според свидетелката никой от служителите в ДУЧР към момента на възлагане на поръчка на „Консенс“ ЕООД не е имал капацитет за извършването на такъв анализ, което обстоятелство се потвърждава от факта, че такъв анализ в МП е възложен още през 2020 г. Според З. интервютата със служители на МП се водели от външния изпълнител, а служители на ДУЧР присъствали за трупане на опит, за да може впоследствие и те да прилагат този анализ. На зададени

от процесуалните представители на ответника въпроси свидетелката изрично е уточнила, че *подобни дейности като анализ на натовареността от служители на ДУЧР не са извършвани*.

Свидетелят Н. З. – главен секретар на МП до 06.01.2025 г. установява, че е присъствал на оперативка при министър П. на 20.12.24г. с всички директори на дирекции в МП, на която министър П. изразила критика към изготвения доклад от работата във връзка с анализа на натовареността и мнение, че не е доволна от направените изводи в доклада, като счита, че този доклад се прави с цел да се кадрува в министерството, след като тя вече не е министър.

Съдът кредитира показанията на св. З. относно възлагане и изготвяне на методология за анализ на натовареността в четири дирекции на МП, доколкото свидетелят е запознат с този анализ още от подготовката на идеята за провеждане на такава поръчка, *през запознаването на министъра с тази идея*. Свидетелят З. установява, че идеята за анализа възникнала на база на това, че имало много искания от различни директори на дирекции в МП за увеличаване на щата. Назад в годините /свидетелят е главен секретар от 2022г./, ставала все по-очевидна необходимостта от промяна на УП на МП и това било обсъждано с трима министри, но поради това, че мандатите им са били кратки, не се стигало до тази идея. Включително и с г-жа П. през 2024г. била обсъждана необходимостта от промяна на УП, като основните проблемите били в най-натоварените дирекции: „Българско гражданство“, „Електронно правосъдие“ и „Министри“, където многократно се налагало *да се полага извънреден труд през годините, за да се наваксат преписки*. В дирекция „Взаимодействие със съдебната власт“ също имало натрупано напрежение поради проверка от Инспектората по чл. 46 от ЗА към МП, който инспекторат излязъл с доклад с предложение за търсене на дисциплинарна отговорност от директора на дирекция „Взаимодействие със съдебната власт“. Това била проблемна дирекция, с което обстоятелство г-жа П. била запозната. Четвъртата дирекция, която също била с проблеми, е дирекция „Стратегическо развитие и програми“, която последните две години 2023г. и 2024г., имала един отдел с един служител, тоест имала незаети и свободни щатни бройки. Това налагало да се прецизира необходимостта от съществуването на този отдел, като се дадат щатни бройки на дирекции, които имат нужда. Всичко изложено, 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 посочена от свидетеля З. като причината за изготвяне на анализ на натовареността в МП. Свидетелят установява, че тази материя *била нова* и разработката на такъв анализ е в компетентността на дирекция „Стратегическо развитие и програми“, поради което същият не счита, че министерството е разполагало *с такъв капацитет да направи само (със собствени ресурси) анализ на натовареността*. Съдът приема като логичен и доводът на свидетеля: „ако приемем, че го правим сами, обективността винаги е под съмнение“. Лично свидетелят е защитил на срещата на 20.12.24г. *доклада на външния изпълнител*, но министър П. заявила тогава, че това няма да е диалог, а ще бъде монолог, като добавила, че *няма да коментира в детайли анализа и работата*. Споменала, че изцяло визира работата на дирекция „Човешки ресурси“ и на г-жа Ш.. Докладът бил приет на 19-ти декември и още в същия ден бил представен на министъра на правосъдието, на зам. министрите, на политическия кабинет. След като свидетелят обобщил пред министъра, пред зам.

министъра и пред присъстващите най-важните проблеми в тези четири дирекции, г-жа П. приела това обяснение като аргумент и обективен факт. Според свидетеля, част от тези неща, които тогава той извел като изводи, сега са реализирани в промените на УП на МП, които на 10.07.25 г. са качени на сайта на МС за обсъждане. В тази им част показанията на св. З. съответстват на доклада от 04.03.2025 г., чиято основна препоръка по т.1 е да се предприемат действия за изменение на Устройствения правилник на Министерството на правосъдието и привеждането му в съответствие със Закона за противодействие на корупцията.

Според З., отправените критики на 20.12.24г. били голяма изненада за него, тъй като мотивите за необходимостта от извършване на такъв анализ били обсъдени с г-жа П. в устен порядък, *още преди изготвяне на докладната-записка с предложението*. Мерки 6 и 7, които касаят подобряване административния капацитет на МП, били включени в докладната записка, за да има яснота г-жа П., че и преди 2 години назад е имало такава идея и такава препоръка, но тогава не са се реализирали тези мерки, поради големия финансов ресурс, необходим за реализацията на такъв анализ. Свидетелят установява, че е провел 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 и *те приветствали възможността за провеждане на такъв анализ, които подкрепили изцяло идеята за провеждането на такъв анализ*. Според З., 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 подкрепили дадената идея. Неговата докладна-записка за провеждане на процедура за избор на анализ имала утвърдителна резолюция от министър П. – „Да“, което според съда *изключва отговорността на директора на ДУЧР*.

Свидетелят установява, че е участвал от самото начало в обществената поръчка и е изпълнявал контрол по нея през цялото време. Според З. предвид разгласяването на това, че ще има такава ОП в МП, лично той на оперативка запознал 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 запознал, направил изрична среща в залата на МП с директорите на 4-те дирекции, като идеята била максимално обективно да има изводи, *които да послужат впоследствие при промяна на УП*. По време на същата оперативка двама директори изразили желание техните дирекции да бъдат включени в анализа, тъй като те не били от избраните дирекции – това били дирекция „Процесуално представителство на РБ пред ЕСПЧ“ - г-жа К. и г-н Т., които изразили желание да бъдат включени в такъв анализ. Свидетелят им обяснил, че финансовият ресурс е разчетен за четири дирекции, че *тези четири дирекции са обсъдени с министър П. и инициращата докладна е резолирана, т.е. е факт*. Свидетелят обяснил, че когато бъде изготвен такъв анализ и такава методология за такъв анализ, съответно обучени служители от дирекция „Човешки ресурси“, МП като администрация ще може само да си направи анализ на всяко звено, което има необходимост, поради което визираните директори повече не поставили въпроса. З. установява, че за времето от месец октомври 2022г. до месец януари 2025г. не му е възлагано изготвянето на стратегия за развитие на човешките ресурси, нито той е възлагал на г-жа Ш. изготвянето на такава стратегия, като не му е известно и някой друг

да е възлагал такава задача на ДУЧР.

Доколкото се подкрепят от писмените доказателства по делото (наличие на утвърден от министъра на правосъдието със Заповед № ЛС-04-95 от 17.02.2020 г. **План за действие** на МП за изпълнение на мерките за подобрене от извършена самооценка по внедряване на европейския модел за управление на качеството **CAF**) съдът кредитира изцяло показанията на св. З., още повече, че същият е участвал в тази разработка от самото ѝ начало. Свидетелят установява, че лично е запознал министъра на правосъдието с предложението именно четири дирекции да бъдат обект на анализ, като изрично посочва *„тези 4-ри дирекции са обсъдени с министър П. и инициращата докладна е резолирана“*. Изложеното изключва дисциплинарната отговорност на директора на ДУЧР поради *„непредоставяне на пълна информация на ръководството на МП при възлагане и изготвяне на методология за анализ на натовареността в четири дирекции на МП по договор № 93-00-90 от 18.09.2024 г. с „Консенс“ ЕООД“*. Предвид подробното обяснение на свидетеля относно включването на мярка № 6 и мярка № 7 в докладната записка на г-жа Ш. съдът не намира, че позоваването на отменени мерки обосновава налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание. Чрез свидетелските показания са оборени неконкретизираните констатации в Заповед № ЧР-03-40 от 23.04.2025 г., че докладната записка на г-жа Ш. не съдържа мотиви *„защо не се използва вече разработена съществуваща методология за анализ на натовареността за целите на Министерството на правосъдието, а се предлага възлагането на разработването на нова такава на външен изпълнител“*, както и, че *„не са посочени мотиви за избора на точно тези четири дирекции от министерството, на които да бъде извършен анализ, което поражда сериозни съмнения в безпристрастността на направения избор от изготвилния докладната записка служител - директора на дирекция У.“*. Изцяло неподкрепен с доказателства е изводът в Решение № 1 от 03.04.2025 г. на ДС при МП, че в докладна записка № 91-00-215 от 16.07.2024 г. г-жа В. Ш. не е представила цялата информация, отнасяща се до вземането на решение от министъра на правосъдието, както и впоследствие не го е уведомила за изразеното желание от други дирекции за участие в анализа, с което не е спазила правилата на КПСДА и по-конкретно разпоредбата на чл. 5, ал. 3, според която, когато прави предложения пред органите на държавна власт, служителят предоставя цялата информация, отнасяща се до вземането на конкретно решение. Изцяло хипотетични и непотвърдени са и твърденията на ДС, че „г-жа В. Ш. е знаела, че предоставя *невярна информация*“, както и, че от това са *„настъпили вреди за МП, доколкото на изпълнителя по ОП е заплатено възнаграждение“*. Възнаграждението е заплатено по обществена поръчка, по която директорът на ДУЧР няма качество на възложител.

Противно на доводите на ДС, тези негови мотиви за дисциплинарно наказание **не се потвърждават** от Доклад с вх. № 04.04-1 от 4 март 2025 г. на Главния инспекторат на Министерския съвет, с уговорката, че посоченото в Решение № 1 от 03.04.2025 г. на ДС при МП, че „ДС приема констатациите на този специализиран контролен орган както от фактическа, така и от правна страна“, е юридически некоректно и необосновано предвид необходимостта от излагане на мотиви по чл.97, ал.1, т.4 от ЗДСл.

Доклад с вх. № 04.04-1 от 4 март 2025 г. на Главния инспекторат на МС съдържа следните относими мотиви:

„Стр.62, т. 8. Възлагане и изготвяне на методология за анализ на натовареността в четири дирекции на Министерство на правосъдието по договор № 93-00-90 от 18.09.2024

г. с „Консенс“ ЕООД:

С докладна записка № 91-00-215 от 16.07.2024 г., изготвена от г-жа В. Ш., директор на дирекция У. и подписана от г-н Н. З., главен секретар на МП (до 06.01.2025 г.) до г-жа М. П., министър на правосъдието е направено предложение за възлагане на външен изпълнител изработване на методология за извършване на анализ на натовареността, „... като инструмент за планиране на количествените и качествените нужди от човешки ресурси“.

*Като мотиви за направеното предложение в докладната записка са посочени дадените в Методическите насоки по елементите на финансовото управление и контрол препоръки, които представляват **незадължителни добри практики**.*

Методическите насоки са част от актуализираната Методология за системите за вътрешен контрол в организациите от публичния сектор, приета със Заповед № ЗМФ-184 от 06.03.2020 г. на министъра на финансите.

Уточнено е, че като една от добрите практики в Методическите насоки в областта на планиране на нужните за организацията на човешки ресурси е „... извършване на Анализ на натовареността - анализ на количествените и качествените нужди от човешки ресурси“.

В докладната записка са посочени целта на измерването на натовареността, етапите, които включва, начина на отчитането му, основната задача при определянето и отчитането на натовареността и резултата от него. Посочено е, че в резултат на изготвения анализ следва да бъдат индивидуализирани всички работни процеси за всяко едно работно място в администрацията и съответните индикатори за тяхното измерване и оценяване.

Видно от съдържанието на докладната записка, предвиденият анализ е заложен като мярка № 6 „Извършване на функционален анализ на МП чрез възлагане на външен изпълнител“ и мярка № 7 „Анализиране на възможностите за определяне на отговорно звено, което системно да събира и анализира информация за текущите и бъдещите потребности на МП и заинтересованите страни, да търси и анализира добри практики и да планира внедряването на иновации“ в *утвърждения от министъра на правосъдието със заповед № ЛС-04-95 от 17.02.2020 г. План за действие* за изпълнение на мерките за подобрене от извършена самооценка по внедряване на европейския модел за **управление на качеството САФ**.

От съдържанието на докладната записка е видно също, че за изпълнението на мерките е била сформирана работна група със заповед № ЛС-13-50 от 06.08.2020 г. на министъра на правосъдието, която е изготвила и представила проект на техническа спецификация за извършване на функционален анализ на МП. Впоследствие с докладна записка № 91 00-527 от 27.01.2021 г. работната група е представила допълнена техническа спецификация за извършване на функционален анализ на МП. В тази връзка е изготвен *проект на покана за предоставяне на индикативни оферти за проучване на прогнозната стойност за възлагане на обществена поръчка с предмет: „Извършване на функционален анализ и изготвяне на проект на методика за оценка на натовареността на служителите на Министерството на правосъдието“*. В докладната записка е уточнено, че поканата е подписана през второто полугодие на 2021 г. и в резултат на това са получени 4 индикативни оферти за изпълнение на обществената поръчка с прогнозни стойности, вариращи от 86 500 лв. без ДДС до 120 000 лв. без ДДС.

Впоследствие, със заповед № ЛС-04-175 от 23.05.2023 г. на министъра на правосъдието

Плана за действие на МП за изпълнение на мерките за подобрене от извършена самооценка по внедряване на европейския модел за управление на качеството САФ (Плана за действие) е изменен, като **мярка № 6 и мярка № 7 от него, касаещи извършването на анализа, са отменени.**

Въпреки това, в докладната записка от 16.07.2024 г. главният секретар е предложил на министъра на правосъдието да се въведе добрата практика в министерството - извършване на анализ на натовареността. В докладната записка от 16.07.2024 г. са посочени стъпките по реализиране на практиката, като и четирите дирекции, в които анализа да бъде извършен, а именно: „Стратегическо развитие и програми“, взаимодействие със съдебната власт“, „Електронно правосъдие и регистри“ и „Българско гражданство“. Освен това, е посочено анализът да се извърши съвместно с екип на дирекция У, „... така че знанията и уменията за прилагане на методологията да се усвоят от експертите в дирекцията“.

Видно от представената справка за движението на преписката, докладната записка е утвърдена от министъра на правосъдието. Въз основа на представените документи и информация, комисията констатира: **В докладната записка от 16.07.2024 г. главният секретар не посочил мотиви за избора на точно тези четири дирекции от министерството, за които да бъде извършен анализа.**

Съгласно чл. 21, ал. 1 от ЗДСл държавният служител е длъжен да изпълнява задълженията си точно, добросъвестно и безпристрастно в съответствие със законите на страната и устройствения правилник на съответната администрация. Когато прави предложения пред органите на държавна власт, служителят предоставя цялата информация, отнасяща се до вземането на конкретно решение (чл. 5, ал. 3 от КПСДА). В конкретния случай, г-н Н. З., главен секретар (до 06.01.2025 г.) не е представил цялата информация, отнасяща се до вземането на решение от министъра на правосъдието, с което не е спазил правилата на Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация (чл. 5, ал. 3).

Една година и два месеца след отмяната на мерките по Плана за действие, на основание на което е направено предложението за извършване на анализа, главният секретар е предложил на министъра на правосъдието да се възложи изработването на методологията на външен изпълнител.

След публикуването на поканата до заинтересованите лица на страницата на МП на 06.08.2024 г. са постъпили две оферти - от „Консултантска група София“ ЕООД, предложила индикативна обща цена от 41 500 лв. без ДДС и от „Левъридж Консулт“ ООД с предложена цена от 45 000 лв. без ДДС. За постъпилите две оферти главният секретар е уведомил министъра на правосъдието с докладна записка № 91-00-215#4 от 08.08.2024 г. и е предложил предприемане на действие по стартиране на обществена поръчка на основание чл. 20, ал. 4, т. 3 от Закона за обществените поръчки (директно възлагане за поръчки на стойност по-малки от 50 000 лв. без ДДС). Докладната записка е одобрена от министъра на правосъдието.

На 09.08.2024 г. с докладна записка № 90-01-193 до главния секретар г-жа В. Ш., директор на дирекция У. е направила предложение за поемане на финансово задължение за инициране на процедура за възлагане на обществена поръчка с предмет: „Изготвяне на методология за анализ на натовареността и извършване на пилотен анализ на натовареността в четири дирекции на Министерство на правосъдието“. Видно от съдържанието на докладната записка е предложено да бъде

поето финансово задължение в размер на 41 500 лв. без ДДС или 49 800 лв. с ДДС, като са посочени предложените цени от постъпилите две предложения от „Консултантска група София“ ЕООД и от „Левъридж Консулт“ ООД. **Докладната записка е одобрена от главния секретар.** Издаден е и контролен лист за извършване на *предварителен контрол от финансовия контролор* преди поемане на задължение № ВДУ-754 от 09.08.2024 г. с **мнение за законосъобразност** относно поемане на задължение в размер на 49 800 лв.

С докладна записка № 90-00-50 от 09.08.2024 г. г-жа В. Ш., директор на дирекция У. е представила на главния секретар информация, необходима за реализиране на услугата, а именно: обосновка за необходимостта от стартиране на процедурата; основание за възлагане на обществената поръчка; техническа спецификация; прогнозна стойност и източник на финансиране; място и срок за изпълнение на поръчката; критерий за подбор на участниците и документи по чл. 59 и чл. 65 от Закона за обществените поръчки (ЗОП); критерий за възлагане. *Предложено е да бъдат изпратени покани до следните потенциални участници: консултантска група С.“ ЕООД, „Левъридж Консулт“ ООД; „Консенс“ ЕООД.*

Докладната записка е одобрена от главния секретар. Прави впечатление, че последният посочен от г-жа Ш. участник „Консенс“ ЕООД не е подавал предложение за участие в пазарните консултации на основание чл. 44 от ЗОП и не е включен при определяне размера на поетото финансово задължение.

По този начин е определена по-висока прогнозна стойност на обществената поръчка.

Следва да се отбележи, че за посоченият от г-жа Ш. участник „Консенс“ ЕООД, главният секретар не е информирал министъра на правосъдието, така както е направил по отношение на останалите двама потенциални участници „Консултантска група София“ ЕООД и „Левъридж Консулт“ ООД.

С писма от 21.08.2024 г. на главния секретар до „Консултантска група София“ ЕООД, „Левъридж Консулт“ ООД и „Консенс“ ЕООД са отправени покани за представяне на оферти.

Видно от съдържанието на докладна записка № 90-00-50#6 от 02.09.2024 г. на **директора на дирекция „Управление на собствеността“** до главния секретар в указания срок са постъпили три оферти от горепосочените дружества с предложена цена за изпълнение на обществената поръчка, както следва: „Консултантска група София“ ЕООД - 39 900 лв. без ДДС или 47 880 лв. с ДДС; „Левъридж Консулт“ ООД - 41 000 лв. без ДДС или 49 200 лв. с ДДС; „Консенс“ ЕООД - 38 000 лв. без ДДС или 45 600 лв. с ДДС.

В тази връзка е предложено да се определи за изпълнител на обществената поръчка „Консенс“ ЕООД, участникът предложил най-ниска цена. Докладната записка е съгласувана от директора на дирекция У. и началника на отдел „Обществени поръчки“ в дирекция „Управление на собствеността“ и е одобрена от главния секретар.

На 18.09.2024 е сключен договор № 93-00-90 между МП, представлявано от г-н Н. З., главен секретар (възложител) и „Консенс“ ЕООД, представлявано от г-жа И. П., управител (изпълнител). Предметът на сключения договор е изготвяне на методология за анализ на натовареността и извършване на пилотен анализ на натовареността в четири дирекции на Министерството на правосъдието, като изпълнителят се задължава да изпълни следните дейности: извършване на подготовка за изпълнение на дейностите по предмета на поръчката; изготвяне на проект на методология за анализ на

натовареността на служителите на МП; провеждане на пилотен анализ по изготвения проект на методология за анализ на натовареността на служителите на МП; представяне на доклад за обсъждане пред заинтересованите страни, отразяване на постъпилите предложения и изготвяне на финален доклад. Съгласно чл. 3, ал. 2 и 3 от договора срокът за изпълнение на дейностите е до 3 месеца, считано от датата на влизане в сила на договора, като сроковете по изпълнение на дейностите са отразени в приложената към договора Техническа спецификация.

Констатира се, че в изпълнение на посочената разпоредба от договора, със Заповед № ЛС-08-72 от 20.09.2024 г. на главния секретар е определена г-жа Ц. З.- К., главен експерт в дирекция У. да е упълномощено длъжностно лице от страна на МП, което да осъществява контрол и следи за изпълнението на договор. Възложено ѝ е също за приемане на извършената работа да съставя приемо-предавателен протокол и/или друг документ, удостоверяващ изпълнението на договора.

Прави впечатление, че в заповедта на главният секретар не са включени представители на четирите дирекции, обект на анализа, а е определено лице от дирекция У.

Представителите на четирите дирекции, обект на извършвания анализ, не са включени в обсъждането на заложените цели, определянето на заинтересованите страни, източниците на информация, планирането на процеса по провеждане на анализа и изготвянето на плана за комуникация. Нещо повече, в т. 2 от протокола е посочено, че анализа ще се изпълва от дирекция У., като представителите на потенциалните целеви дирекции от началото на етап 2 няма да участват, тъй като „... съществува риск те да възприемат негативно част от предложените техники и процеси“.

Изводи (в Доклад вх. № 04.04-1 от 4 март 2025 г.):

1. През 2024 г. е допуснато сключване на договор за изготвяне на методология за анализ на натовареността и извършване на пилотен анализ на натовареността в четири дирекции на Министерството на правосъдието, въпреки отпадналата необходимост за това (със заповед № ЛС-04-175 от 23.05.2023 г. на министъра на правосъдието мярка № 6 и мярка № 7 от Плана за действие на МП за изпълнение на мерките за подобрене от извършена самооценка по внедряване на европейския модел за управление на качеството CAF са отменени).

2. В процеса по инициране и провеждане на процедурата за избор на изпълнител за изготвяне на методологията за анализ на натовареността и извършване на пилотен анализ на натовареността на избраните четири дирекции от Министерство на правосъдието от страна на главния секретар (до 06.01.2025 г.) и директора на дирекция У. не е представяна на министъра на правосъдието цялата информация, отнасяща се до вземане на конкретно управленско решение, в резултат на което е сключен договор с изпълнител („Консенс“ ООД), който не е подавал предложение за участие в пазарните консултации на основание чл. 44 от Закона за обществените поръчки.

Препоръка: За допуснатите нарушения на служебните задължения, изразяващи се в неспазване правилата на Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация в процеса по инициране и провеждане на процедурата за възлагане изготвянето на методологията за анализ на натовареността и извършване на пилотен анализ на натовареността на избраните четири дирекции от Министерство на правосъдието, на г-н Н. З., главен секретар (до 06.01.2025 г.) и на г-жа В. Ш., директор на дирекция „Управление на човешките ресурси“ да се потърси дисциплинарна отговорност“.

Според съда са налице обективни разлики между констатациите на ДС при МП и проверката от Главния инспекторат при МС. Независимо от тях, обективен факт е, че съгласуването преди сключване на процесния договор от 19.08.2024 г. с „Консенс“ ООД е извършено от няколко дирекции, а не само с ДУЧР при МП, поради което евентуални пропуски не могат да се вменят единствено във вина на директора на ДУЧР. От друга страна, директорът на ДУЧР няма качеството на възложител в тази обществена поръчка, поради което не може да носи отговорност за констатираните от Главния инспекторат при МС пропуски. В заключение, констатациите на Главния инспекторат при МС за допуснати нарушения на служебната дисциплина поради непредоставяне на министъра на правосъдието на цялата информация, отнасяща се до вземане на конкретно управленско решение са неконкретизирани и не могат да послужат за мотиви на дисциплинарно наказание по смисъла на чл.97, ал.1, т.4 от ЗДСл. Дори е да са налице отделни пропуски, то отговорност за същите се носи от висшестоящия служител главен секретар на МП, още повече, че визираните пропуски са незначителни по тежест и като част от цялостна процедура по възлагане, контрол и изпълнение на обществена поръчка, не могат да обосноват налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание „уволнение“. Относно твърдението за определена по-висока пазарна стойност на ОП следва да се има предвид, че е извършен *предварителен контрол от финансовия контролор* преди поемане на задължение № ВДУ-754 от 09.08.2024 г. с **мнение за законосъобразност** относно поемане на задължение в размер на 49 800 лв.

По изложените съображения съдът приема, че не е допуснато вмененото на В. Ш. дисциплинарно нарушение по чл. 89, ал. 2 ЗДСл, вр. чл. 89, ал. 2, т. 1 и 5 ЗДСл - отменително основание по чл.146, т.4 от АПК.

3. „По отношение на констатацията за извършено от В. Ш. дисциплинарно нарушение, изразяващо се в непредоставяне на пълна информация на ръководството на МП при прекратяването на временното преназначаване на Н. З. на длъжност „главен секретар“: В обжалваната заповед ДНО е посочил форма на вината на държавния служител пряк умисъл, доколкото на В. Ш., в качеството ѝ на директор на дирекция У., са били известни всички *гореописани обстоятелства (без тези обстоятелства да са посочени в заповедта – бележка моя)*, като *съзнателно е избрала да прикрие информацията за тях от органа по назначаването*, с което го е подвела при вземането на конкретното решение. Д. съвет е на мнение, че в случая допълнително утежняващо вината обстоятелство се явява фактът, че Вътрешните правила за управление и развитие на човешките ресурси в Министерството на правосъдието, чието нарушение бе констатирано, са изработени от дирекция У. под ръководството на г-жа В. Ш., която по силата на това обстоятелство би следвало да е най-добре запозната с тяхното съдържание и смисъл, а това изключва всяка друга форма на вина, различна от прекия умисъл.

Обстоятелствата, при които е извършено нарушението, а именно наличието на изрично волеизявление от страна на г-н Н. З. преназначаването му да бъде прекратено по взаимно съгласие; посочването на различно правно основание и съзнателното въвеждане в заблуждение на министъра на правосъдието; обстоятелството, че в хода на процедурата по сключване на тристранно споразумение на основание чл. 81б от Закона за държавния служител с рег. № ЧР-01-1/02.01.2025 г. между министъра на правосъдието, министъра на околната среда и водите (МОСВ) и държавен служител на МОСВ длъжността „главен секретар на Министерството на правосъдието“ е била все

още заета от г-н Н. З.; важността на въпросната длъжност в рамките на администрацията на министерството; фактът, че съгласно длъжностната характеристика на заеманата от В. Ш. длъжност — директор на дирекция У., именно тя е била отговорна за законосъобразното провеждане на разглежданите процедури (прекратяване на правоотношение и назначаване на нов служител), също мотивират изключителната тежест на извършеното нарушение, на което трябва да съответства и реципрочно по тежест наказание. Според ДНО, така описаното изпълнително деяние попада в хипотезите на чл. 89, ал. 2 ЗДСл и се квалифицира като нарушение на чл. 89, ал. 2, т. 1 и 5 ЗДСл“.

В тази им част мотивите на заповедта следва да се считат за допълнени със следните относими мотиви от Решение № 1 от 03.04.2025 г. на ДС при МП, Раздел IV, т.3, стр.15-19:

Т.3 „Относно констатацията за извършено от служителя В. Ш. дисциплинарно нарушение, изразяващо се в непредоставяне на пълна информация на ръководството на МП при прекратяването на временното преназначаване на господин Н. З. на длъжност „главен секретар“.

По време на дисциплинарното производство на ДС стана известно, че служителят Н. З. е подал жалба до съда срещу Заповед № ЧР-01-3/06.01.2025 г. на министъра на правосъдието за прекратяване на временното му преназначаване на длъжност „главен секретар“ на МП. Същото обстоятелство е посочено и в докладна записка с рег. № 91-00-101 от 18.03.2025 г. на госпожа В. М. - главен секретар на Министерството на правосъдието - на 10.03.2025 г. в Министерството на правосъдието е постъпило съобщение с вх. № 5354 от 05.03.2025 г. по описа на Административен съд - София-град (АССГ), с което е връчен препис от депозирана пред съда жалба от Н. Г. З. срещу Заповед № ЧР-01-3/06.01.2025 г. на министъра на правосъдието за прекратяване на временното му преназначаване на длъжност „главен секретар“ в министерството.

Същото ѝ е изпратено с придружително писмо рег. № 92-32-23/10.03.2025 г. на вр. и. д. директор на дирекция „Правни дейности“ за процедиране по реда на чл. 23, т. 5 от Устройствения правилник на Министерство на правосъдието. След запознаване с жалбата на г-н Н. З., г-жа М. е изисквала от служителите в ДУЧР да ѝ представят оспорваната заповед и относимите към нея документи, които се съхраняват в служебното досие на държавния служител, при прегледа на които е установила следното:

Административното производство по издаване на Заповед № ЧР-01-3/06.01.2025 г. на министъра на правосъдието за прекратяване на временното му преназначаване на длъжност „главен секретар“ се е процедирало изцяло от ДУЧР. В основанията на заповедта е посочено, че същата се издава във връзка със сключено тристранно споразумение на основание чл. 81б от Закона за държавния служител с рег. № ЧР-01-1/02.01.2025 г. между министъра на правосъдието, министъра на околната среда и водите (МОСВ) и държавен служител на МОСВ.

Административната преписка по сключване на тристранното споразумение стартира с *подадено заявление с рег. № 94-П-205/27.12.2024 г. от г-н П. С.* Заявлението е насочено чрез Административната информационна система на МП (АИСМП) към министъра на правосъдието, по което насочване е генерирана резолюция *към директора на ДУЧР със задача: „Да, считано от 06.01.2025 г. За изготвяне на споразумение в срок до 03.01.2025 г.“*, а на хартиения носител е отразена

собственоръчно резолюция върху оригинала, на която е положен подпис на министър с резолюция „Д. ЧР“ - спешно“.

В резултат от генерираната резолюция на 31 декември 2024 г. „За“ директорът на ДУЧР инициира до министъра на правосъдието Докладна записка с рег. № 94-П-205#1/31.12.2024 г., с която изпраща необходимите справки, респективно проект на споразумение и писмо до МОСВ. В докладната записка липсва информация за фактическото положение, а именно че на вакантната длъжност към дата 31 декември 2024 г. със Заповед № ЧР-01-97/04.04.2023 г. е временно преназначен за главен Н. Г. З. по реда на чл. 82а, ал. 1 и 2 от Закона за държавния служител и в частност какви биха били правните последици от прекратяването на временното преназначаване, при неговото оспорване, без съгласие на служителя или дори и при съгласие на служителя, но в хипотеза на липса на мотиви за прекратяването. Липсва информация директорът на ДУЧР да е информирал органа по назначаването за уредените в чл. 42, ал. 3 и 4 от Вътрешните правила за управление и развитие на човешките ресурси в Министерството на правосъдието, утвърдени със Заповед № ЛС-04-36/02.02.2024 г., изм. със Заповед № ЛС-04-275/18.07.2024 г. на министъра на правосъдието, *правила за прекратяване на този вид правоотношения*.

ДС установи, че липсва информация директорът на ДУЧР да е информирал органа по назначаването и за уредените в чл. 29 от Вътрешните правила за управление и развитие на човешките ресурси в Министерството на правосъдието, утвърдени със Заповед № ЛС-04-36/02.02.2024 г., изм. със Заповед № ЛС-04-275/18.07.2024 г. на министъра на правосъдието, *правила за назначаване на нов служител на МП*.

В резултат от проведената процедура от страна на ДУЧР е изготвена заповед за прекратяване на временното преназначаване на Н. Г. З. с посочените по-горе основания, в която заповед не е посочено пред кой орган и в какъв срок може да се подаде жалба.

В заповедта под подписа на министъра (М. П.), съгласуващите (В. Ш.) и изготвилият е изписан текст „Съгласен съм с прекратяване на временното преназначаване по чл. 82а от ЗДСл“ с обозначено място за дата и подпис на служителя.

След издаване на заповедта, при връчването ѝ служителят е задраскал печатно изписаното „Съгласен“ и собственоръчно е изписал „Не съм съгласен с прекратяване на временното преназначаване на длъжността ми главен секретар в МП, 06.01.2025 г., 16 часа и 14 минути“, като е положил подпис, което е негово законно право.

Нито в служебното досие, нито по административната преписка в АИС на МП се откриват данни за уведомяване на органа по назначаването за изразеното несъгласие за прекратяване на временното преназначаване на г-н Н. З..

При справка в АИС, модул „Човешки ресурси“ по номер на цитираната заповед се установява сканирано изображение на издадената заповед преди връчването ѝ. Същата не е сканирана на втори файл след връчването ѝ, респективно не е насочена към никой от служителите на ДУЧР.

При справка в АИС - ЧР на случаен принцип на този и друг вид заповеди прави впечатление, че заповедите се сканират и след връчването им, *каквото действие не е извършено от служителя, изготвил заповедта (без този служител да е жалбоподателят)*. ДС установи, че докладна записка с рег. № 94-П-205#1/31.12.2024 г. е подписана от г-жа Т. Н. - *главен юрисконсулт*, в дирекция У., в качеството ѝ на заместваща директора В. Ш., която към въпросната дата е ползвала законоустановен отпуск. В същото време обаче докладна записка с рег. № 92-34-3/06.01.2025 г., с която на

министъра на правосъдието е представен проектът на заповед № ЧР-01-3/06.01.2025 г., е подписана лично от междувременно завърналата се от отпуск В. Ш., като самата заповед също е съгласувана от нея.

Въз основа на горното, ДС прави извод, че В. Ш. в качеството ѝ на директор на дирекция У. носи лична отговорност за непредоставянето на органа на държавна власт - министъра на правосъдието, на цялата информация, отнасяща се до вземането на конкретното решение за прекратяване на правоотношението на г-н Н. З..

На членовете на ДС (които са присъствали на оперативката) е служебно известно, че на оперативка на директорите с министъра, проведена на 20 декември 2024 г. (на която оперативка жалбоподателката не е присъствала), министърът на правосъдието отправя критики към изготвен функционален анализ от външен изпълнител, с който г-н Н. З. е бил ангажиран в качеството му на главен секретар. В резултат на тези критики, г-н З. заявява, че поема отговорност за резултатите от пилотния анализ на натовареността, с оглед на което желае да бъде освободен от заеманата от него длъжност „главен секретар“ и да бъде възстановен на предишната си длъжност като служител по сигурността на информацията. В така направеното волеизявление от страна на г-н Н. З. е обективизирано неговото желание преназначаването му на длъжността „главен секретар“ да бъде прекратено по взаимно съгласие на страните (чл. 103, ал. 1, т. 1 от Закона за държавния служител). Това основание обаче не е посочено в представената на министъра на правосъдието заповед № ЧР-01-3/06.01.2025 г., като вместо него е посочен чл. 82а от Закона за държавния служител във връзка със сключено тристранно споразумение на основание чл. 81б от Закона за държавния служител. По този начин министърът на правосъдието е бил подведен от служителя В. Ш. в качеството ѝ на директор на ДУЧР да смята, че подписва заповед на основание изявеното пред него желание от страна на г-н Н. З. преназначаването му да бъде прекратено, процедурата за което е уредена в горецитирания чл. 42, ал. 3 и 4 от Вътрешните правила за управление и развитие на човешките ресурси в Министерството на правосъдието, докато в заповедта реално е посочено друго правно основание.

В настоящия случай ДС приема, че извършеното дисциплинарно нарушение е изключително тежко: директорът на дирекция У. В. Ш. съзнателно не е изпълнила основно свое задължение по чл. 5, ал. 3 от Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация, а именно да предостави цялата информация, отнасяща се до вземането на конкретно решение, и то по решение от изключителна важност, каквото е прекратяването на временното преназначаване на длъжността главен секретар, който съгласно чл. 13, ал. 1 от Устройствения правилник на Министерството на правосъдието осъществява административното ръководство на Министерството, координира оперативната дейност на Министерството в изпълнение на законовите разпореждания на министъра, работи под негово ръководство и се отчита за своята дейност пред него. Налице са и потенциални тежки последици за държавната служба и за гражданите, доколкото срещу издадената при описаните нарушения заповед е подадена жалба, при евентуалното уважаване на която Министерството на правосъдието рискува да бъде осъдено да заплати съдебни разноски. Доколкото средствата, от които министерството би заплатило тези разноски, са част от държавния бюджет, който се формира от заплащаните от гражданите данъци и такси, дотолкова увредата ще бъде и за гражданите, в качеството им на данъкоплатци.

ДС се запозна със съдебна практика по подобен вид дела, като установи, че същата е безпротиворечива и е в смисъл, че липсата на фактически основания е нарушение на изискването за форма и съдържание на административния акт - чл. 59, ал. 2, т.4 от АПК (виж Решение № 5241 от 30.04.2022 г. на ВАС по адм. дело № 8900/2018 г.; Решение № 7724 от 20.12.2021 г. по адм. дело № 7158/2021 г. на АССГ; Решение № 5914 от 15.06.2022 г. на ВАС по адм. дело № 1853/2022 г.).

ДС определя формата на вината на държавния служител като пряк умисъл, доколкото на В. Ш. в качеството ѝ на директор на дирекция У. са били известни *всички гореописани обстоятелства*, като съзнателно е избрала да прикрие информацията за тях от органа по назначаването, с което го е подвела при вземането на конкретното решение. Д. съвет е на мнение и че в случая допълнително утежняващо вината обстоятелство се явява фактът, че Вътрешните правила за управление и развитие на човешките ресурси в Министерството на правосъдието, чието нарушение бе констатирано, са изработени от дирекция У. под ръководството на г-жа В. Ш., която по силата на това обстоятелство би следвало да е най-добре запозната с тяхното съдържание и смисъл, а това изключва всяка друга форма на вина, различна от прекия умисъл.

Обстоятелствата, при които е извършено нарушението, а именно наличието на изрично волеизявление от страна на г-н Н. З. преназначаването му да бъде прекратено по взаимно съгласие; посочването на различно правно основание и съзнателното въвеждане в заблуждение на министъра на правосъдието; обстоятелството, че в хода на процедурата по сключване на тристранно споразумение на основание чл. 816 от Закона за държавния служител с рег. № ЧР-01-1/02.01.2025 г. между министъра на правосъдието, министъра на околната среда и водите (МОСВ) и държавен служител на МОСВ длъжността „главен секретар на Министерството на правосъдието“ е била все още заета от г-н Н. З.; важността на въпросната длъжност в рамките на администрацията на министерството; фактът, че съгласно длъжностната характеристика на заеманата от В. Ш. длъжност - директор на дирекция У., именно тя е била отговорна за законосъобразното провеждане на разглежданите процедури (прекратяване на правоотношение и назначаване на нов служител), също мотивират изключителната тежест на извършеното нарушение, на което трябва да съответства и реципрочно по тежест наказание.

Във връзка с така описаното изпълнително деяние и изследвайки дали същото попада в хипотезите на чл. 89, ал. 2 ЗДСл, ДС съобрази, че може да бъде квалифицирано като нарушение на чл. 89, ал. 2, т. 1 и 5 ЗДСл“.

В тази част мотивите на оспорената заповед следва да се считат за допълнени с изложеното в Доклад с рег. № 91-00-101 от 18.03.2025 г. на г-жа В. М. - главен секретар на Министерство на правосъдието до министъра на правосъдието, според който: „В резултат от генерираната резолюция на 31.12.2024 г., директорът на ДУЧР инициира до министъра на правосъдието Докладна записка с рег. № 94-П-205#1/31.12.2024 г., с която изпраща необходимите справки, респективно проект на споразумение и писмо до МОСВ. В докладната записка, **директорът не информира органа по назначаването за фактическото положение**, а именно че на вакантната длъжност към дата 31.12.2024 г. със Заповед № ЧР-01-97 от 04.04.2023 г. е временно преназначен Н. Г. З. по реда на чл. 82а, ал. 1 и ал. 2 от Закона за държавния служител и в частност какви биха били правните последици от прекратяването на временното преназначаване без съгласие на служителя, при неговото оспорване, в хипотеза на липса на мотиви за прекратяването.

Липсва информация директорът да е информирал органа по назначаването за разписаните хипотези в чл. 42, ал. 3 и ал. 4 от Вътрешните правила за управление и развитие на човешките ресурси в Министерството на правосъдието, утвърдени със Заповед № ЛС-04-36/02.02.2024 г., изм. със Заповед № ЛС-04-275/18.07.2024 г. на министъра на правосъдието. В резултат от проведената процедура от страна на ДУЧР е изготвена заповед за прекратяване на временното преназначаване на Н. Г. З. с посочените по-горе основания, в която заповед не е разписано пред кой орган и в какъв срок може да се подаде жалба.

В заповедта под подписа на министъра, съгласуващите и изготвилият е изписан текст „Съгласен съм с прекратяване на временното преназначаване по чл. 82а от ЗДСл “ с обозначено място за дата и подпис на служителя.

След издаване на заповедта, при връчването ѝ служителят е задраскал печатно изписаното „Съгласен“ и собственоръчно е изписал „Не съм съгласен с прекратяване на временното преназначаване на длъжността ми главен секретар в МП, 6.01.2025 г., 16 часа и 14 минути като е положил подпис, което е негово законно право.

Нито в служебното досие, нито по административната преписка в АИСМП, се откриват данни за уведомяване на органа по назначаването към онзи момент за изразеното несъгласие за прекратяване на временното преназначаване на Н. З..

Въпреки настъпилото ново обстоятелство, встъпването Ви в длъжност министър на правосъдието, респ. прекратяване на временното преместване на г-н П. С. по чл.81б, ал.1 от ЗДСл по негова инициатива и преместването ми по същия ред от [община] в МП на длъжност „главен секретар“, *служителите в ДУЧР повторно са нарушили служебните си задължения, като не са ви информирали за несъгласието на Н. З. за прекратяване на преместването му и хипотетичните правни последици от това, при съобразяване с обстоятелството, че към тази дата директорът на ДУЧР е бил отстранен от работа и съобразно йерархичната зависимост е следвало да докладват на министъра“.*

Според Доклад с рег. № 91-00-101 от 18.03.2025 г. на г-жа В. М. - главен секретар на МП, административната преписка по сключване на тристранно споразумение е образувана с подадено заявление рег. № 94-П-205 от 27.12.2024 г. от П. С., насочено по АИСМП към министъра на правосъдието, по което министърът на правосъдието полага резолюция „Да, считано от 06.01.2025 г., за изготвяне на споразумение в срок до 03.01.2025 г.“, а на хартиен носител – подпис на министъра с резолюция „ДЧР“.

Установява се от писмено обяснение вх.№ 92-32-2 от 14.04.2025 г. на В. Ш., че входирането в МП на заявлението на П. С. не е чрез ДУЧР, какъвто е редът в министерството, а е предоставено директно за резолюция на министър П., чието желание било позицията да се заеме „спешно“ от С..

От писмените доказателства следва извод, че преписката е образувана по искане на г-н П. С., което не е постъпило в ДУЧР. Вместо това заявлението е насочено директно към министъра, който е поставил резолюция „Да“, т.е. преди изготвяне на докладна записка с рег. № 94-П-205#1/31.12.2024 г., която е подписана от г-жа Т. Н. - главен юрисконсулт, в дирекция У., в качеството ѝ на заместваща директора В. Ш.. При тези обективни данни неизпълнението на положителната резолюция на министъра, която е за „изготвяне на споразумение“, би представлявало драстично неизпълнение на служебни задължения от страна на подчинения служител.

Но-нататък, още по-голямо недоумение буди вмененото „нарушение“, че **директорът на**

ДУЧР не информира органа по назначаването за фактическото положение, а именно че на вакантната длъжност към дата 31.12.2024 г. със Заповед № ЧР-01-97 от 04.04.2023 г. е временно преназначен Н. Г. З. по реда на чл. 82а, ал. 1 и ал. 2 от ЗДСл. Без да навлиза в конкретика относно точната дата на назначаване на З. като главен секретар на МП (от м.10.2022 г. според неговите показания), повече от ясно е, че на 18.12.2024 г. и на 20.12.2024 г. са проведени оперативки с негово участие, в качеството му на главен секретар на МП, както и на министър П., така че последната няма как да не е наясно, че длъжността **не е** вакантната длъжност към дата 31.12.2024 г., а на нея е назначен Н. З. по реда на чл. 82а, ал. 1 и ал. 2 от ЗДСл. Още по-малко могат да бъдат вменени във вина на жалбоподателката хипотетичните разсъждения дали г-н З. ще упражни правото си на жалба срещу прекратяването на назначението му като главен секретар на МП и ако „да“, „какви биха били правните последици от прекратяването на временното преназначаване без съгласие на служителя, при неговото оспорване, в хипотеза на липса на мотиви за прекратяването“.

Посочи се, че самата министерска резолюция е за „споразумение“, а не за „прекратяване по взаимно съгласие“, както се твърди, че г-жа П. възприела изявленията на г-н З. на оперативка на 20.12.2024 г.

На следващо място, В. Ш. не е присъствала на оперативката на 20.12.2024 г., на която и в резултат на отправени към него критики г-н З. заявил, че поема отговорност за резултатите от пилотния анализ на натовареността, *с оглед на което желае да бъде освободен от заеманата от него длъжност „главен секретар“ и да бъде възстановен на предишната си длъжност като служител по сигурността на информацията*, поради което направеното волеизявление от страна на г-н Н. З. обективирало неговото желание преназначаването му на длъжността „главен секретар“ да бъде прекратено по взаимно съгласие на страните. За съда е трудно излагането на мотиви по подобно абсурдно съждение. Няма как директорът на ДУЧР да възприеме разменени реплики на работна среща, на която не присъства, като желание за преназначаване, без подадена писмена молба от служителя в този смисъл, която да бъде одобрена от органа по назначаване и разпределена към ДУЧР за изпълнение.

Установява се от показанията на св. З., че по разпореждане на г-жа Ш. лично изготвила проект на заповед за прекратяване на временното преназначаване на г-н З. на длъжност гл. секретар. Според свидетелката В ДУЧР няма 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. Също според свидетелката, в министерството няма 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*. Съдът кредитира показанията на св. З. като вътрешно безпротиворечиви, логични и безпристрастни възприятия на очевидец. Свидетелят З. също не установява наличие в МП на разписана процедура за необходимостта служител от ДУЧР да уведомява органа по назначаването за развитието при връчване на конкретна заповед.

При съвкупната преценка на събраните по делото доказателства съдът приема за оборена тезата на ДНО за допуснато от служителката дисциплинарно нарушение и по тази точка на заповедта – отменително основание по чл.146, т.4 от АПК.

4. „По отношение на констатацията за извършено от служителя В. Ш. дисциплинарно нарушение при полагане на извънреден труд в периода 01.01.2023 г. -31.12.2024г.:

Допуснатите нарушения на максимално допустимия извънреден труд от 6 часа за една седмица, положен и отчетен от В. Ш. при заявени от нея до главния секретар 6 часа, както и спазването на този количествен ограничител, когато извънредният труд е полаган от нея и от нейните служители като квестори на изпити за придобиване на юридическа правоспособност, обосновава извод, че извършеното от нея нарушение е умишлено, доколкото тя е знаела за правилата на чл. 143, ал. 3 от Кодекса на труда, които е ползвала, за да получи разрешение от главния секретар да положи извънреден труд, но във всички случаи на отчитането му е нарушила, отчитайки като действително положен труд от 8, 10, 11, 12, 13 и 15 часа.

Нарушението при полагането на извънреден труд, извършено от В. Ш., директор на ДУЧР, се определя като тежко и предвид цялостното поведение на служителката, съгласно констатациите в доклада от 04.03.2025 г. за извършена извънпланова проверка в Министерството на правосъдието от Главния инспекторат към Министерския съвет, в който са установени и посочени освен нарушения при полагането на извънреден труд и други нарушения на служебните задължения на служителката, като за част от тях е препоръчано да ѝ се потърси дисциплинарна отговорност.

В същия доклад на страница 57 е посочено, че по отношение на нарушенията, свързани с полагане на извънреден труд, през 2016 г. е била издадена от министъра на правосъдието заповед за дисциплинарно наказание на г-жа В. Ш., директор на ДУЧР. Със заповедта е било наложено наказание „Отлагане на повишаване в ранг с една година“. Макар и оттеглена, тази заповед е била известна на г-жа В. Ш., тъй като тя е обжалвала по съдебен ред, и следователно извършените от нея нарушения в разглеждания по настоящото дисциплинарно дело период от 01.04.2023 г. до 07.01.2025 г. могат да се преценят като поредно по време от страна на г-жа В. Ш. нарушение, като за подобно нарушение тя вече е била наказвана в миналото.

Налице са и вреди за МП, доколкото положеният извънреден труд над часовете, определени със заповедите на главния секретар, е заплатен изцяло. Доколкото средствата, от които министерството е заплатило това възнаграждение, са част от държавния бюджет, който се формира от заплащаните от гражданите данъци и такси, дотолкова увредата е и за гражданите в качеството им на данъкоплатци.

Със своите действия В. Ш. е извършила нарушение на разпоредбата на чл. 21, ал. 1 ЗДСл, съгласно която държавният служител е длъжен да изпълнява задълженията си точно, добросъвестно и безпристрастно в съответствие със законите на страната и устройствения правилник на съответната администрация, както и заложеният в чл. 2, т. 1 от Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация принцип за законност.

Така описаното изпълнително деяние попада в хипотезите на чл. 89, ал. 2 ЗДСл и се квалифицира като нарушение на чл. 89, ал. 2, т. 1 и 5 ЗДСл“.

На първо място, следва да се отбележи, че за деяния, извършени преди **24.03.2024 г.** не може да бъде ангажирана дисциплинарната отговорност на служителката поради изтекъл срок по чл.94, ал.1 и ал.3 от ЗДСл.

В тази им част мотивите на заповедта следва да се считат за допълнени със следните относими мотиви от Решение № 1 от 03.04.2025 г. на ДС при МП, Раздел IV, т.4, стр.19-28, които не следва да се възпроизвеждат в пълнота с оглед обема им.

Т.4 „След изброяване на докладни записки в Решението на ДС е посочено:

С посочените докладни записки г-жа В. Ш. е поискала от главния секретар разрешение за полагане на извънреден труд от поименно посочени служители на ДУЧР, като във всички докладни записки тя е сред предложените служители. Мотивите за предлагания извънреден труд включват еднообразната формулировка: „голямата натовареност на дирекция „Управление на човешките ресурси“ и конкретни задачи, като изготвяне на документи - щатни разписания, длъжностни характеристики, справки за положен извънреден труд от служители на МП, изготвяне на документация за назначаване на държавни служители след проведени конкурси, обработка на декларациите по чл. 35, ал. 1 ЗПКОНПИ, проекти на заповеди за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати на служителите на МП, подготовка на формулярите за оценка на изпълнението на длъжността на служителите на Министерството на правосъдието. Други дейности, посочени като конкретно основание за полагане на извънреден труд, са извършване на текуща дейност по класиране на документи по досиетата на служителите, подготовка на документи за архивиране и унищожаване, както и анализи на необходимостта от изменение на вътрешни правила за заплатите и за управление на човешките ресурси в МП, извършване на преглед на материали за дейността на дирекциите ГД „Охрана“ и ГД „Изпълнение на наказанията“ и ДП „Фонд затворно дело“.

На изброените 10 докладни записки съответстват представените към тях заповеди на главния секретар на МП за полагане на извънредния труд в деня, часовия диапазон и за целите, посочени в докладните записки на директора на ДУЧР.

С писмото от 20.02.2025 г. на ДС бяха представени също и 11 броя докладни записки на директор на ДУЧР до г-н Н. З. - главен секретар на МП, за отчитане на положения извънреден труд и с предложение за разпореждане за заплащането на възнаграждение. Разминаването между броя на инициращите докладни записки за полагане на извънреден труд, които са 10, и докладните записки за отчитане на разрешения извънреден труд 11 на брой е свързано с докладна записка с рег. № 92-34-246/13.12.2023 г. за отчетен извънреден труд, положен от г-жа В. Ш. на 10.12.2023 г., неделя. Липсва докладна записка с предложение и мотиви за полагането на този труд и съответстваща заповед на полагането му, както е при описаните по-горе 10 докладни записки. В разглеждания случай е издадена само Заповед № 505/13.12.2023 г. за заплащане на възнаграждение на г-жа В. Ш. за положения на 10.12.2023 г. извънреден труд. От посочената докладна записка не може да се направи извод кога и как е постигнато съгласие между полагащия извънредния труд директор на ДУЧР и органа, който го разрешава, както и относно необходимостта отчитаната извършена дейност да бъде осъществена чрез полагане на извънреден труд. В разглежданата докладна записка тази дейност е описана като изготвяне на справка за отразяване на предложенията, получени от директорите на дирекции в министерството и от финансовия контролор за проекта на Вътрешни правила за заплатите на служителите в Министерството на правосъдието. В докладната записка от 13.12.2023 г. е посочен срок за изпълнение на задачата, извършена чрез полагане на извънреден труд, свързана с вътрешните правила, 15.12.2023 г. - пет работни дни след положения на 10.12.2023 г., неделя, извънреден труд. Съпоставката на двете дати води до извод за необоснованост на отчетения извънреден труд с докладна записка № 92-34-246/13.12.2023 г. като неотложен и невъзможен за извършване в работното време дори при условията на ненормирано работно време, каквото е определено за Министерството на правосъдието. Визираното

обстоятелство е ирелевантно предвид чл.94 от ЗДСл.

Във всички 11 докладни записки за отчитане на положения извънреден труд директорът на ДУЧР г-жа В. Ш. е отчела положен труд, който излиза извън заявения от нея часови диапазон между 9.00 и 15.00 часа и продължителност на извънредния труд над максимално допустимите 6 часа. Видно от представените на ДС докладни записки е изброено установено от ДС отклонение.

Във всички посочени случаи положеният извънреден труд за квестори на изпити за юридическа правоспособност е отчетен така, както е поискан и допуснат по дати и часови диапазон и не надхвърля максимално допустимите 6 часа.

При съпоставка на всички предоставени на ДС докладни записки и документи за положен извънреден труд от В. Ш. и служители от ДУЧР за периода **от 01.01.2023 г. до 07.01.2024 г.** (ирелевантно обстоятелство предвид чл.94 от ЗДСл) се установява, че директорът и служителите на дирекцията са полагали извънреден труд 11 пъти през календарната 2023 г. и 10 пъти за календарната 2024 г., с посочено разпределение по месеци.

Количествените показатели могат да обосноват извод за системно организиране и полагане на извънреден труд в дирекция „Управление на човешките ресурси“ не само за нуждите на дирекцията, но и за нуждите на друго административно звено.

Така установените с писмени доказателства факти относно положения извънреден труд от г-жа В. Ш. през периода от 01.01.2023 г. до 07.01.2025 г. водят до извод, че същият е незаконосъобразен поради това, че при полагането му не са спазени законово определените правила, регламентиращи извънредния труд. За държавните служители те са уредени с чл. 50а от Закона за държавния служител във връзка с чл. 143 до 150 от Кодекса на труда, към които препраща чл. 50а, ал. 2 от Закона за държавния служител.

Предвид вида на администрацията, в която се намира ДУЧР в МП и възложените на дирекцията функции, допустимият извънреден труд е този по чл. 144, т. 6 от КТ - за довършване на започната работа, която не може да бъде извършена през редовното работно време.

Функционалните компетенции на ДУЧР са регламентирани в чл. 23 от Устройствения правилник на Министерството на правосъдието. Дейностите по изпълнението им се извършват от служителите от дирекцията като част от общата администрация на МП, за което с чл. 43, ал. 1 от Устройствения правилник е установено работно време с променливи граници от 7. 30 до 18. 30 часа при задължително отработване на 8- часов работен ден. За служителите в дирекцията е приложима нормата на чл. 50, ал. 1 от Закона за държавния служител, съгласно която при необходимост държавният служител е длъжен да изпълнява служебните си задължения и след изтичане на работното време в работните дни, без да се нарушава седмичната почивка - ненормирано работно време.

Както се установява от докладните записки за положен извънреден труд от служители на ДУЧР, иницииран от г-жа В. Ш., тя е предлагала и е организирала извършване на дейности, които попадат във функциите на дирекцията съгласно чл. 23, т. 2, 3, 4, 6, 7, 10, 11 от Устройствения правилник на Министерството на правосъдието. Дейностите за изпълнението на посочените функции имат постоянен характер и поради това подлежат на планиране и организиране на процеса за тяхното изпълнение от служителите от дирекцията в необходимия срок, включително при условията на ненормирано работно време, ако при определени хипотези времето за изпълнение е преценено от директора на дирекцията като по-кратко от обичайното за извършване на дадената дейност.

На ДС направи особено впечатление положението от В. Ш. и служители на ДУЧР извънреден труд за подготовка на формулярите за оценка на изпълнението на служителите на министерството съгласно Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация. За разглеждания период от 01.01.2023 г. до 07.01.2025 г. г-жа В. Ш. е инициирала и за двете години - 2023 г. и 2024 г. полагане на извънреден труд, видно от докладна записка № 92-34- 247/14.12.2023 г. и докладна записка № 92-34-185/11.12.2024 г. Съгласно първата докладна записка извънредният труд е заявен за 16.12.2023 г., съгласно втората докладна записка- за 07.12.2024 г. Съгласно чл. 6, ал. 1 и чл. 13, ал. 1 от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация, оценяването обхваща периода от 1 януари до 31 декември на съответната година, като заключителната среща за оценяване се провежда в периода от 1 до 31 януари на следващата година. Това е повтарящ се процес, при който няма промяна в периодите на извършване на оценяването и оформянето му в предвидените документи. Няма причина при посочените нормативни правила подготовката на формулярите за оценяване на служителите в Министерството на правосъдието да се извършва от ДУЧР в началото и средата на месец декември през 2023 г. и 2024 г. и то чрез полагане на извънреден труд. Още повече, че тази подготовка се състои от класиране на формулярите в отделни папки за всяка дирекция в министерството и предаването им на директорите. В две последователни години директорът на дирекция „Управление на човешките ресурси“ е предложил тази работа да бъде извършена чрез полагане на извънреден труд, въпреки че по вид на дейността и нормативно определените срокове, тя няма характер на внезапно възникнала дейност, която не е могла да бъде предварително планирана или такава, осъществена в рамките на ненормираното работно време на служителите. Освен, че редовно е полаган извънреден труд, забранен по силата на закона, отчетените от г-жа В. Ш. часове извънреден труд надвишават предвидената максимална продължителност от 6 часа дневен труд през 1 календарна седмица, съгласно чл. 146, ал. 3, т. 2 от Кодекса на труда. Видно от представените на ДС докладни записки от г-жа В. Ш., отчетеният от нея извънреден труд във всички случаи надвишава драстично допустимите 6 часа.

Съгласно длъжностната характеристика на директора на ДУЧР същият ръководи, планира, организира, координира и контролира цялостната дейност на дирекцията, като разпределя задачите между служителите и изисква своевременно и компетентно изпълнение - V.1, и информира незабавно главния секретар за допуснати административни несъответствия, слабости, пропуски и нарушения, които създават условия за корупция, измами и нередности - V.18.

При така установените факти, свързани с инициирания от г-жа В. Ш. и с положения извънреден труд от нея *в нарушение на законовите правила, уреждащи полагането на извънреден труд*, е налице *нарушение на служебните задължения* да ръководи, планира, организира и контролира цялостната дейност на дирекция „Управление на човешките ресурси“, възложени на директора с длъжностната му характеристика.

При полагането на извънредния труд по инициращите нейни докладни записки, г-жа В. Ш. е нарушила задължението по чл. 21, ал. 1 от Закона за държавния служител държавният служител да изпълнява задълженията си точно, добросъвестно, безпристрастно в съответствие със законите на страната, като е инициирала и е допуснала полагане на извънреден труд в нарушение на забраната за полагането му, при

липса на основанието по чл. 144, т. 6 от Кодекса на труда за дейности, които са възложени на дирекцията с Устройствения правилник на Министерството на правосъдието и нямат характер на непредвидени и непредсказуеми, поради което не могат да се планират, какъвто е допустимият от закона извънреден труд, а напротив са подлежащи на планиране, организиране и контролиране за тяхното законосъобразно изпълнение от страна на директора, съгласно вмененото му с длъжностната характеристика конкретно служебно задължение да ръководи, планира, организира и контролира цялостната дейност на дирекцията.

Предвид системния характер на нарушението, видно от установените по количествени показатели и по времеви периоди на извършване между 01.01.2023 г. и 07.01.2025 г., нарушението се определя като тежко по степен, тъй като няма характер на инцидентно и е извършено при съществени нарушения на законовите правила за полагане на извънреден труд. Следва да се отчете, че нарушението е извършено от директора на дирекция „Управление на човешките ресурси“, която дирекция организира и отговаря за правилното протичане и управление на цялостния процес на управление на човешките ресурси в Министерството на правосъдието, като с чл. 23, т. 1 от Устройствения правилник на Министерството на правосъдието дирекцията има задължение да съдейства за осъществяване на политиката по управление на човешките ресурси на министерството.

Допуснатите нарушения на максимално допустимия извънреден труд от 6 часа за една седмица, положен и отчетен от г-жа В. Ш. при заявени от нея до главния секретар 6 часа, както и спазването на този количествен ограничител, когато извънредният труд е полаган от нея и от нейните служители като квестори на изпити за придобиване на юридическа правоспособност, обосновава извод, че извършеното от нея нарушение е умишлено.

Нарушението при полагане на извънреден труд се определя като тежко и предвид цялостното поведение на служителката съгласно констатациите в доклада от 04.03.2025 г. за извършена извънпланова проверка в Министерството на правосъдието от Главния инспекторат към Министерския съвет, в който са установени и посочени освен нарушения при полагането на извънреден труд и други нарушения на служебните задължения на служителката, като за част от тях е препоръчано да ѝ се потърси дисциплинарна отговорност.

В същия доклад на страница 57 е посочено, че по отношение на нарушенията, свързани с полагане на извънреден труд, през 2016 г. е била издадена от министъра на правосъдието заповед за дисциплинарно наказание на г-жа В. Ш., директор на дирекция „Управление на човешките ресурси“ (относно заповедта от 2016 г. вече са изложени мотиви, които не следва да се преповтарят).

Налице са и вреди за МП, доколкото положеният извънреден труд над часовете, определени със заповедите на главния секретар, е заплатен изцяло. Доколкото средствата, от които министерството е заплатило това възнаграждение, са част от държавния бюджет, който се формира от заплащаните от гражданите данъци и такси, дотолкова увредата е и за гражданите в качеството им на данъкоплатци.

С тези си действия г-жа В. Ш. - директор на дирекция У. е извършила нарушение на разпоредбата на чл. 21, ал. 1 ЗДСл, съгласно която държавният служител е длъжен да изпълнява задълженията си точно, добросъвестно и безпристрастно в съответствие със законите на страната и устройствения правилник на съответната администрация, както и заложеният в чл. 2, т. 1 от Кодекса за поведение на служителите в държавната

администрация принцип за законност.

Във връзка с така описаното изпълнително деяние и изследвайки дали същото попада в хипотезите на чл. 89, ал. 2 ЗДСл, ДС съобрази, че може да бъде квалифицирано като нарушение на чл. 89, ал. 2, т. 1 и 5 ЗДСл.

Установените от ДС нарушения при полагане на извънреден труд от В. Ш. са посочени като такива и в Доклада от 04.03.2025 г. за извършена извънпланова проверка в Министерството на правосъдието от Главния инспекторат към Министерския съвет, приобщен към доказателствата по дисциплинарното дело. ДС приема констатациите на този специализиран контролен орган както от фактическа, така и от правна страна.

В Доклада е посочено, че В. Ш. не е изпълнила писмено разпореждане на главния секретар на Министерството на правосъдието (обективизирано в 10 бр. заповеди), в резултат на което вместо определените 6 часа, е положила и отчела извънреден труд над нормативно установения в нарушение на чл. 146, ал. 3, т. 2 от Кодекса на труда. С проявеното действие, служителката е допуснала нарушение на служебните задължения, което е дисциплинарно нарушение по чл. 89, ал. 2, т. 1 от Закона за държавния служител; **в периода 2023 г. - 2024 г.** в нарушение на задължението за професионално поведение, разписано в чл. 5, ал. 3 от КПСДА, при отчитане на извънредния труд (11 броя докладни записки), в качеството си на директор на ДУЧР, не е представила цялата информация, отнасяща се до вземане на конкретно решение от главния секретар на МП (наличие на положен извънреден труд над нормативно установения), в резултат на което същият е разрешил и одобрил полагането, респ. изплащането на извънреден труд над законово разрешения.

С проявеното действие служителката не е спазила Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация, което е дисциплинарно нарушение по чл. 89, ал. 2, т. 5 от Закона за държавния служител.

Според ДС, по отношение на това нарушение следва да се има предвид, че е извършено в периода от 01.01.2023 г. до 31.12.2024 г., т.е. в условията на системност и продължавано деяние. *В тази връзка, ДС счита, че не следва да се прилага правилото на давността по чл. 94, ал. 1 ЗДСл. (не по-късно от една година от извършването му)*“. Съдът намира за неправилен и несъответен на закона извода на ДС за неприложение на чл.94 от ЗДСл. Това е така, тъй като законът не урежда подобно основание за изключване – системност и продължавано деяние.

Като относими към тази част от дисциплинарното обвинение следва да се отбележат и следните мотиви от Доклада от 04.03.2025 г. на Главния инспекторат при МС на стр.58 и сл. от доклада:

„1. В нарушение на чл. 143, ал. 2 от Кодекса на труда директорът и служителите от ДУЧР са полагали извънреден труд, без да са налице изключенията по чл. 144 от Кодекса на труда.

2. В периода 2023 г. - 2024 г. при полагане на извънреден труд директорът и служителите от ДУЧР не са изпълнили писмено разпореждане на главния секретар на МП (обективизирано в 10 бр. заповеди), *в резултат на което вместо определените 6 часа, са положили и отчели извънреден труд над нормативно установения в нарушение на чл. 146, ал. 3, т. 2 от Кодекса на труда.*

С проявеното действие, директорът и служителите са допуснали нарушение на служебните задължения, което е дисциплинарно нарушение по чл. 89, ал. 2, т. 1 от ЗДСл.

3. В периода 2023 г. - 2024 г. в нарушение на задължението за професионално

поведение, разписан в чл. 5, ал. 3 от Кодекса за поведение на служителите в държавната администрацията, при отчитане на извънредния труд (11 бр. докладни записки) директорът на дирекция „Управление на човешките ресурси“ **не е представила цялата информация, отнасяща се до вземане на конкретно решение от главния секретар на Министерство на правосъдието (наличие на положен извънреден труд над нормативно установения),** в резултат на което същият е разрешил и одобрил полагането, респективно изплащането на извънреден труд над законово разрешения.

С проявеното действие директорът на дирекция „Управление на човешките ресурси“ не е спазила Кодекса за поведение на служителите в държавната администрацията, което е дисциплинарно нарушение по чл. 89, ал. 2, т. 5 от Закона за държавния служител.

4. В периода 2023 г. - 2024 г. от г-н Н. З., главен секретар на Министерството на правосъдието (до 06.01.2025 г.) не е изпълнил служебните си задължения, разписани в длъжностната характеристика (т. 2) и възложени му със заповеди на министъра на правосъдието (3 бр. заповеди) като не е осъществил контрол на дейността на служителите от дирекция „Управление на човешките ресурси“ за точно спазване на нормативните актове при полагането на извънреден труд.

С проявеното бездействие главният секретар е допуснал дисциплинарно нарушение по чл. 89, ал. 2, т. 1 от Закона за държавния служител.

Т. 5. Главният секретар на МП (до 06.01.2025 г.) не изпълнил служебните си задължения, в резултат на което не е докладвал на министъра на правосъдието за допуснати нарушения на Кодекса на труда при полагане на извънреден труд от служители от министерството. Същият не е предприел необходимите действия за преустановяване на случаите на полагане на извънреден труд при неспазване изискванията на Кодекса на труда, в резултат на което практиката е продължила и през 2024 г. С проявеното бездействие главният секретар на МП е допуснал нарушение на служебните си задължения, разписани в т. 2 и 21 от длъжностната характеристика, което е основание за търсене на дисциплинарна отговорност.

Препоръка: На главния секретар, директора и служителите от дирекция „Управление на човешките ресурси“ да се потърси дисциплинарна отговорност за допуснатите нарушения на служебните задължения/неспазване на Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация“.

Съдът намира за недоказан и неправилен изводът, че директорът на ДУЧР не е предоставила цялата информация, отнасяща се до вземане на конкретно решение от главния секретар на Министерство на правосъдието относно наличието на положен извънреден труд над нормативно установения. Докладните записки на г-жа Ш. съдържат данни за основанието и продължителността на положения извънреден труд, поради което не може да се приеме, че същата „не е предоставила цялата информация“. На следващо място, одобрението от страна на главния секретар на положения извънреден труд, освобождава от дисциплинарна отговорност подчинения служител по вече изложени съображения.

Релевантни към вменените нарушения по т.4 от заповедта са показанията на разпитаните по делото свидетели. Свидетелката З. установява, че в ДУЧР е полаган извънреден труд през 2023г.-2024г., за което е имало издадена заповед на главния секретар на МП, след което той е отчитан и заплащан. Според свидетеля З., при встъпването му в длъжност като главен секретар на МП през м. октомври 2022 г., една от

задачите, поставени от тогавашния министър на правосъдието, в присъствието на г-жа П. като зам. министър на правосъдието, била именно намаляването на извънредния труд в министерството. *Намаляването на извънредния труд за дирекция „Човешки ресурси“ се случило*, като за 2024г. дирекцията била с 50 % по-малко спрямо 2023г. разписани дни извънреден труд, но като цяло за министерството това *намаляване не се случило*. Според З. в качеството ѝ на зам. министър и в качеството ѝ на министър г-жа П. била запозната с необходимостта от полагане на извънреден труд. Всяка година се правел доклад за извънредния труд за предходната година и той се предоставял на органа по назначаване. И. труд през декември 2023г. от г-жа Ш. и през декември 2024г. бил положен за изготвяне на необходимите данни, които да се предоставят на директорите на дирекциите в МП за извършване на *годишното оценяване на служителите от МП*. Според З., за един служител, за да се изчисли отработеното време през годината, *не може да се ползва системата, а всичко трябвало да се прави на ръка*. Това обстоятелство налагало извънреден труд и по тази причина било разрешено от главния секретар на МП. В качеството му на главен секретар и пряк ръководител на ДУЧР свидетелят е запознат с натовареността на дирекцията. През тези 2 години в дирекцията имало текучество. През 2023г., от месец януари до месец април, напуснали трима служители от дирекцията, т.е. при дирекция от 6 човека, напуснали трима. В началото на 2023г. в МП стартирало ударно попълване на всички незаети щатни бройки, което наложило провеждането на редица конкурси. В резултат на тази политика, за тези 2 години към края на 2024г., в МП почти нямало свободни щатни бройки. Всичко това било извършено с този непопълнен щат на дирекция „Човешки ресурси“. Според З., 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, защото се забавяла работата. Това обстоятелство също категорично било свързано с полагането на извънреден труд от г-жа Ш.. Св. З. установява, че 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, трябвало да минат през ДУЧР за съгласуване, което също налагало полагане на извънреден труд. През тези 2 години - 2023г. и 2024г., особено 2023г., били положени доста усилия за промяна на правилата за работните заплати и промяна на материалното стимулиране. Това било извършено от ДУЧР, с работна група, включваща всички директори плюс синдикалния лидер при невероятно тежък процес на съгласуване. Това се правело за първи и последен път в министерството и също е минало през ДУЧР, дирекцията била доста натоварена, най-вече с изпълнение на задачи, които са извън компетенцията ѝ. Относно участието на г-жа Ш. в комисията за допускане на кандидати за нотариус, св. З. установява, че работата продължила повече от 3 месеца. За това време г-жа З. не е давала извънреден труд, конкретно за работата на комисията, защото комисията е работила само в работно време. Според свидетеля, това е задължение на съвсем друга дирекция, а именно дирекция „Взаимодействие със съдебната власт“. З. направил опит по средата на работата на комисията да запознае 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 те му отказали. През този период на работа на комисията се обтегнали отношенията между г-н З. и г-жа Ш. поради забавяне на изпълнението на задълженията ѝ като директор на дирекцията. Налагало се свидетелят да давам

разрешение да се изнасят документи, за да бъдат изработени и да се свърши работата в срок.

Данните за изключителната натовареност на комисиите, в които е взимала участие г-жа Ш., се потвърждават и от свидетелката Ц. В. Д..

Дължим е извод за наличие на редица **обективни** обстоятелства в МП и конкретно в осъществяваната от ДУЧР дейност, изтъкнати подробно от свидетелите и най-вече от св. З., които обективно са налагали полагане на извънреден труд над допустимите норми по чл.147 от КТ. Според З. г-жа П. била запозната с тези обстоятелства и от друга страна – за релевантната 2024 г. конкретно в ДУЧР било постигнато намаляване на положения извънреден труд, *което не се случило в цялото министерство*. Всички свидетели безпротиворечиво установяват наличието през годините на идеи и планове за функционален анализ на натовареността на отделните звена в администрацията на МП, което е индicia за диспропорция в натоварването. Св. З. установява, че през 2023 г. ДУЧР е работила с трима служители, а през 2024 г. с 6-7 служители. Въпреки това, дирекцията осъществява и дейности, които не са конкретно в нейния ресор съгласно чл.23 от УПМП. В допълнение се установи, че г-жа Ш. е участвала и в редица допълнителни за преките ѝ задължения комисии, както и в подготовка на конкурс за нотариуси. Съдът намира, че това представляват обективни обстоятелства, които имат за обективен резултат реалното полагане на извънреден труд над ограниченията по чл.147 от КТ. Тези обстоятелства обаче не могат да се вменят във вина на директора на ДУЧР, още по-малко за това да му бъде наложено най-тежкото дисциплинарно наказание „уволнение“. Не може да се приеме, че заплащането на извънредния труд е оцетен държавния бюджет, тъй като този труд реално е положен и следва да бъде възнаграден. В заключение, безспорно служители в ДУЧР в МП, вкл. и директорът, са полагали извънреден труд над ограниченията по чл.147 от КТ, причина за което са горепосочените множество обективни обстоятелства, които стоят извън волята и не могат да се вменят във вина на жалбоподателката. При съвкупната преценка на събраните по делото доказателства и установените с тях обстоятелства съдът приема за оборена тезата на ДНО за допуснато от служителката дисциплинарно нарушение и по тази точка на заповедта – отменително основание по чл.146, т.4 от АПК.

5. „По отношение на констатирани в Доклад е вх. № 04.04-1 от 4 март 2025 г. за резултатите от извършена извънпланова проверка по администрирането на процеса по управление на човешките ресурси в Министерството на правосъдието за периода от 01 януари 2023 г. до 31 декември 2024 г. на Главния инспекторат на Министерския съвет нарушения, извършени от служителя В. Ш.:

Приемам констатациите на специализирания контролен орган както от фактическа, така и от правна страна“.

Според съда посоченото от ДНО, че „приема констатациите“ на доклада от 04.03.2025 г. не съответства на изискването за мотивиране по смисъла на чл.97, ал.1, т.4 от ЗДСл, а се нуждае от допълнителна конкретизация в коя част се приемат тези мотиви с оглед изложението им на повече от 70 страници, което не е сторено в оспорената заповед.

В Раздел III от Доклада от 04.03.2025 г. на Главния инспекторат при МС са посочени следните изводи и препоръки:

„Въз основа на резултатите от извършената проверка, комисията прави следните ИЗВОДИ:

1. Устройственият правилник на Министерството на правосъдието не е актуализиран

след приемането на Закона за противодействие на корупцията.

2. Частта от разпоредбите на Вътрешните правила за заплатите на служителите в Министерството на правосъдието, касаещи определянето на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати, не съответства на чл.25, ал.2 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

7. За проверявания период от служителите от дирекция „Управление на човешките ресурси“ не е изпълнявана функцията, регламентирана в чл. 23, т. 1 от Устройствения правилник на Министерството на правосъдието, като не е разработена стратегия по управление на човешките ресурси в министерството.

14. В нарушение чл. 3, ал. 1 от Наредбата за длъжностните характеристики в длъжностната характеристика за длъжността „директор“, съгласувана и връчена на г-жа В. Ш. на **15.12.2022 г.** не са включени задължения, които са част от функционалната компетентност на дирекцията (чл. 23, т. 1 от УПМП), а са разписани такива, които са извън обхвата на дейност на дирекция „Управление на човешките ресурси“ (участие в управлението/изпълнението на проекти, респективно съгласува за законосъобразност индивидуалните административни актове, издавани от министъра на правосъдието).

20. С възлагането на задача на служителите от дирекция „Управление на човешките ресурси“ за **изготвяне на самооценки** във връзка с определяне на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати, директорът на дирекцията не е спазила кръга на служебните си правомощия, с което е допуснала дисциплинарно нарушение.

22. В нарушение на чл. 143, ал. 2 от Кодекса на труда директорът и служителите на дирекция „Управление на човешките ресурси“ са полагали извънреден труд, без да са налице изключенията по чл. 144 от Кодекса на труда.

23. В периода 2023 г. - 2024 г. при полагане на извънреден труд директорът и служителите на дирекция „Управление на човешките ресурси“ не са изпълнили писмено разпореждане на главния секретар на Министерство на правосъдието (обективизирано в 10 бр. заповеди), *в резултат на което вместо определените 6 часа, са положили и отчели извънреден труд над нормативно установения в нарушение на чл. 146, ал. 3, т. 2 от Кодекса на труда. С проявеното действие, директорът и служителите са допуснали нарушение на служебните задължения, което е дисциплинарно нарушение по чл. 89, ал. 2, т. 1 от Закона за държавния служител.*

24. В периода 2023 г. - 2024 г. в нарушение на задължението за професионално поведение, разписано в чл. 5, ал. 3 от Кодекса за поведение на служителите в държавната администрацията, при отчитане на извънредния труд (11 бр. докладни записки) *директорът на дирекция „Управление на човешките ресурси“ не е представила цялата информация, отнасяща се до вземане на конкретно решение от главния секретар на Министерство на правосъдието (наличие на положен извънреден труд над нормативно установения), в резултат на което същият е одобрил и разрешил полагането, респективно изплащането на извънреден труд над законово разрешения. С проявеното действие директорът на дирекция „Управление на човешките ресурси“ не е спазила Кодекса за поведение на служителите в държавната администрацията, което е дисциплинарно нарушение по чл. 89, ал. 2, т. 5 от Закона за държавния служител.*

25. В периода 2023 г. — 2024 г. от г-н Н. З., главен секретар на Министерството на правосъдието (до 06.01.2025 г.) не е изпълнил служебните си задължения, разписани в длъжностната характеристика (т. 2) и възложени му със заповеди на министъра на

правосъдието (3 бр. заповеди) като не е осъществил контрол на дейността на служителите от дирекция „Управление на човешките ресурси“ за точно спазване на нормативните актове при полагането на извънреден труд. С проявеното бездействие главният секретар е допуснал дисциплинарно нарушение по чл. 89, ал. 2, т. 1 от Закона за държавния служител.

28. През 2024 г. е допуснато сключване на договор за изготвяне на методология за анализ на натовареността и извършване на пилотен анализ на натовареността в четири дирекции на Министерството на правосъдието, въпреки отпаднала необходимост за това (със заповед № ЛС-04-175 от 23.05.2023 г. на министъра на правосъдието мярка № 6 и мярка № 7 от Плана за действие на Министерство на правосъдието за изпълнение на мерките за подобрене от извършена самооценка по внедряване на европейския модел за управление на качеството CAF са отменени). 2

9. В процеса по инициране и провеждане на процедурата за избор на изпълнител за изготвяне на методологията за анализ на натовареността и извършване на пилотен анализ на натовареността на избраните четири дирекции от Министерство на правосъдието от страна на главния секретар (до 06.01.2025 г.) *и директора на дирекция У. не е представяна на министъра на правосъдието цялата информация, отнасяща се до вземане на конкретно управленско решение, в резултат на което е сключен договор с изпълнител („Консенс“ ООД), който не е подавал предложение за участие в пазарните консултации на основание чл. 44 от Закона за обществените поръчки.*

С оглед на констатациите и изводите от извършената проверка, комисията предлага следните ПРЕПОРЪКИ за отстраняване на установените нарушения и пропуски:

1. Да се предприемат действия за изменение на Устройствения правилник на Министерството на правосъдието и привеждането му в съответствие със Закона за противодействие на корупцията.

2. Вътрешните правила за заплатите на служителите в Министерството на правосъдието да се приведат в съответства на чл. 25, ал. 2 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

11. На г-жа В. Ш., директор на дирекция „Управление на човешките ресурси“ да се потърси дисциплинарна отговорност за това, че:

11.1. не е спазила кръга на служебните си задължения, като е възложила на служителите от дирекция „Управление на човешките ресурси“ изготвянето на самооценки във връзка с определяне на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати, което е дисциплинарно нарушение по чл. 89, ал. 2, т. 3 от Закона за държавния служител;

11.2. В периода 2023 г. - 2024 г. при полагане на извънреден труд не е изпълнила писмено разпореждане на главния секретар на Министерството на правосъдието, (обективизирано в 10 бр. заповеди), в резултат на което вместо определените 6 часа, е положила и отчела извънреден труд над нормативно установения в нарушение на чл. 146, ал. 3, т. 2 от Кодекса на труда. С проявеното действие, служителката са допуснала нарушение на служебните задължения, което е дисциплинарно нарушение по чл. 89, ал. 2, т. 1 от Закона за държавния служител;

11.3. В периода 2023 г. - 2024 г. в нарушение на задължението за професионално поведение, разписано в чл. 5, ал. 3 от Кодекса за поведение на служителите в държавната администрацията, при отчитане на извънредния труд (11 бр. докладни записки) в качеството си на директор на дирекция „Управление на човешките ресурси“ *не е представила цялата информация, отнасяща се до вземане на конкретно решение от*

главния секретар на Министерство на правосъдието (наличие на положен извънреден труд над нормативно установения), в резултат на което същият е разрешил и одобрил полагането, респективно изплащането на извънреден труд над законово разрешения.

С проявеното действие служителката не е спазила Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация, което е дисциплинарно нарушение по чл. 89, ал. 2, т. 5 от Закона за държавния служител;

11.4. Не е спазила чл. 5, ал. 3 от Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация, като не е представила цялата информация на главния секретар на Министерството на правосъдието при инициране и провеждане на процедурата за избор на изпълнител за изготвяне на методологията за анализ на натовареността и извършване на пилотен анализ на натовареността на избраните четири дирекции от Министерство на правосъдието.

12. На служителите от дирекция „Управление на човешките ресурси“ с действащо правоотношение към датата на проверката да се потърси дисциплинарна отговорност за неизпълнение на служебните задължения, изразяващи се в полагане на извънреден труд извън нормативно установения в чл. 146, ал. 3, т. 2 от Кодекса на труда (6 часа дневен труд през една календарна седмица).“

Съдът приема, че по т.11 от препоръките в доклада от 04.03.2025 г. касателно поведението на директора на ДУЧР в МП е изложил мотиви по отделните точки на оспорената заповед, поради което не се налага излагането на допълнителни такива.

Според съдържанието на оспорената заповед:

„т. 5.1. По установено нарушение при разработване на стратегия по управление на човешките ресурси в министерството:

С бездействието си В. Ш. е извършила нарушение на разпоредбата на чл. 21, ал. 1 ЗДСл, съгласно която държавният служител е длъжен да изпълнява задълженията си точно, добросъвестно и безпристрастно в съответствие със законите на страната и устройствения правилник на съответната администрация, както и заложеният в чл. 2, т. 1 от Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация принцип за законност.

Така описаното изпълнително деяние попада в хипотезите на чл. 89, ал. 2 ЗДСл и се квалифицира като нарушение на чл. 89, ал. 2, т. 1 и 5 ЗДСл“.

В тази им част мотивите на заповедта следва да се считат за допълнени със следните относими мотиви от Решение № 1 от 03.04.2025 г. на ДС при МП, Раздел IV, т.5, стр.28:

„5.1. Установено е нарушение при разработване на стратегия по управление на човешките ресурси в министерството:

Посоченото задължение е функция на ДУЧР, регламентирана в чл. 23, т. 1 от УПМП. Според представената на комисията писмена информация, стратегия по управление на човешките ресурси в МП не е разработвана. Предвид което, Комисията достига до извод, че за проверявания период ДУЧР не е изпълнила функцията, регламентирана в чл. 23, т. 1 от Устройствения правилник на Министерството на правосъдието, като не е разработила стратегия по управление на човешките ресурси в министерството.

Предвид, че В. Ш. е изпълнявала длъжността, директор на ДУЧР, то нейно е било задължението да разработи такава стратегия и да я представи на ръководството на МП за утвърждаване.

С бездействието си В. Ш. е извършила нарушение на разпоредбата на чл. 21, ал. 1 ЗДСл, съгласно която държавният служител е длъжен да изпълнява задълженията си

точно, добросъвестно и безпристрастно в съответствие със законите на страната и устройствения правилник на съответната администрация, както и заложеният в чл. 2, т. 1 от Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация принцип за законност.

Във връзка с така описаното изпълнително деяние и изследвайки дали същото попада в хипотезите на чл. 89, ал. 2 ЗДСл, ДС съобрази, че може да бъде квалифицирано като нарушение по чл. 89, ал. 2, т. 1 и 5 ЗДСл“.

На първо място, следва да се отбележат като относими мотивите по приложението на чл.21, ал.1 от ЗДСл и чл.2, т.1 от КПСДА, които като твърде общи разпоредби се нуждаят допълнителна конкретизация, за да могат да обосноват дисциплинарно нарушение, каквато не е направена в оспорената заповед. В тази й част заповедта не съответства на чл.97, ал.1, т.4 от ЗДСл, тъй като в нея не е посочен времеви период на извършване на нарушението, което препятства и преценката по чл.94 от ЗДСл.

Установява се от показанията на св. 3., че в периода от месец октомври 2022г. до месец януари 2025г. на него, като главен секретар на МП, не му е възлагано изготвянето на стратегия за развитие на човешките ресурси, съответно той не е възлагал такава на г-жа Ш., нито му е известно някой друг да е възлагал такава задача на ДУЧР. Според свидетеля, това че няма документ, наименуван стратегия за развитие на човешките ресурси, не означава, че елементите на такава стратегия ги няма разписани, разработени и утвърдени. Съдът кредитира като компетентни и безпристрастни показанията на свидетеля, според които всички документи, които са част от стратегията на У. са разписани и ги има налични в МП, а тези, които е било необходимо да бъдат разработвани, ежегодно се включвали в оперативния план за изпълнение на стратегията в министерството – план, който включвал различни цели и дейности на различните административни звена.

При съвкупната преценка на събраните по делото доказателства съдът приема за оборена тезата на ДНО за допуснато от служителката дисциплинарно нарушение и по тази точка на заповедта – отменително основание по чл.146, т.4 от АПК.

От съдържанието на оспорената заповед:

5.2. „По установено нарушение при разработване на длъжностната характеристика за длъжността „директор“ на ДУЧР:

В нарушение на чл. 7, ал. 1, т. 1 от Наредбата за длъжностните характеристики на държавните служители В. Ш., в качеството й на директор на дирекция У. е съгласувала длъжностната си характеристика. Според посочената разпоредба разработените проекти на длъжностни характеристики се съгласуват от ръководителя на лицето, изготвило проекта на длъжностната характеристика, ако той не е ръководителят на административната структура.

Според раздел V от длъжностната характеристика част от преките задължения на директора на ДУЧР включват методическо ръководство при изготвянето или съгласуване по законосъобразност на проектите на индивидуални административни актове от областта на управлението на човешките ресурси (т. 2).

Съгласно чл. 20, т. 2 УПМП дирекция „Правни дейности“ изготвя проекти и съгласува за законосъобразност индивидуалните административни актове и договори, издавани от министъра или от оправомощени/упълномощени от него служители, с изключение на тези, издавани/склучвани при осъществяване на специалната компетентност на министъра. Предвид посоченото, разписаното задължение не е от функционалната

компетентност на дирекция У., доколкото съгласно УПМП същата е част от общата администрация на министерството и няма разписани функции за съгласуване за законосъобразност на проекти на индивидуални административни актове.

В частта „Преки задължения“ от длъжностната характеристика за длъжността „директор“ не е включена една от функциите на дирекция У., разписана в чл. 23, т. 1 от УПМП - дирекция У. разработва и съдейства за осъществяване на съвременна политика и стратегия по управление на човешките ресурси в МП.

Описаното изпълнително деяние се квалифицира като нарушение на чл. 21, ал. 1 ЗДСл и на заложеният в чл. 2, т. 1 от Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация принцип за законност“.

В тази им част мотивите на заповедта следва да се считат за допълнени със следните относими мотиви от Решение № 1 от 03.04.2025 г. на ДС при МП, Раздел IV, т.5, стр.28-29:

„Т.52. Установено е нарушение при разработване на длъжностната характеристика за длъжността „директор“ на ДУЧР.

При проверката е констатирано, че длъжностната характеристика е разработена от г-жа Ц. Запкова - К. - старши експерт в ДУЧР, на **12.12.2022 г.**, съгласувана е от г-жа В. Ш. - директор на дирекция У., на **13.12.2022 г.** и е утвърдена от г-н Н. З. - и. д. главен секретар на МП, на **13.12.2022 г.**

Длъжностната характеристика е връчена на г-жа Ш. на **15.12.2022 г.** В нарушение на чл. 7, ал. 1, т. 1 от Наредбата за длъжностните характеристики на държавните служители г-жа В. Ш., в качеството ѝ на директор на дирекция У. е съгласувала длъжностната си характеристика. Според посочената разпоредба разработените проекти на длъжностни характеристики се съгласуват от ръководителя на лицето, изготвило проекта на длъжностната характеристика, ако той не е ръководителят на административната структура“.

Както се посочи, за деяние, извършено през 2022 г., не може да бъде ангажирана дисциплинарната отговорност на директора на ДУЧР предвид чл.94 от ЗДСл. В тази му част дисциплинарното обвинение се явява оборено от свидетелските показания. Според св. 3., 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. Според показанията „Не ми е известен друг случай на директор, който да си е съгласувал длъжностната характеристика и това да е проблем“.

Дължим е извод, че и по тази точка на заповедта е налице отменителното основание по чл.146, т.4 от АПК.

По изложените съображения съдът приема, че по всички точки оспорената заповед не съответства на изискуемото съдържание по чл.97, ал.1, т.4 от ЗДСл – отменително основание по чл.146, т.2 от АПК, което е довело до накърняване на правото на защита на уличения служител - отменително основание по чл.146, т.3 от АПК. В допълнение и по подробно изложени мотиви, всички повдигнати дисциплинарни обвинения са материалноправно незаконосъобразни - отменително основание по чл.146, т.4 от АПК. Доказаната по делото липса на допуснати дисциплинарни нарушения по чл.89, ал.2, т.1, т.3 и т.5 от ЗДСл обосновават и нарушение по чл.146, т.5, вр. чл.6, ал.2 от АПК при налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание. Административният акт и неговото

изпълнение не следва да засягат права и законни интереси в по-голяма степен от най-необходимото за целта, за която актът се издава. В случая този баланс между частен и обществен интерес (интереса на службата) не е спазен, като служебното правоотношение на директора на ДУЧР в МП е прекратено при прекомерно засягане на интересите на държавния служител без извършени от него тежки дисциплинарни нарушения.

На основание чл.172, ал.2 от АПК е дължима отмяна на оспорената заповед.

При този изход на спора на основание чл.143, ал.1 АПК ответникът следва да бъде осъден да заплати сторените от жалбоподателката разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 1100 лв. Съгласно чл.8, ал.3 от Наредба № 1/2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения за процесуално представителство, защита и съдействие по административни дела без определен материален интерес, извън случаите по ал. 2, възнаграждението е 1000 лв. В случая, договореното и заплатено в брой адвокатско възнаграждение е в размер, близък до минимума по чл.8, ал.3 от Наредба № 1/2004 г. и напълно съответства на фактическата и правна сложност на спора, поради което съдът намира възражението на ответника по чл.78, ал.5 от ГПК за неоснователно.

Съгласно разясненията в т.2 от Тълкувателно решение № 6 от 06.11.2013 г. на ОСГК на ВКС списъкът по чл. 80 от ГПК съдържа изброяване на всички разходи, които страната е направила и които счита, че следва да ѝ бъдат присъдени, *поради което няма пречки да бъде инкорпориран, както в исковата молба, така и в жалбата като част от нея, ако страната счита, че направените към този момент разноски изчерпват разходите ѝ по водене на делото.* В случая, искането за присъждане на разноски е инкорпорирано в жалбата и се състои единствено от заплатено адвокатско възнаграждение по приложен към жалбата договор за правна защита и съдействие, поради което няма пречка да бъде уважено и без приложен списък по чл.80 от ГПК.

Водим от горното, Административен съд София – град, Първо отделение, 69-и състав,
РЕШИ:

ОТМЕНЯ по жалба на В. З. Ш., ЕГН [ЕГН], със съдебен адрес [населено място], [улица], вх.1, ап.2, чрез адв. Е. Ф. от САК, Заповед № ЧР-03-40 от 23.04.2025 г. на министъра на правосъдието, с която ѝ е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ и е прекратено служебното ѝ правоотношение.

ОСЪЖДА Министерство на правосъдието, [населено място], [улица], да заплати на В. З. Ш., ЕГН [ЕГН], от [населено място], [улица], вх. Б, ет. 8, ап. 11, на основание чл.143, ал.1 от АПК разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 1100 лв.

Решението може да се обжалва с касационна жалба в 14-дневен срок от съобщението до страните за постановяването му пред Върховен административен съд.

СЪДИЯ: