

# РЕШЕНИЕ

№ 4164

гр. София, 24.06.2013 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 9 състав,**  
в публично заседание на 04.06.2013 г. в следния състав:

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Камелия Серафимова**

при участието на секретаря Петя Кръстева, като разгледа дело номер **2763** по описа за **2013** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Настоящото административно производство е по реда на чл.145-178 АПК, вр.С чл.107,ал.2 и чл.108 от ЗДСл.

Образувано е по жалба на Ф. Х. О. от [населено място] срещу Заповед №ЧР—2-12/20.02.2013 година на Изпълнителен директор на Агенция за социално подпомагане [населено място]-с която последният на основание чл.107,ал.2 и чл.108 от ЗДСЛ прекратил служебното правоотношение на Ф. Х. О. с ранг V старши на длъжност Директор на Дирекция” Социално подпомагане”.

Развитите в жалбата оплаквания са за незаконосъобразност на оспорената заповед.Твърди се,че заповедта не е мотивирана, не са отразени обстоятелствата, които са наложили прекратяване на служебното и правоотношение и не е посочено въз основа на кои доказателства е получила възможно най- ниската оценка.Твърди се още ,че липсва посочване на името, фамилията и длъжността на оценяващия и контролиращия ръководител, а поставената оценка не отговаря на показателите за компетентност, като изложените мотиви са формалин и даденият коментар е общ. Искане се отмяна на заповедта и се претендират сторените по делото разноски.

В съдебно заседание,оспорващата Ф. Х. О.,редовно и своевременно призована, не се явява и не изпраща представител.

Ответникът по оспорването-Изпълнителен директор на Агенция за социално подпомагане [населено място], редовно уведомен при условията на чл.137,ал.7 АПК, се представлява от адвокат К.,редовно упълномощена,която оспорва жалбата като неоснователна.

Административен съд София-град, след като прецени събраните по делото доказателства, ведно с доводите и възраженията на страните, при условията на чл.142, ал.1 АПК, вр. с чл.188 ГПК, прие за установено следното:

От приложенията към административната преписка писмени доказателства е видно, че със Заповед № 168/06.01.2003 година на Изпълнителен директор на Агенция за социално подпомагане [населено място] оспорващата Ф. Х. О. е назначена за държавен служител на длъжността- Директор на Дирекция” Социално- подпомагане- К. с ранг –II младши, считано от 01.01.2003 година за неопределено време.

С Трудов договор № АР-2210/-1.09.2009 година, И. Ц. И. е назначен на длъжността Изпълнителен директор на Агенция” Социално подпомагане – [населено място] за неопределен срок.

От приложенията на лист 29 от делото Формуляр за оценка на индивидуалното изпълнение на длъжността е видно, че на оспорващата Ф. Х. О.- на длъжност -Директор на Дирекция” Социално подпомагане”-К. е определен период на оценяване от 01.12.2011 година до 31.12.2011 година и на 24.07.2012 година е проведена междинна среща между оценяващия ръководител и оценявания служител О., при която е констатирано, че е необходимо целите на индивидуалния работен план за обхващат цялостната дейност по организацията, управлението и контрола в ДСП К., а не целите да се свеждат до организацията и изпълнението на определени заповеди, и относно задълженията си по длъжностната характеристика да упражнява по- строг контрол в отдел” Закрила на детето”, за да не се допускат нарушения по прилагане на нормативните разпоредби.

На 24.01.2013 година е проведена заключителна среща между оценявания и оценяващия ръководител, при която е дадена годишна оценка от изпълнението- неприемливо изпълнение. С годишната оценка оспорващата е запозната лично срещу подпис на 24.01.2013 година и посочила, че има възражения по оценката, като не е съгласна със същата, тъй като е необективна.

На 01.02.2013 година, оспорващата депозирала писмено възражение срещу изготвената и оценка за изпълнение на длъжността- до контролиращия ръководител, в което изразила несъгласието си с дадената оценка по изпълнението.

На 07.02.2013 година е съставен Формуляр за корекция на годишна оценка на изпълнението на длъжността на оспорващата от страна на контролиращия ръководител в който е отбелязано, че годишната оценка на изпълнението е неприемливо изпълнение и отговаря на показаното през периода на оценяване и потвърдил годишната оценка на оспорващата.

Оспорващата е уведомена за решението по възражението срещу годишната и оценка на дата 13.02.2013 година..

Със Заповед №ЧР-2-12/20.02.2013 година, Изпълнителен директор на Агенция за социално подпомагане- [населено място] прекратил служебното правоотношение на оспорващата Ф. Х. О. на основание чл.107, ал.2 от ЗДСл поради получаване на възможно най- ниската оценка от атестирането- 5 Неприемливо изпълнение.

Заповедта е връчена лично на оспорващата на 26.02.2013 година.

По делото са приложени заверено копие на длъжностната характеристика на оспорващата, личното и служебно досие, доказателства кой е оценяващ и контролиращ ръководител и длъжностните им характеристики.

С оглед на така установената фактическа обстановка, Административен

съд-София град намира предявената жалба срещу оспорената заповед за прекратяване на служебното правоотношение на основание чл.107,ал.2 от ЗДСл за процесуално допустима,подадена в преклузивния двумесечен срок по чл. 140,ал.1 АПК/ предвид обстоятелството, че в нея не е посочено пред кой орган и в какъв срок може да се обжалва от легитимирана страна и при наличие на правен интерес от обжалване.Разгледана по същество,същата се явява основателна, но не по всички изложени в нея съображения.

Оспорената заповед №ЧР-2-12/20.02.2013 г.,с която Изпълнителен директор на Агенция за социално подпомагане-гр.С. прекратил служебното правоотношение на Ф. Х. О. на основание чл.107,ал.2 ЗДСл,е индивидуален административен акт по смисъла на чл. чл.21,ал.1 АПК,вр. с чл.154,ал.2,т.1 АПК и като такъв подлежи на съдебен контрол за законосъобразност,по критериите,визирани в разпоредбата на чл.108 от ЗДСл.При проверката съдът следва да прецени актът издаден ли е от орган по назначаването в предвидената от закона форма,съдържа ли правното основание за прекратяване на служебното правоотношение,дължимите обезщетения и придобития ранг.

Доказателствата по делото сочат, че оспорената заповед е издадена от орган по назначаването-това е-Изпълнителен директор на Агенция за социално подпомагане"-гр.С. на когото изрично разпоредбата на чл.5,ал.1,т.15 от У. правилник на Агенция за социално подпомагане е предоставила правото да назначава държавните служители, изменя и прекратява служебните правоотношения с тях и в този смисъл той е орган по назначаването по смисъла на Закона за държавния служител.Наред с това,между страните няма спор, а и от приложените по делото доказателства се установява че, лицето И. И. заема длъжността- Изпълнителен директор на Агенция за социално подпомагане.

При издаването на заповедта,органът по назначаването е спазил изискването за писмена форма и спазил процесуално правните разпоредби, но е нарушил материално правните.

Разпоредбата на чл.107,ал.2 от ЗДСл постановява,че органът по назначаването може да прекрати служебното правоотношение без предизвестие с държавен служител, получил възможно най-ниската обща оценка при атестиране, в едномесечен срок от получаване на окончателната оценка.Редът за провеждане и атестиране на държавните служители е регламентиран в Наредбата за реда и условията за атестиране на служителите в държавната администрация/отм/ ,а сега в Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация, в сила от 01.07.2012 година. Целите на оценяването са визирани в чл.1,ал.2 от Наредбата-създаване на условия за ефективно управление на изпълнението на ниво администрация, административно звено и отделен служител за постигане целите на съответната административна структура, оценяване приноса на отделния служител за изпълнението на целите на съответните административно звено и административна структура, справедливо определяне на възнагражденията на служителите спрямо техните постижения,определяне на нуждите от развитие на всеки служител и подобряване на неговите компетентности, подобряване на работните взаимоотношения, включително между ръководители и подчинени, създаване на условия за реализиране на справедливи и прозрачни процедури за професионално и кариерно развитие.За постигането на така регламентираните с чл. 1, ал. 2 от Наредбата цели, в Глава II от нормативния акт са уредени задължителни правила за

оценяването на държавните служители, чието стриктно съблюдаване е гаранция за обективността, безпристрастността и компетентността на извършваното оценяване. В чл. 6 ал. 1 от Наредбата е посочено, че оценяването на изпълнението на длъжността обхваща периода от 1 януари до 31 декември на съответната година и изпълнението на длъжността включва времето, което действително е отработено от служителя. Самото оценяване на служителя преминава през няколко етапа, в зависимост от това каква длъжност заема служителят. Оценяването на изпълнението на длъжността за висшите държавни служители, служителите на ръководни длъжности и на експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции включва следните етапи: изготвяне и съгласуване на индивидуален работен план, провеждане на междинна среща, провеждане на заключителна среща и определяне на годишна оценка на изпълнението. Оценяването на държавния служител се извършва от оценяващ ръководител под наблюдението и контрола на контролиращ ръководител и на представителните синдикати в администрацията.

В настоящия случай доказателствата по делото сочат, че периодът за оценяване на оспорващата О. във формуляра за оценка, е определен от 01.12.2011 година до 30.12.2012 година. Предвид обстоятелството, че Наредбата за условията и реда за атестиране на служителите в държавната администрация е отменена от 01.07.2012 година, в съответствие с § 3. (1) от ПЗР на Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация, Индивидуалните работни планове за 2012 г., изготвени по реда на отменената [Наредба за условията и реда за атестиране на служителите в държавната администрация](#), се привеждат в съответствие с [приложение № 2 към чл. 19, ал. 1, т. 1](#) по време на междинната среща между оценяващия ръководител и оценявания, междинната среща между оценяващия ръководител и оценявания за 2012 г. се провежда в периода от 1 юли до 15 август 2012 г. И Оценката на изпълнението на длъжността за 2012 г. обхваща периода от 1 декември 2011 г. до 31 декември 2012 г./ с оспорващата Ф. О. е проведена междинна среща на 24.07.2012 година, като за целта е подписан съответният формуляр за оценка и работният и план е приведен в съответствие с новата наредба, като оценяващият ръководител е посочил, че е необходимо целите на индивидуалния план да обхващат цялостната дейност по организацията, управлението и контрола в ДСП К., а не целите да се свеждат до изпълнените по определени заповеди, и е посочено, че оценяваният служител следва да упражнява по-строг контрол в отдел "Закрила на детето", за да не се допускат нарушения по прилагане на нормативните разпоредби. След изтичане на периода, с оспорващата О. е проведена заключителна среща – на 24.01.2013 година/ при съобразяване с обстоятелството, че по новата наредба заключителната среща се провежда в периода от 1 до 31 януари на следващата година/ аргумент от разпоредбата на чл. 13 от Наредбата/.

При тази среща е констатирано от страна на оспорващата О., че не е изпълнила целите и задачите, които си е поставила в индивидуалния работен план за 2012 година на нивото на изискванията, не е създала необходимата организация на работа и контрол във връзка със законосъобразното прилагане на нормативната уредба и на указанията, дадени в АСП в областта на социалното подпомагане, хората с увреждания и дейностите по закрила на детето, не е създала необходимата организация и постоянен контрол за спазване на отпусканите социални помощи, не е изпълнила в достатъчна степен задълженията си по длъжностната характеристика

като Директор на Дирекция” Социално подпомагане”, не е осигурила добра координация и контрол върху изпълнение на задачите, не е определила преки отговорности на служителите, не е предприела мерки за правилното прилагане разпоредбите на Закона за социално подпомагане от страна на социалните работници при определяне на правото на подпомагане на нуждаещите се лица и пренебрегва спазването на установените вътрешни правила и нормативната уредба за работа, занижен е контролът и са допуснати редица нарушения на нормативните изисквания в отделите „СЗ”, „ХУСУ”, „ЗД” по отпускане на социални помощи, тяхната оценка на изпълнението и некоректно изписване на нормативните основания и мотиви в издадени заповеди, не е положила достатъчно усилия за въвеждане на правила и подходи за качествено удовлетворяване на потребностите и очакванията на потребителите на социални услуги, и през 2012 година О. не притежава компетентности за организиране, координиране и контрол на дейността на дирекцията, която ръководи за осигуряване изпълнението на индивидуалните и организационни цели за постигане на добри резултати в работата и и е поставена оценка-Неприемливо изпълнение.

Оспорващата подписала формуляра за оценка с отбелязване ,че не е съгласна с дадената оценка, възползвала се е от правото си да подаде възражение съобразно предвиденото в чл.23 от Наредбата право, контролиращият ръководител се е произнесъл по възражението в предвидения 7 дневен срок от получаване на възражението и потвърдил дадената годишна оценка, като за целта е попълнил и съответната част от формуляра за оценка, оспорващата е уведомена за решението на контролиращия ръководител писмено. От така представения формуляр – атестационен, обаче ,не може да се приеме ,че оценяващият ръководител е оформил надлежно атестационния формуляр при атестирането на държавния служител и по този начин да е изпълнил задължението си по чл. 18 от Наредбата за безпристрастно и компетентно извършване на оценката, въз основа на обективно установими факти и обстоятелства. Оценките по нормативно уредените показатели за атестиране, формиращи крайната обща оценка на изпълнението на длъжността на държавния служител, не са определени с конкретни, изложени коментари (мотиви) по всеки раздел срещу съответната оценка. Мотивите на оценяващия ръководител са общи, без конкретизация и без да посочват никакви "обективно установими факти и обстоятелства", мотивирали го да даде въпросните оценки. Нещо повече- при проведената междинна среща е посочено само, че е необходимо целите в индивидуалния план да обхващат цялостната дейност по организацията и управлението и контрол в ДСП и е дадена единствената препоръка относно задълженията и по длъжностната характеристика на упражняване по- строг контрол в отдел” Закрила на детето”, за да не се допускат нарушения по прилагане на нормативните разпоредби, а на проведената заключителна среща вече има сериозни разминавания, които даже не са и конкретизирани- изобщо не е изпълнила целите и задачите, които си е поставила в работния план/ тук липсва посочване конкретно какво не е извършила и в каква степен не го е извършила/, не е изпълнила в достатъчна степен задълженията си по длъжностна характеристика/ като не е посочено кои точно задължения от длъжностната характеристика не е изпълнила и каква е степента, в която следва да бъдат извършени, в какво се изразява несъздаването на необходимата организация и постоянен контрол за спазване на правилата за отпускане на социални помощи, в какво се изразяват те , неопределянето на преки отговорности и задължения на служителите в какво се изразяват- на кои служители какви задължения е следвало да възложи и какво не е

направила, непредприемането на мерки за правилното прилагане на разпоредби на ЗСП и кои вътрешни правила е пренебрегвала изобщо, в какво се изразява заниженият контрол, какви усилия е трябвало да положи за въвеждане на правила и подходи за качествено удовлетворяване на потребностите и очакванията на потребителите на социални услуги/ неконкретизирани отново. Така посочените бегли и почти никакви мотиви, безспорно не могат да обусловят преценката за неприемливо изпълнение на работата под нивото на изискванията на длъжността-чл. 16.,т.5 от Наредбата), а дадената обща оценка от атестирането- неприемливо изпълнение на длъжността, не е обективна и не почива на установените факти. Обстоятелството ,че посоченият контролиращ ръководител е изразил съгласието с така дадената оценка,подписана е съответната част от формуляра от него и от О., произнесъл се е по възражението на О. срещу дадената обща крайна оценка, не води до излагане на мотиви, и не прави оценката мотивирана. Обстоятелството ,че на оспорващата е наложено дисциплинарно наказание –Забележка не може да доведе до наличие на предпоставките за неприемливо изпълнение, защото на първо място не е ясно дали заповедта за налагане на дисциплинарно- наказание е влязла в сила, а на второ- дори и наличието на дисциплинарно нарушение, не освобождава от задължение оценяващият ръководител да изложи ясни и конкретни мотиви по оценката. Неоснователен е доводът на оспорващата, че формулярът за оценка не е подписан от страна на оценяващия и контролиращия ръководител, защото на първо място, формулярът за оценка е подписан от тях. На второ място, оспорващата е наясно както с това кой и е оценяващ, така и кой е контролиращ ръководител/ като е подала възражението си именно до контролиращия ръководител. На следващо място, по делото се съдържат писмени доказателства, сочещи ,че оценяващият и контролиращият ръководител заемат съответните длъжности. Нещо повече дори ,в Наредбата няма изискване за посочване името и длъжността на контролиращия и оценяващия ръководител, а има изискване формулярът за оценка да бъде подписан от тях и от оценявания служител.

Изготвената не по надлежния ред оценка на оспорващия, обаче не може да бъде материалноправното основание за издаване на оспорената заповед за прекратяване на служебното правоотношение-именно получената възможно най-ниска обща оценка при атестиране. Обстоятелството, че.заповедта е издадена и в предвидения по чл.107,ал.2 ЗДСЛ едномесечен срок от получаване на формуляра за оценка, също не може да доведе до законосъобразност на същата.Настоящият съдебен състав не споделя твърдението на оспорващия, че заповедта е немотивирана,защото, от една страна,при едностранното прекратяване на служебното правоотношение,органът по назначаването по силата на самия закон-чл.108,ал.1 от ЗДсл не е длъжен да излага фактически основания и да аргументира защо и по какви причини прекратява служебното правоотношение.Единствено и само при прекратяване на служебното правоотношение на основание чл.107,ал.1,т.5 от ЗДСл/ при обективна невъзможност държавният служител да изпълнява служебните си задължения/,органът по назначаването следва да изложи мотиви относно тази обективна невъзможност-хипотеза,която безспорно в настоящия случай не е налице.От друга страна при прекратяване на служебното правоотношение на основание чл.107,ал.2 ЗДСл,преценката за прекратяване на служебното правоотношение е такава по целесъобразност и не подлежи на съдебен контрол.В подкрепа на тази теза и самият израз в закона/чл.12”може” и безспорно прекратяването на служебното правоотношение от страна на органа по назначаването по реда на чл.107,ал.2 от ЗДСл представлява законова призната възможност при наличието на визираните в тази норма предпоставки, органът по назначаването да прекрати едностранно възникналото служебно правоотношение и то без предизвестие.

С оглед на всичко изложено дотук, настоящият съдебен състав намира, че оспорената заповед е незаконосъобразна и подлежи на отмяна.

В полза на оспорващата следва да се присъдят направените о поделото разноски в размер на 500 лева.

Воден от гореизложеното на основание чл.122 от ЗДСл, вр.с чл.173 АПК, Административен съд София град

### **Р Е Ш И:**

**ОТМЕНЯ Заповед №ЧР—2-12/20.02.2013 година на Изпълнителен директор на Агенция за социално подпомагане [населено място]-с която последният на основание чл.107, ал.2 и чл.108 от ЗДСЛ прекратил служебното правоотношение на Ф. Х. О. с ранг V старши на длъжност Директор на Дирекция” Социално подпомагане”.**

**ОСЪЖДА ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР НА АГЕНЦИЯ ЗА СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ ГР.С. ДА ЗАПЛАТИ НА Ф. Х. О. ОТ ГР.К. СУМАТА ОТ 500 ЛЕВА-РАЗНОСКИ ПО ДЕЛОТО, КАТО СЪЩАТА СЛЕДВА ДА БЪДЕ ВЪЗСТАНОВЕНА ОТ БЮДЖЕТА НА АГЕНЦИЯ „СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ”.**

**НА ОСНОВАНИЕ ЧЛ.138, АЛ.1 АПК, ПРЕПИС ОТ РЕШЕНИЕТО ДА СЕ ИЗПРАТИ НА ОСПОРВАЩИЯ И НА ОТВЕТНИКА ПО ОСПОРВАНЕТО.**

**РЕШЕНИЕТО ПОДЛЕЖИ НА КАСАЦИОННО ОСПОРВАНЕ -В 14 ДНЕВЕН СРОК ОТ ПОЛУЧАВАНЕ НА ПРЕПИС ОТ СЪЩОТО ПРЕД ВАС НА РБ.**

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ:**