Р Е Ш Е Н И Е
№ 3562

гр. София, 27.05.2014 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, **Първо отделение 44 състав,** в публично заседание на 29.04.2014 г. в следния състав:

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Юлия Тодорова

при участието на секретаря Емилия Митова, като разгледа дело номер **2332** по описа за **2014** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по чл.145 и сл. от АПК

Жалбоподателят П. Г. П., ЕГН [ЕГН], с адрес: [населено място], [улица][жилищен адрес] обжалва Заповед № 231/17.02.2014 г. на Изпълнителния директор на ДФ „Земеделие", с адрес: [населено място] 1618, [улица]III.

Твърди, че със Заповед № 22 от 15.01.2013 г. бил назначен на длъжност главен експерт в „Специализирана администрация", Дирекции „Договорираме на ПМРСР". Отдел „Методология и контрол" III - ти младши ранг е работно място Държавен фонд Земеделие [населено място].

Със Заповед № 231/17.02.2014 г. на Изпълнителния директор на Фонда било прекратено служебното му правоотношение на основание чл. 107. ал. 2 от Закона за държавния служител във връзка с чл. 18. чл. 19, чл. 20 и чл. 21 от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация, поради получена възможно най-ниска оценка на изпълнението на длъжността.

Счита, че заповедта е незаконосъобразна и излага подробни съображения за това в жалба вх.№ 06.03.2014г.

Жалбоподателят поддържа, че в приложения формуляр по приложение № 2 към чл. 19, ал.1, т.1 от Наредбата никъде не са посочени нито имената, нито длъжността на оценяващия ръководител по смисъла на чл. 4 от Наредбата, нито при съгласуването на работния план, нито при междинната среща, нито при поставяне на годишната оценка.

Описаните нарушения жалбоподателят счита за съществени, тъй като липсата на работен план, на проведена междинна среща и на годишна оценка, съставени съгласно изискванията на Наредбата, опорочава всички етапи от процедурата по атестиране - не е възможна преценка на постигане на целите на атестирането.

Неговият пряк ръководител е началникът на Отдел „Методология и контрол", съответно би следвало същият да е оценяващ такъв. Ръководителят, на който е подчинен началникът на отдел е директорът на Дирекция „Договориране на ПМРСР", който съответно би следвало да е контролиращ ръководител.

Видно от представения формуляр по Приложение № 2 от Наредбата, обаче, е, че няма как да бъде извършена проверка относно компетентността на лицето, което го оценило, тъй като от същият не става ясно от кой (с какви имена) и в качеството му на какъв (на каква длъжност) е подписал формуляра, което е в нарушение на горецитираните разпоредби и е самостоятелно основание за отмяна на обжалваната заповед.

Поддържа, че е налице нарушение на чл. 9, ал. 2 и ал. 3 от Наредбата, във вр. с чл. 76, ал. 6 от ЗДСл и чл.10 от Наредбата.

Съставеният индивидуален работен план за 2013 г., не отговаря на изискванията на Наредбата и на ЗДСл.

Този план трябва да съдържа възлагането на конкретни задачи, сроковете им за изпълнение и критериите за изпълнението, които оценяваният трябва да постигне през периода (чл. 9, ал. 2 от Наредбата). Целите в плана трябва да са в максимална степен конкретни, постижими, съгласувани с целите на административната структура като цяло и/или на административното звено и измерими по обем, качество и срокове -чл. 9, ал. 3 от Наредбата вр. чл. 76, ал. 6 от ЗДСл.

В този смисъл жалбоподателят счита, че в представения формуляр - Приложение № 2 е видно, че работният план съдържа прекалено общи и абстрактни формулировки както на целите, така и на задачите, които му се възлагат и липсват каквито и да е срокове за тяхното изпълнение. В случая липсата на конкретни цели, които да са измерими и постижими с оглед оценката на изпълнението им е съществено нарушение на посочените законови разпоредби (така Решение № 1191-2013 г. по адм. д. № 11875/2012 г., постановено от 5-членен състав на ВАС).

Освен това, в плана не е посочен и начинът за доказване на изпълнението по отношение на описаните в него цели, което пък създава неяснота въз основа на какви доказателства е извършена оценката от страна на оценяващия ръководител (в този смисъл е Решение № 15459-2012 по адм. дело № 62/2012 на V отд. на ВАС).

Наред с горното, твърди, че в нарушение на чл. 10 от Наредбата изготвянето и съгласуването на индивидуален работен план, попълването и подписването на съответния раздел от формуляра за оценка от оценяващия ръководител и от оценявания не е извършено в периода от 1 до 31 януари на 2013 г.

Подписването на индивидуалния работен план за 2013 г. според твърденията на жалбоподателя било извършено едва на 16.01.2014г., около две седмици преди връчване на годишната оценка, като на тази дата същият бил подписан от него. Именно на 16.01.2014 г. заместник изпълнителният директор на Фонда г-жа А.-Вели извикала него и колегата му С. Д. (главен експерт в отдел „Методология и контрол") и ги помолила да се подпишат във формуляра - Приложение № 2 в частта относно индивидуалния работен план и междинна среща. На неговия формуляр предварително бяха въведени датата 17.01.2013г. и датата 20.06.2013 г. - относно

проведена междинна среща.
Жалбоподателят е оспорил достоверността на датата 17.01.2013 г. на формуляра по Приложение № 2, на която дата е посочено, че е утвърден и подписан индивидуалния ми работен план и заявявам, че тази дата не е достоверна, а посоченият формуляр в тази му част е подписан от него едва на 16.01.2014 г.
На следващо място жалбоподателят изтъква, че е нарушен чл. 12 от Наредбата.
Съгласно посочената разпоредба, междинната среща между оценяващия ръководител и оценявания е следвало да бъде проведена в периода от 15 юни до 31 юли на 2013 г. Такава междинна среща не била проведена с него като оценяван в посочения период, нито извън него.
В този смисъл жалбоподателят оспорва и достоверността на датата 20.06.2013 г. на формуляра по Приложение № 2, на която дата е е посочено, че е проведена междинната среща. Според него тази дата също не е достоверна, тъй като посоченият формуляр в тази му част е подписан едва на 16.01.2014 г. (както посочих по-горе). Нещо повече, такава междинна среща никога не се е състояла. На следващо място поддържа, че бил нарушен и третият етап от процедурата по оценяването е заключителната среща между оценяващия и оценявания, която следвало да бъде проведена в периода от 1 до 31 януари на следващата година. В резултат от тази среща оценяващият орган прави и годишната обща оценка на изпълнението от страна на оценявания (чл. 13 от Наредбата).
Жалбоподателят твърди, че между него и оценяващия ръководител не била проведена заключителна среща.
Формуляр - Приложение № 2 с годишната му оценка бил връчен на жалбоподателя, като върху него имало вече положен подпис на оценяващ, но жалбоподателят не разбрал, кой всъщност го е оценил и на кого принадлежи подписа. Не му била дадена възможност да представи накратко основните си постижения, възникналите трудности, възможности за подобряване и самооценка за своето изпълнение съгласно чл. 13, ал. 2 от Наредбата.
Неясно как е поставена годишната му оценка от 03.02.2014 г. от оценяващ ръководител.
Непровеждането на заключителна среща в нарушение на чл. 13 от Наредбата влиза в противоречие с принципите на равенство, публичност, прозрачност, безпристрастност, последователност и предвидимост в административния процес и представлява нарушение, от категорията на съществените, и на чл. 12, чл. 34, ал. 3 и 35 от АПК.
Жалбоподателят изтъква и, че е нарушен чл. 14, ал. 1 ВР. чл. 76, ал. 5 от ЗДСл и чл. 16 от Наредбата.
Съгласно чл. 14, ал. 1 от Наредбата, преповтарящ чл. 76, ал. 5 от ЗДСл, изпълнението се оценява с годишна оценка въз основа на степента на постигане на целите от индивидуалния работен план и показаните компетентности. От това, че в индивидуалния работен план липсват ясно определени цели следва и извод, че на практика оценяващият няма как да прецени степента на тяхното постигане.
Предвид това, няма как оценяващият ръководител да извърши обективно и безпристрастно оценяване и да достигне до извод, че оценяваният не е изпълнил преобладаващата част от целите в индивидуалния си работен план на нивото на критериите, определени в него и да постави оценката - приемливо изпълнение, което обосновава и извод за нарушение и на чл. 16, т. 5 от Наредбата.

Нарушен бил чл. 18, пр. 1 от Наредбата вр. чл, 76. Ал.7, изр. 1 от ЗДСл. Това било така, защото оценката на изпълнението му не е изготвена въз основа на обективно установими факти и обстоятелства, а е заменена с декларативни изводи и общи фрази.
На основата на приетия работен план оценката на изпълнението се прави първоначално междинна среща между оценявания и оценяващия ръководител в периода 15 юни - 31 юли на съответната година (чл. 12 от Наредбата), каквото не бе проведена. Въпреки това, от формуляра по Приложение № 2 се установява, че по отношение на изпълнението на задълженията ми до края на месец юни 2013 г. няма забележки относно работата ми във Фонда. Очевидно този факт не е взет предвид при изготвяне на годишната му оценка, което е нарушение на чл. 18, ал. 3 от Наредбата, а и на общата разпоредба на чл. 35 от АПК,
Наред с горното, счита, че годишната му оценка не се основава на обективно установими факти и обстоятелства, което е нарушение на чл. 18, ал. 1 от Наредбата и чл. 76, ал. 7 от ЗДСл. Не става ясно и при положение, че до края на месец юни 2013 г. не е имало забележки към неговата работа, по какви съображения му е поставена най-ниската оценка при атестирането.
Жалбоподателят счита и, че е нарушен чл. 18, пр. 2 от Наредбата вр. чл. 76, ал. 7, изр. 2 от ЗДСл, тъй като оценяването му е извършено при липсата на мотиви. В своята трайна практика (например Решение № 14727/2012 г. по адм. д. № 16166/2011 г. на ВАС - V отд.) ВАС приема, че мотивите трябва да са ясни, убедителни и подробни, основаващи се на надлежно установени факти по всеки раздел от Формуляра (в този смисъл е и Решение № 15459/2012 г. по адм. дело № 62/2012 на ВАС -V отд.).
Немотивирането на оценката ограничава и възможността ми за защита и опровергаване на конкретни факти, което представлява съществено процесуално нарушение, самостоятелно основание за отмяна на оспорвания акт.
На следващо място твърди и, че е нарушен чл. 21, ал. 2 и чд. 24, ал. 3 от Наредбата.
Съгласно посочените разпоредби, жалбоподателят е следвало да бъде запознат и уведомен за попълнения от контролиращия ръководител формуляр и съответно за решението на контролиращия ръководител по възражението му срещу годишната оценка. В този смисъл твърди, че формуляр по Приложение № 5 от Наредбата не му е връчван и не е запознат със същия (ако има такъв), в нарушение на чл. 21, ал. 2 и чл. 24, ал. 3 от Наредбата.
По този начин е нарушено и правото му на защита в противоречие и с основните принципи на публичност, прозрачност и откритост в административния процес (чл. 12 от АПК).
Жалбоподателят изтъква и, че оспорената заповед не е постановена в съответствие с целта на закона.
В чл. 1, ал. 2 от Наредбата подробно са посочени основните цели на оценяването на изпълнението на държавния служител, а именно; 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.
При горните фактически и правни твърдения, моли съдът да отмени оспорената заповед на Изпълнителния директор ма Държавен фонд „Земеделие” и да му се присъдят сторените по делото разноски. В срока посочен от съда депозира и писмени бележки по реда на чл.149, ал.3 от ГПК.
Ответникът –Изпълнителният директор на Държавен фонд”Земеделие” чрез своя процесуален представител оспорва жалбата до съда и моли същата да се отхвърли като неоснователна. Страната също представя писмени бележки по същество на правния спор и по реда на чл.149, ал.3 от ГПК.

Съдът като прецени събраните по делото доказателства поотделно и в своята съвкупност и доводите на страните по свое убеждение и по реда на чл. 235, ал.1 от ГПК във вр. с чл.144 от АПК, намира за установено от фактическа и правна страна, следното:
Жалбата е процесуално допустима, тъй като е подадена в законоустановения 14 дневен срок за нейното оспорване по чл. 149, ал.1 от АПК. Това е така защото жалбоподателят се е уведомил за съдържанието на оспорената заповед на 28.02.2014г. видно от стореното върху нея отбелязване от негова страна, а жалбата до съда е подадена чрез органа издал оспорения акт, до съда на дата 04.03.2014г. Последното обстоятелство се установява от положения печат с входящ номер и дата № 02-6500/1712 от 04.03.2014г. върху жалбата.

Със Заповед №22 от 15.01.2013г. на Изпълнителния директор на ДФ „Земеделие”, жалбоподателят е бил назначен на длъжност –главен експерт в специализирана администрация Дирекция „Договориране по ПМРСР ”, отдел „Методология и контрол”.

Със Заповед № 231 от 17.02.2014г. на осн.чл.107 ал.2 от ЗДсЛ и чл.18, 19 20 и чл.21 от Наредбата за условията и реда за оценяване на служителите в държавната администрация и поради получена оценка „неприемливо изпълнение”, на жалбоподателя е прекратено служебното правоотношение с фонда, считано от 13.02.2014г.

Видно е от формуляр приложение №2 към чл.19 ал.1, т.1 от Наредбата, че същият е бил оценен за изпълнение на заеманата от него длъжност за периода от 15.01.2013г. до 31.12.2013г. Формулярът съдържа и индивидуалния му работен план, като по т.1 е посочено изпълнение на поставените задачи в срок, по т.2 попълване на съответните регистри в срок, по т.3 изготвя кореспонденция на отдела-писма, докладни записки становища и др., по т.4 изготвя отчети и справки, т.5 подписване на договори и анекси от страна на бенефициентите. Като дата на изготвянето е поставена датата 17.01.2013г., под нея следват подпис на оценяващия ръководител, подпис на оценявания. Междинната среща е определена на 20.06.2013г., за което страните са се съгласили полагайки отново подписите си и под тази дата.

На стр. 15 от делото е графа 3 „годишна оценка на изпълнението”. Видно от същата на жалбоподателя е поставена оценка 5-„неприемливо изпълнение”.
Формулярът е окомплектован с последната страница от него и на лист 23 от делото, според която същият е подписан от оценяващ ръководител. Действително под подписа липсва име, за да може да се идентифицира лицето, което се е подписало в това си качество. На същата страница /лист 23 от делото/, има подпис на Д. Т. на длъжност „вр.и.д. началник отдел”. Съдът с оглед на общите и частните признаци на положените подписа за „оценяващ” на лист 23 от делото и на лист 16 , намира, че

това е подписът на едно и също лице. Доколкото не се установява друго, съдът намира, че това е подписът именно на Д. Т..

Подписаният формуляр на стр. 13 и стр.14 в графа „за оценяващ ръководител", съдът намира, че е подписан от А. А.-Вели именно като сравнява подписите на стр.14 и на стр.23 по техните общи и специфични признаци, където А. А.-Вели е поставила подписа си в края на листа.

Горните изводи на съда се потвърждават и от протокол за проведена окончателна среща за поставяне на годишна оценка на служителя П. Г. П. от дата 03.02.2014г., където Д. Т. се е разписала в качеството си на в.р.и.д.началник отдел „МК", дирекция „ДПМРСР."

Според обяснение на А. А.-Вели същата е била пряк ръководител на П. П. и за периода от 01.01.2013г. до 07.11.2013г.

Видно от същите /лист 25/ А. А.-Вели е посочила съображенията си, поради които лицето според нея грубо не изпълнява работния си план.

Жалбоподателят е възразил в допълнителен формуляр за възражения вх.№ 03-0416/851 от 10.02.2014г.относно поставената му оценка 5 за периода на атестиране 01.07.2013г.- 32.12.2013г., приложил е и писмени доказателства.

Видно е от придружително писмо вх.№ 03-0416/735 от дата 04.02.2014г. по описа на ДФ „Земеделие", че с него лицето е представило в администрацията на фонда подписан и попълнен от него формуляр. Същият е с дата 17.01.2013г., посочена като дата на провеждане на първата среща.

Видно е от формуляр за корекция на годишната оценка, приложение №5 към чл.24, ал.2 от Наредбата , че окончателната годишна оценка е неприемливо изпълнение, с дата 13.02.2014г. Има и положен подпис на контролиращ орган.

Според представената с административната преписка по делото длъжностна характеристика на жалбоподателя, същият е подчинен на Началник отдел „Методология и контрол" в Дирекция „Договориране по прилагане на мерките за развитие на селските райони". Затова в случая съдът приема, че формулярът за атестиране за 2013г. е бил подписан именно от прекия му оценяващ ръководител, в случая Д. Т..

Пак според длъжностната му характеристика, с която служителят е бил запознат на 15.01.2013г., лицето има задължения в областта на процеса на анализиране на работа по прилагане на ПРСР и приложимото национално и европейско законодателство, да изготвя становища, доклади и справки, свързани с дейността на дирекцията, да разработва предложения за решения на управленски и методологически въпроси.

Видно е от Протокол №54 от УС на ДФ „Земеделие" от дата 07.11.2013г., че М. Н. е избран за изпълнителен директор на фонда, както и А. А.-Вели за заместник-изпълнителен директор на ДФ „Земеделие".

Ответникът представи с административната преписка до съда кореспонденция по емайл между П. П. и А. А. от лист 84 до лист 99, според която периодът е от началото на януари до май 2013г., но преди А. А. да бъде назначена за заместник изпълнителен директор на фонда.

Административната преписка е окомплектована и с подписаните от жалбоподателя декларации във връзка с изпълняваните то него служебни задължения, изискващи се по ЗДсЛ, вкл. и с такава по чл.29 ал.2 от ЗДсЛ.

Установи се от въведение на лист 140 от делото, че новоназначените

служители на ДФ „Земеделие” е следвало да бъдат въведени в системата на управление на качеството и системата за управление на информационната сигурност. Жалбоподателят се е запознал с тях на дата 14.01.2013г. според положения върху въведението подпис.

С влязло в сила Решение от 13.06.2011г. на Софийски районен съд, ГО, 67 състав, уволнението на жалбоподателят е било отменено и лицето е било възстановено на заеманата до уволнението длъжност. В този смисъл съдът не обсъжда писмените доказателства от трудово досие на жалбоподателя преди 2013г.

В първото по делото съдебно заседание на дата 29.04.2014г. съдът е събрал гласни доказателства и е разпитал посочените от страните свидетели.

Свидетелката С. К. Д. е бивш служител на фонда, знае и е присъствала на среща, на която жалбоподателят подписал формуляра за оценка. От показанията й се установява и, че на 16.01.2014 г. в кабинета ги извикала г-жа А., която към момента вече била заместник Директор на ДФ „Земеделие“, Ставало въпрос за оценяване за 2013 г. Двамата с колегата П. П. отишли заедно, за да се подпишат. Междинният формуляр се подписал от тях на 16.01.2014 г. Нямали междинна среща. Датите били поставени предварително. Според свидетелката П. се подписал пред нея. Видяла във формуляра на П., че има предварително поставена дата. Сочи, че в момента не е служител на фонда. Свидетелката била на работа до 18.02.2014 г. Към настоящият момент обжалва заповедта за прекратяване на служебното ми правоотношение.

От показанията на А. А., съдът намира за установено, че тя е била непосредствено пряк ръководител на жалбоподателя.Имали срещи с П. П.. Индивидуалният работен план бил утвърден на 31.01.2013 г., а междинната среща била, след шест месеца, не цитира точна дата. Самата тя е пояснила, че била пряк ръководител - Началник отдел до 07.11.2013 г. и затова трябвало да даде своето мнение във формуляра за годишната оценка. През съответния период на годината двамата с П. П. подписали формуляра. Последните се разпечатвали в началото на годината и датите се въвеждат по работния план.

От правна страна, съдът намира следното:

Според чл. 168, ал. 1 от АПК съдът преценява законосъобразността на оспорения административен акт на всички основания по чл. 146 от АПК, а именно: дали актът е издаден от компетентен административен орган, в установената форма, спазени ли са административнопроизводствените правила и материалноправните разпоредби по издаването му, съобразен ли е актът с целта на закона.

Оспорената заповед е издадена в съответствие с чл.10, т.9 от У. правилник на ДФ „Земеделие”. Според този текст изпълнителният директор има правомощия да упражнява функциите на орган по назначаването по отношение на държавните служители и на работодател по отношение на служителите, работещи по трудово правоотношение в администрацията на фонда. Следователно оспорената заповед е издаден от материално компетентен по чл.108 от ЗДсЛ административен орган в предвидената от закона форма.

Служебното правоотношение на жалбоподателя, е прекратено поради получаване на най-ниската обща оценка при атестиране. Правомощието на органът по назначаването е в условията на изборност, защото той може да прекрати служебното правоотношение.

Според чл.108, ал1 от ЗДсЛ, служебното правоотношение се прекратява от органа по назначаването с административен акт, който се издава в писмена форма и трябва да съдържа правното основание за прекратяване, дължимите обезщетения и придобития ранг на държавна служба. В случаите по чл. 107, ал. 1, т. 5 се посочват и фактическите обстоятелства, обуславящи обективната невъзможност за изпълнение на служебните задължения.

Действително и видно от представените документи по делото, държавният служител бил е оценяван за изпълнението на длъжността въз основа на постигането на предварително съгласувани цели и показани компетентности.

Релевантните норми, които регулират правоотношенията свързани с атестиране на жалбоподателя, са чл. 76 и сл. от ЗДСл и Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация.

На първо място напълно неоснователни и недоказани са твърденията, на жалбоподателя по отношение правилата на чл. 4 и чл. 5 от Наредбата. Видно от тях, както и съответните съставени бланки за формуляри по реда на чл. 19 атестирането е извършено от компетентни органи - оценяващ ръководител, който е бил прекият ръководител на служителя и е заемал длъжността началник отдел "МК", дирекция " ДПМРСР" и контролиращ ръководител - заемащ длъжността Директор на дирекция "ДПМРСР", на който е непосредствено подчинен оценяващият ръководител. Правилно е посочено от ответника, че дори и да се приеме, че в периода на оценяването, съответните ръководители са променяни, това също не води до извода, че липсват съставени съгласно изискванията на наредбата документи по оценяването. Видно от установените по делото факти, лицето което е оценявало жалбоподателя за периода на атестиране е било непосредствено погорестоящия според длъжностната му характеристика по делото, орган.

Видно от приложения формуляр за оценяване на служителя за 2013 г. по приложение № 2 към чл. 19, ал. 1, т. 1 от Наредбата, е, че никъде в същият са посочени нито имената, нито длъжността на оценяващия ръководител по смисъла на чл. 4 от Наредбата и тези на контролиращия ръководител по смисъла на чл. 5 от Наредбата.

Съдът дължи да посочи, че непосочването на имената на лицето, което се е подписало за оценяващ ръководител не е съществено процесуално нарушение на административнопроизводствените правила, ако може да се идентифицира кое е лицето, както съдът стори в процесния случай. Неподписването на формуляра от контролиращ орган съдът счита, че не е съществено процесуално нарушение, тъй като в случая то не е повлияло на изменение на посочената оценка на жалбоподателя след проведеното атестиране. Дори и след депозирано от страна на жалбоподателя възражение, годишната му оценка е останала непроменена-неприемливо изпълнение на служебните задължения за 2013г. Неоснователно е твърдението на

жалбоподателя, че не е спазена процедурата и срока за произнасяне от контролиращия ръководител по направеното възражение. От приложения в делото Формуляр за корекция на годишната оценка на изпълнението на длъжността се установява, че контролиращия ръководител, в случая Директор на дирекция „ДПМРСР", го е подписал на 13.02.2014 г., в 7 дневния срок по чл. 21 от Наредбата, като е вписал годишна оценка „неприемливо изпълнение" .

Разпоредбата на чл. 76, ал. 1 и 2 от ЗДСл предвижда ежегодна оценка на изпълнението на длъжността на държавните служители по система от критерии, чрез които се оценяват постигането на предварително съгласувани цели, степента на изпълнение на задълженията и професионалните компетентности, при спазване на предвидената в Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА) процедура.

Служителят П. П. е оценяван за периода 15.01.2013 г. - 31.12.2013 г., през който заема длъжността "главен експерт" в отдел „МК" при Дирекция „ДПМРСР".

В този смисъл представените формуляри за оценка формално съответстват на изискванията на чл. 6, ал. 1 от Наредбата. Правилно е определен и периода на атестиране на служителя съобразно този формуляр.

Относно твърдените от жалбоподателя нарушения при изготвяне на работния план, съдът намира следното:

В представения формуляр за оценка не е посочено, че работният план е съставен по реда на чл. 9 от наредбата. Според текста на нормата разписана в него, изготвянето и съгласуването на индивидуалния работен план се извършват съвместно от оценяващия ръководител и от оценявания, като се отчитат основната цел, преките задължения, управляваните ресурси и компетентностите, определени в длъжностната характеристика на длъжността, заемана от оценявания.

Също така в индивидуалния работен план се определят целите, срокът и изискванията/критериите за изпълнението, които оценяваният трябва да постигне през периода. Целите в индивидуалния работен план на оценявания трябва да са в максимална степен конкретни, постижими, съгласувани с целите на административната структура като цяло и/или на административното звено и измерими по обем, качество и срокове. Броят на целите в индивидуалния работен план не трябва да надвишава 7.

В случая съдът намира нарушение на чл. 9, ал. 3 от НУРОИСДА, тъй като работният план не съдържа конкретни и постижими цели, измерими по обем качество и срокове, а общи формулировки, като изпълнение на поставени задачи в срок, попълване на съответните регистри в срок, изготвяне на кореспонденция-писма и др., изготвяне на справки, подписване на договори. Така общо формулираните изисквания за изпълнение на работния план, съдът приема, че са равносилни на липсата на работен план. Констатираното нарушение е съществено, тъй като липсата на работен план, съставен съгласно изискванията на наредбата, прави невъзможна проверката за изпълнение на целите в работния план за периода на оценяване. Това опорочава крайната оценка, която следва да бъде изготвена съобразно степента на постигането на целите в работния план (чл. 14, ал. 1 от

НУРОИСДА).
Допълнително съдът намира и, че оценката на служителя е изготвена, без да са съобразени показателите за оценка на изпълнението на длъжността, предвидени в чл. 14, ал. 1 от НУРОИСДА, първият, от които е степента на постигане на целите в работния план, а вторият - показаните компетентности. В случая в нарушение на чл. 15 от наредбата показаните от служителят компетентности не са анализирани съобразно установените с текста и приложение № 1 показатели за служители, заемащи експертни длъжности /служителят заема длъжност „главен експерт”/. По този начин е нарушен и чл. 18, ал. 1 от НУРОИСДА, тъй като оценката на изпълнението не е изготвена въз основа на обективно установими факти и обстоятелства, а е заменена от общи и декларативни изводи . Допуснатите нарушения на чл. 14, ал. 1, чл. 15 и чл. 18, ал. 1 от НУРОИСДА опорочават изготвената обща оценка Затова тя е в противоречие с чл. 76, ал. 7 от ЗДСл и не отразява безпристрастно и обективно преценката за изпълнението на длъжността, за целия период на оценяване с оглед обективно установени факти и обстоятелства, в изпълнение на целите на оценяването, регламентирани в чл. 1, ал. 2 от НУРОИСДА. Ето защо съдът намира, че получената от служителя обща оценка е съставена в нарушение на административнопроизводствените правила и на материалноправни разпоредби, поради което не може да обоснове прилагането на нормата на чл. 107, ал. 2 от ЗДСл от страна на органа по назначаването и на това основание оспорената заповед следва да се отмени. Поради констатираните нарушения на административнопроизводтвените правила, които съдът счита за съществени, се установява и, че административният акт не е мотивиран, т.с. не са изложени конкретни съображения защо оценяващият орган счита, че на служителя следва да се постави най-ниската оценка.При тази констатация съдът намира, че е нарушен чл.59, ал.2 от АПК и изискването за форма на акта, досежно изложените в него мотиви при съставянето му. Освен това, в плана не е посочен и начинът за доказване на изпълнението по отношение на описаните в него цели, което пък създава неяснота въз основа на какви доказателства е извършена оценката от страна на оценяващия ръководител. Последното съдът констатира като нарушение на чл. 18, пр. 2 от Наредбата вр. чл. 76, ал. 7, изр. 2 от ЗДСл.

Оценяването е извършено при липса на мотиви. Мотивацията в поставената годишна оценка е твърде абстрактна. Тя е направена с общи фрази като: цит „не е изпълнил преобладаващата част от задълженията си”, ”грубо отношение към прекия си ръководител”, „слабо се интересува от работата на другите членове на екипа”, „не дава обратна връзка за своята работа”, „допуска пропуски” и т.н. (кои задължения, кои членове на кой екип, какви пропуски, колко, кога - от мотивите не става известно). Тази абстрактност в „мотивите” и липса на каквато и да било конкретика, в действителност се приравнява на липса на мотиви.
В съответствие с правомощията си по чл. 146 от АПК съдът е длъжен да извърши проверка за законосъобразността на административния акт, която в случая, с оглед основанието за неговото издаване, включва и преценка за спазване на изискванията на НУРОИСДА, както по отношение на процедурата

по оценяване, така и по отношение на начина на оценяване, с оглед установените в нормативния акт правила. В настоящата хипотеза преценката на съда обхваща именно тези параметри. Съдържанието на представения формуляр за оценка разкрива допуснатите нарушения на процедурните и материалноправни изисквания на НУРОИСДА.

Допълнително съдът намира, че жалбоподателят независимо от разпитаните по делото свидетели не опроверга съдържанието на официалния свидетелстващ документ, какъвто безспорно се явява формуляра за атестиране.

Доказа се несъмнено, че съществува подписан от жалбоподателя Формуляр за оценка по Приложение №2 към чл. 19, ал. 1, т.1 от Наредбата, но съдържанието му не съответства на посочените по-горе от съда норми.

Проведена е междинна среща, на 20.06.2013г. и е направен опит да се проведе заключителна среща на 03.02.2014г. Спазено е и изискването на чл. 13, ал. 1 от Наредбата при отсъствие на оценявания служител (същият към 31.01.2014 е бил в отпуск), срещата да бъде проведена в 7-дневен срок след неговото завръщане. Предвид събраните в делото доказателства, а и наличната преписка от служебното досие на жалбоподателя е видно, че заключителната среща е проведена на 03.02.2014г. За последната няма нормативно изискване за как формално да бъде отразен фактът на провеждането й, поради което подписването от протоколчик за това е достатъчно за доказване на осъществяването на заключителната среща, което не се оспорва от жалбоподателя. Видно от протокол от 03.02.2014г. служителят е присъствал на нея, както и на изготвянето на годишната оценка. Видно от придружително писмо вх. № 03-0416/735 от П. П. същият се е уведомил за получената оценка и съответно е направил възражения в предвидената за това форма с Вх. № 03-0416/815/10.02.2014г. Във това възражение служителят е изложил подробно оспорване на изложените в оценката мотиви и то по пунктове, като вместо да посочи мотивите за несъгласието си с оценката същия излага твърдения и ориентира обвинения към други служители на фонда представяйки доказателства, които обаче не кореспондират с твърденията му. Неверни в този смисъл са твърденията му, че не е провеждана заключителна среща.

Предвид изложените по-горе съображения съдът намира, че предписаната процедура за атестация на държавния служител в настоящия случай не е спазена, което противоречи и на целта на атестирането посочени в чл. 1. ал. 2 от НУРАСДА.

В заключение следва да се посочи, че оспореният административен акт е издаден от материално компетентен орган. Същият не е мотивиран с оглед изискването за форма на акта, допуснати са констатираните от съда съществени нарушения на административнопроизводствените правила при неговото издаване, нарушен е материалния закон, действал по време на съставянето му, актът не е съобразен с целта на закона. Затова оспорената заповед е незаконосъобразна и следва да бъде отменена.

По разноските:

С оглед изхода на спора на жалбоподателят се следват сторените, доказан и поискани по делото разноски, които в случая възлизат на 1000лв. за

заплатено адв. Възнаграждение /лист 292 от делото/.

Воден от горното, съдът

Р Е Ш И:

ОТМЕНЯ по жалба на П. Г. П., ЕГН [ЕГН], с адрес: [населено място], [улица][жилищен адрес] Заповед № 231/17.02.2014 г. на Изпълнителния директор на ДФ „Земеделие”, с адрес: [населено място] 1618, [улица]III, №136, с която на държавния служител е прекратено служебното правоотношение.

ОСЪЖДА Държавен фонд„Земеделие”, с адрес: [населено място] 1618, [улица]III, №136 да заплати на осн.чл.143, ал.1 от АПК сторените от П. Г. П., ЕГН [ЕГН], с адрес: [населено място], [улица][жилищен адрес] разноски в размер на 1000лв.-адв. възнаграждение за един адвокат по делото.

Решението може да се обжалва с касационна жалба пред Върховен административен съд на Република Б. в 14 дневен срок от съобщението до страните и СГП, че е изготвено.

СЪДИЯ: