

РЕШЕНИЕ

№ 3946

гр. София, 16.06.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 4 състав,
в публично заседание на 20.04.2021 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Ирина Кюртева

при участието на секретаря Росица Б Стоева, като разгледа дело номер **3170** по описа за **2020** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 и сл. от Административно процесуалния кодекс /АПК/, вр. чл. 124, ал. 1 от Закона за държавния служител (ЗДСл).

Образувано е по жалба на Г. И. И., с адрес [населено място], [жк], [улица], вх.А, ет.3, ап.6, чрез адв. П. В. срещу заповед № 60/26.02.2020 на Изпълнителния директор на Държавен фонд "Земеделие" /ДФЗ/, с която на основание чл. 107, ал. 2 от ЗДСл е прекратено служебното правоотношение с жалбоподателя от длъжността "главен експерт" в ДФЗ, Дирекция „Договориране по ПМРСР“, отдел „Договориране по частни мерки“, сектор „Инвестиции в преработка на селскостопански продукти“ с ранг I – ви младши, считано от 26.02.2020 г.

С жалбата се иска отмяна на заповедта като незаконосъобразна, издадена в нарушение на материалния закон и на административно-процесуалните правила, както при несъответствие с целта на закона. Твърди, че е нарушен чл.4, ал.1 и чл. 5 от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация /Наредбата/-в приложения формуляр по приложение №2 към чл.19, ал.1, т.1 от Наредбата не били посочени длъжността на оценяващия и на контролиращия ръководител по смисъла на чл.4 и чл.5 от същата наредба. Този факт пречел да се провери компетентността на лицата, оценили жалбоподателя. Освен това, съставеният индивидуален работен план не отговарял на изискванията на Наредбата и на ЗДСл, т.к. съдържал прекалено общи, абстрактни формулировки както на целите, така и на задачите, които се възлагали и липсвали каквито и да е срокове за

изпълнението им. Изложени са доводи относно нарушение на чл.12 от Наредбата, относно липса на проведена междинна среща между оценяващия ръководител и оценявания, както и нарушение на чл.13 от същата Наредба Твърди се, че оценяването е извършено при липса на мотиви, което ограничава възможността на оценявания за защита и опровергаване на конкретни факти. Излагат се подробни доводи относно нарушение на чл. 20, 23 и 24 от Наредбата, т.к. не е дадена възможност на оценения в седмодневен срок след запознаване с оценката да подаде възражения. Подробни възражения са изложени в жалбата, в хода по същество на делото и в писмени бележки. Моли Заповедта да бъде отменена, като незаконосъобразна, постановена при съществено нарушение на административно-производствените правила, противоречие с материално-правните разпоредби и при несъответствие с целта на закона. Претендира разноски, съобразно представен списък.

Ответникът - Изпълнителният директор на Държавен фонд "Земеделие", чрез упълномощения си процесуален представител прави искане за отхвърляне на жалбата като неоснователна и недоказана. Прави искане за присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

След като разгледа оплакванията, изложени в жалбата, доказателствата по делото, становищата на страните и в рамките на задължителната проверка по чл. 168 от АПК, Административен съд София град, Първо отделение 4 състав, приема за установено от фактическа и правна страна следното:

Със заповед № 60/26.02.2020г. на изпълнителния директор на Държавен фонд "Земеделие", на основание чл. 107, ал. 2 от ЗДСл е прекратено служебното правоотношение с Г. И. И. от длъжността "главен експерт" в ДФЗ, Дирекция „Договориране по ПМРСР“, отдел „Договориране по частни мерки“, сектор „Инвестиции в преработка на селскостопански продукти“ с ранг I – ви младши, считано от 26.02.2020 г.

Заповедта е издадена във връзка с годишна оценка на изпълнението на длъжността за периода от 01.01.2019 г. до 31.12.2019 г. и получена окончателна годишна оценка на контролиращия ръководител "неприлежливо изпълнение".

Видно от формуляра по образец към чл. 19, ал. 1, т. 1 от НУРОИСДА, от 30.01.2019г. /л.335/ целите по индивидуалния работен план са формулирани като: проверка работата на експертите /младши експерти, експерти, старши и главни експерти/ в съответствие с йерархичната зависимост, възникнала в процеса на обработка и контрол, като отговаря лично за достоверността на извършената проверка и удостоверява това с отразяване на резултатите от нея в ИСАК; да пробверява пуисменото становище за одобрение/отказ на проектите; да изготвя/съгласува/ кореспонденцията на отдела към отдел „ПСМП/ПСМП-РА“ към кандидатите за финансова помощ и към други административни структури; да изготвя справки, отчети, становища и анализи при поискване. Критериите за изпълнение са попълване на съответните контролни листа, съгласно Правилника за работа на Дирекция ”ДПМРСР“; проверка на проекти на заповеди за одобрение/отказ и проекти на договори; изготвяне /съгласуване/ кореспонденцията на отдела-писма, докладни записки, становища и др./ изготвяне на справки, становища и анализи. Конкретни срокове за изпълнението не са поставени, срокът на всички цели по индивидуалния план е периода на оценката от 01.01.2019 г. до 31.12.2019 г.

Работният план е подписан от оценяващия ръководител и от оценявания на 30.01.2019 г.

На 31.01.2020 г. е поставена оценка на изпълнението, определена от оценяващия ръководител като "неприемливо изпълнение". Мотивите са, че за оценявания период служителя на отдел „ДЧМ”, Дирекция „ДПМРСР”-Г. И. И., не е изпълнил никоя от поставените цели в индивидуалния работен план на нивото на определените изисквания, като неизпълнението е предизвикано от обстоятелства, зависещи от него. Посочено е, че служителят не демонстрира желание да участва в съвместни дейности, да подкрепя екипа, не споделя информация и опит. Нежеланието му да обучава новопостъпили служители се отразява негативно за отдела, т.к. драстично се забавят поставените задачи на екипа. В повечето случаи се интересувал от изпълнението на собствените си цели, без да се интересува от изпълнението на целите на екипа. По отношение на дейностите и задълженията си допускал грешки. Във формуляра се посочва, че резултатът от работата на служителя И. е обективизирана в доклади на Вътрешен одит и Сертифициращ орган, които са извършили проверки на проектните предложения, разглеждани от него. Констатирано е, че преките му задължения за проверка на работата на младшите и старшите експерти, които работят с него в екип са незадоволителни, т.к. изготвените от експертите документи, в това число анекси, отговори по преписки, изготвяне на договори, уведомителни писма, са връщани многократно за корекция. Заключено е, че професионалната компетентност на експерта И. не е на нужното ниво, поради непознаване на националното и европейското законодателство в областта на разглеждане на проектите, финансирани от ЕЗФРЗ.

Подробно е описано, че служителят периодично нарушавал трудовата дисциплина, като си е позволявал в периода 27.09.2019г.-27.11.2019г. да отсъства многократно от работното си място без уважителни причини и без да уведоми Директора на дирекцията.

В заключение оценяващия ръководител, е счел, че нарушението на трудовата дисциплина води до забава на работата на оценявания, както и че това действа демотивиращо на останалите служители в отдела. Нерегламентираната липса на И. от работното място, води до забава на възложените задачи, които са общи за отдела, т.к. той е част от оценителната комисия по подмярка 4.2 и 6.4. ненавременното разглеждане на проектните предложения води до забава за сключване на договори за безвъзмездна финансова помощ, което пък от своя страна води до забава за усвояване на европейски средства.

Формулярът е връчен на Г. И. на 25.02.2020г., като в коментара, той е посочил, че не е съгласен с оценката, поставена от оценяващия ръководител, както и, че ще подаде възражения в законовия срок по формуляр на образец годишна оценка.

На същата дата-25.02.2020г., контролиращият ръководител е потвърдил поставената оценка, в резултат на което е вписал във формуляра, че окончателната годишна оценка на контролиращия ръководител за изпълнение на длъжността от служителя за оценявания период е „неприемливо изпълнение”. Формулярът е подписан на 25.02.2020г., /без посочване на имена/ от контролиращия ръководител, оценяващия ръководител и от оценявания/ л.337 и л.338/.

На 26.02.2020г. е издадена заповед № 60/26.02.2020 на Изпълнителния директор на Държавен фонд "Земеделие" /ДФЗ/, с която на основание чл. 107, ал. 2 от ЗДСл е прекратено служебното правоотношение с жалбоподателя от длъжността "главен експерт" в ДФЗ, Дирекция „Договориране по ПМРСР”, отдел „Договориране по частни мерки”, сектор „Инвестиции в преработка на селскостопански продукти” с

ранг I – ви младши, считано от 26.02.2020 г.

Между страните не се спори, че жалбоподателят е дългогодишен служител на Държавен фонд "Земеделие" от 2008г. до 2020г. По делото са налични формуляри за оценка на изпълнението на длъжността от висшите държавни служители, заемащи ръководни длъжности и експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции, като за периодите:

1.10.07.2012г. - 31.12.2012г., Г. И. е заемал длъжността „главен експерт” в Дирекция „ДПМРСР”, отдел „ПМРЗПИ” и оценката за изпълнението за 2012 г. е "изпълнението надвишава изискванията"- л.209-л.211.

2. 01.01.2014г. - 31.12.2014г., Г. И. е заемал длъжността „главен експерт” в Дирекция „ДПМРСР”, отдел „ПМРЗПИ” и оценката за изпълнението за 2014 г. е "изпълнението надвишава изискванията"- л.270-л.272.

3.01.01.2015г. - 31.12.2015г., Г. И. е заемал длъжността „главен експерт” в Дирекция „ДПМРСР”, отдел „ПМРЗПИ” и оценката за изпълнението за 2015 г. е "изпълнението надвишава изискванията"- л.273-л.276. със Заповед № ОЗ-РД/364/19.03.2015г. на Изпълнителен директор на ДФЗ, Г. И. е повишен в ранг от III мл. в II мл., считано от 01.03.2015г.

4.01.01.2016г. - 31.12.2016г., Г. И. е заемал длъжността „главен експерт” в Дирекция „ДПМРСР”, отдел „ДЧМ”. През този период е налична Докладна записка вх. № 03-0416/2687 от 29.06.2016г. по описа на ДФЗ, от Н. Н.- ръководител „Инспекторат” до Изпълнителен директор на ДФЗ, относно извършена проверка по докладна записка вх.№ 03-0416/2687 от 15.06.2016г. от гл.експерт А. С. от отдел „ОППП” при Дирекция „ОППМРСР”, с предложение за налагане на дисциплинарно наказание на гл. експерт Г. И. от отдел „ДЧМ” при Дирекция „ДПМРСР” за нарушение на чл.40, ал.1 от Наредба № 20 от 27.10.2015г. за прилагане на помярка 4.2. „Инвестиции в преработка/маркетинг на селскостопански продукти” от ПРСР 2014-2020г. Поискано е обяснение от гл.експерт Г. И., което той е дал видно от вх.№ 03-0416/2687 07 12.07.2016г. Няма данни за наложено дисциплинарно наказание в административната преписка. И през този период- за 2016г. оценката за изпълнението е "изпълнението надвишава изискванията"- л.312-л.315.

5. 01.01.2017г. - 31.12.2017г., Г. И. е заемал длъжността „главен експерт” в Дирекция „ДПМРСР”, отдел „ДЧМ” и оценката за изпълнението за 2017 г. е "изпълнението надвишава изискванията"- л.319-л.323.

6. 01.01.2018г. - 31.12.2018г., Г. И. е заемал длъжността „главен експерт” в Дирекция „ДПМРСР”, отдел „ДЧМ”, сектор „ИПСР” и оценката за изпълнението за 2018 г. е "изпълнението надвишава изискванията"- л.330-л.333.

По делото са разпитани свидетелите Г. Х. К.-бивш служител на ДФЗ, Н. В. Т., служител на ДФЗ, И. П. И.- служител на ДФЗ, пряк началник на жалбоподателя от 26.07.2019г. и П. Н. Р.-бивш служител на ДФЗ, старши експерт в Дирекция „Договориране” от м.януари 2018г, след това от м.юли 2019г. в Дирекция „Оторизация”. Съдът кредитира показанията им.

Свидетелят К. посочва, че познава Г. И. от работата му във ДФЗ, където е работил от 2009г. до 2019г. Работил е 5-6 години като началник на отдел „Договориране по частни мерки”, където И. е бил „главен експерт”. За 2018г. и 2019г. е бил пряк ръководител на И., съставял му е работния план, а след това го е оценявал, като се е съгласувал с директора на дирекция. Твърди, че не си спомня през м. юни 2019г. да е провеждал междинна среща. Бил е началник отдел до юли 2019г. и твърди, че

оценката на жалбоподателя не се е отличавала от оценките на другите експерти, не е получавал оплаквания за работата му от другите колеги, няма спомен и за оплаквания по сигнал.

Свидетелят Т., посочва, че познава жалбоподателя т.к. са колеги в ДФЗ. През месеците октомври, ноември и декември 2019г са участвали в две оценителни комисии, които са проверявали заявленията за подпомагане по подмярка 6.4.1. във връзка с разглежданите проекти, като е бил председател и на двете комисии. Твърди, че И. се е справял добре, бил е на едно ниво с останалите си колеги, не е бил и натоварван повече от тях.

Свидетелката И. И., заявява, че работи в ДФЗ от 2010г, а началник е от 26.07.2019г. Познава И., като му е била началник до прекратяване на служебното му правоотношение. Заявява, че при направена проверка на всички служители, се е установило, че жалбоподателя системно е излизал през работно време, без нейно знание. Напускането на работното място му е пречело да изпълнява служебните си задължения, имало забавени преписки, анекси, разпределени молби за промяна на договори. Запозната била с доклади на вътрешен одит, според които предложения, разглеждани от Г. И., са с установени нарушения. Крайното оценяване е през януари, като специално при И. за 2019г. е имало забавяне. Не си спомня дали в срок е предоставена междинната оценка, както и не може да каже дали е предоставен срок за възражение.

Свидетелката Р. посочва, че е работила в ДФЗ от месец януари 2018г. до месец септември 2020г. като старши експерт в Дирекция „Договориране”, а след това и в Дирекция „Оторизация” от месец юли 2019г. Познава Г. И., като той е работил в Дирекция „Договориране” като главен експерт. Като ново постъпил работник е задавала въпроси не само на него, а и на други колеги. Той е трябвало да ѝ показва в работата, като ѝ помага при възникнали въпроси. Понякога не е бил достатъчно изчерпателен, възниквали са спорове и тогава се допитвали до секретаря на изпълнителната комисия или към независими експерти. С И. са работили единствено по мярка 4.2, като всеки си е гледал заявленията, т.к. са независими експерти. Това означавало, че той не може да се меси в нейната работа, както и тя-в неговата. Не съществувал акт, въз основа на който той да е задължен да ѝ помага, нямало и устна заповед за това. Когато имала въпрос, си помагали като колеги.

При така установената фактическа обстановка, съдът прави следните правни изводи: Жалбата е подадена в преклузивния срок по чл. 149, ал. 1 от АПК, от надлежна страна по чл. 147, ал. 1 от АПК срещу подлежащ на оспорване акт и е процесуално допустима.

Разгледана по същество е основателна.

Съгласно чл. 108, ал. 1 ЗДСл служебното правоотношение се прекратява от органа по назначаването с административен акт, който се издава в писмена форма и трябва да съдържа правното основание за прекратяване, дължимите обезщетения и придобития ранг на държавна служба. В конкретния случай е посочено правно основание за прекратяване на правоотношението с Г. И. И. - чл. 107, ал. 2 ЗДСл, а именно, че "органът по назначаването може да прекрати служебното правоотношение без предизвестие с държавен служител, получил възможно най-ниската годишна оценка на изпълнението на длъжността в едномесечен срок от получаване на окончателната оценка". Оспорената заповед е издадена от компетентния съгласно чл. 108, ал. 1 от ЗДСл орган /съгласно разпоредбата на чл. 20, ал. 5 от Закона за подпомагане на

земеделските производители изпълнителния директор на ДФЗ 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, Заповед № 60/26.02.2020г. на Изпълнителния директор на ДФЗ не подлежи на отмяна на основание чл. 168, ал. 1 във връзка с чл. 146, т. 1 АПК.

Нарушено е изискването за форма на административния акт - въпреки че съдържа правното основание за прекратяване на служебното правоотношение, дължимите обезщетения /неизползван платен годишен отпуск/ и придобития ранг на държавна служба /I младши/ по смисъла на чл. 108, ал. 1 ЗДСл, не е спазена общата разпоредба на чл. 59, ал. 2, т. 4-5 АПК, като заповедта не съдържа мотиви. Наличието на мотиви е част от изискванията за законосъобразност на административния акт и по аргумент от чл. 169 от АПК подлежи на съдебен контрол. По смисъла на чл. 107, ал. 2 ЗДСл, който не е императивна разпоредба, административният орган действа в условията на оперативна самостоятелност /"може"/, доколкото не е длъжен при всеки случай на получаване на най-ниската годишна оценка да прекрати служебното правоотношение /Решение № 1137 от 03.02.2016 г. по а.д. № 656/2015 г., V отд. на ВАС, Решение № 12458 от 16.11.2016 г. по а.д. № 9082/2015 г., V отд. на ВАС и др./. В оспорената заповед други мотиви за това не се съдържат. Налице е единствено позоваване на обстоятелството, че служителят е получил най-ниската годишна оценка на изпълнението на длъжността, обуславящо разпоредителната воля на компетентния административен орган да бъде едностранно прекратено служебното правоотношение, с оглед което са налице предпоставките за отмяна на акта съгласно чл. 168, ал. 1 във връзка с чл. 146, т. 2 АПК.

Оспореният акт е постановен при допуснати съществени процесуални нарушения, които ограничават правото на защита на държавния служител и са основание за отмяната му по чл. 168, ал. 1 във връзка с чл. 146, т. 3 АПК.

Държавният служител трябва да отговаря на нормативно установените изисквания за заемане на държавна служба не само към момента на назначаването, но и във всеки един момент докато трае служебното правоотношение. Едно от изискванията, на които държавният служител трябва да отговаря във всеки един момент, е професионалната му пригодност да изпълнява служебните си задължения. Тогава, когато държавният служител престане да изпълнява задълженията си, свързани със заеманата длъжност, по начин, който държавната служба изисква, той престава да бъде адекватен на потребностите на тази служба.

Средството, чрез което се осигурява периодична преценка на професионалната пригодност, на компетентностите на държавния служител е оценяването на изпълнението. Резултатите от него показват приноса на съответния служител за ефективно изпълнение на държавната служба. Поради това законодателят, в чл. 107, ал. 2 ЗДСл., е предвидил получаването на най-ниска оценка на изпълнението - "неприемливо изпълнение", като основание за едностранно прекратяване на служебното правоотношение от страна на органа по назначаването.

Видно е, че резултатите от оценяването на държавния служител са

материалноправна предпоставка за прекратяване на служебното правоотношение. С оглед на това процеса на оценяване като елемент на фактическия състав на прекратяването на служебното правоотношение по чл. 107, ал. 2 ЗДСл., подлежи на контрол за законосъобразност при прекратяване на служебното правоотношение. Разбира се, правилността на оценката не подлежи на съдебен контрол, но условията и редът за оценяване, както и наличието на установената нормативно оценка са елемент на фактическия състав на прекратяването на служебното правоотношение и съдът е длъжен да извърши контрол за тяхното спазване" /Решение № 10379 от 07.08.2017 г. по а.д. № 6890/2016 г., V отд. на ВАС/.

По смисъла на чл. 2, ал. 1 от ЗДСл Г. И. И. е държавен служител, който ежегодно се оценява за изпълнението на заеманата от него длъжност, в случая - "главен експерт" в Дирекция "Договорирание по ПМРСР", отдел „Договорирание по частни мерки“, сектор „Инвестиции в преработка на селскостопански продукти“ в ДФЗ. Оценяването на изпълнението на длъжността обхваща периода от 1 януари до 31 декември на съответната година /чл. 76, ал. 2 ЗДСл/, като редът за неговото извършване е разписан в Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация, приета на основание чл. 76, ал. 11 от Закона за държавния служител и чл. 107а, ал. 18 от Кодекса на труда.

Оценяването на изпълнението на длъжността на служителя се извършва от оценяващ ръководител, на когото служителят е непосредствено подчинен /чл. 76, ал. 4 ЗДСл/. С оглед представените по делото писмени доказателства оценяващ ръководител е – 01.01.2019г-19.07.2019г /л. 348-до налагане на дисциплинарно наказание „Уволнение“-Г. Х. К./, след 19.07.2019г. началник на отдел „Договорирание по частни мерки“, дирекция „Договорирание по ПМРСР“ И. П. И. /чл. 4, ал. 1 от НУРОИСДА/, която е извършила оценка за периода от 19.07.2019 г. до 31.12.2019г. За част от периода, обаче 01.01.2019г-19.07.2019г. разпитаният в съдебно заседание Г. К. заяви, че не е получавал оплаквания за работата на И. както от други колеги, така и по сигнали. От показанията му става ясно и че същият не си спомня да е провеждал регулярна междинна среща през месец юни 2019г.

Оценяващият ръководител е длъжен да извърши оценката на изпълнението на длъжността безпристрастно и компетентно въз основа на обективно установими факти и обстоятелства /чл. 76, ал. 7, изр. Първо ЗДСл/. По смисъла на чл. 8, ал. 1 от НУРОИСДА оценяването на изпълнението на длъжността от експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции, какъвто е конкретният случай, включва следните етапи: 1. изготвяне и съгласуване на индивидуален работен план; 2. провеждане на междинна среща; 3. провеждане на заключителна среща и определяне на годишна оценка на изпълнението. По делото е приложен индивидуален работен план, в който са разписани общо 4 точки, за които е посочен период на изпълнение "от 01.01.2019г.-31.12.2019г., т.е срок постоянен /л.335/. Работният план е изготвен и съгласуван съвместно от оценяващия ръководител и оценяваното лице на 30.01.2019 г. Формално са посочени целите, срокът и изискванията/критериите за изпълнението, които оценяваният трябва да постигне през периода /чл. 9, ал. 2 от НУРОИСДА/. Нарушена е и

разпоредбата на чл. 9, ал. 3 от НУРОИСДА, доколкото целите в индивидуалния работен план на оценявания не 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. А оценяването се извършва на някой от критериите по чл. 76, ал. 5 във връзка с, ал. 6 ЗДСл, сред които разписаните по чл. 9, ал. 3 от НУРОИСДА цели, изпълнението на преките задължения и поставените задачи, както и показаните компетентности. В нарушение на чл. 9, ал. 3 от НУРОИСДА преобладаващо в работния план са възпроизведени няколко от задълженията на служителя по длъжностна характеристика /доколкото по делото последната длъжностна характеристика – л.292, е от 15.01.2016г., подписана от И. на 18.01.2016г. /, а не са определени конкретни, измерими, постижими, ориентирани към резултати и определени във времето цели, както и изисквания към изпълнението, които служителят следва да реализира през периода. Всяка от описаните цели е общо формулирана, за тях е вписан срок за изпълнение - постоянен, което включва целият период на годишната оценка и е недопустимо. За всяка отделно поставена цел следва да се посочи отделен, краен срок за изпълнение, за да може да се упражни контрол дали е постигнат резултат в определения срок /Решение № 5026 от 10.04.2014 г. по а. д. № 10315/2013 г., V отд. на ВАС; Решение № 3200 от 24.03.2015 г. по а.д. № 8380/2014 г., V отд. на ВАС/. Следователно, констатира се нарушението на процедурата по оценяване, етап Първи - изготвяне и съгласуване на индивидуален работен план по смисъла на чл. 8, ал. 1, т. 1 от НУРОИСДА, което пречатства преценката на реализирането на целите на междинната среща, както и на заключителната. /Решение № 14835 от 05.12.2017 г. по а.д. № 11399/2017 г., 5 чл. с-в на ВАС/.

Оценяването на изпълнението на длъжността за служителите включва и провеждането на междинна среща в периода от 15 юни до 31 юли на съответната календарна година между оценяващия ръководител и оценявания /чл. 8, ал. 1, т. 2 от НУРОИСДА/. По делото не са представени доказателства, че през периода такава среща е проведена-нещо повече св.К., заяви, че не си спомня такава да е била провеждана, което води до логичния извод, че липсва и поставена междинна оценка. Т. 2 на формуляра, приложение № 2 към чл. 19, ал. 1, т. 1 от НУРОИСДА /л. 31-34/, в административната преписка липсва, поради което не се съдържа информация за провеждане на междинна среща и резултатите от нея /чл. 12, ал. 4, изр. Първо от НУРОИСДА. На основание чл. 12, ал. 2 от НУРОИСДА на междинната среща оценяващият ръководител и оценяваният правят преглед на изпълнението на длъжността относно постигането на целите, определени в индивидуалния работен план, или на изпълнението на задълженията от длъжностната характеристика/възложените конкретни задачи, на показаните компетентности от служителя, както и на други въпроси, които са свързани и могат да подобрят изпълнението на длъжността. При необходимост поставените в плана цели се изменят или допълват. Липсата на проведена междинна среща съществено ограничава правото на държавния служител, при извършването на прегледа за изпълнението на длъжността, да насочи вниманието на оценяващия ръководител към изменение и допълнение на

целите в индивидуалния работен план /чл. 12, ал. 3, изр. Второ от НУРОИСДА/. Изрично е посочено в чл. 12, ал. 3, изр. Първо от НУРОИСДА, че при необходимост някои от целите в индивидуалния работен план или възложените конкретни задачи може да се изменят или допълнят, както и да се набележат конкретни действия за подобряване на изпълнението.

В конкретния случай, дори и да са били установени пропуски в изпълнението функциите от Г. И. И. за реализирането целите от индивидуалния план, при провеждането на междинна среща с обективирани от нея резултати би се постигнало до обсъждане на въпроси, които са свързани и могат да подобрят изпълнението на длъжността. Данни за това не се извеждат от събраните по преписката доказателства, с което се пречатства и възможността да бъдат набележани конкретни действия за подобряване на изпълнението на целите по смисъла на чл. 12, ал. 3, изр. Първо от НУРОИСДА. Непровеждането на междинна среща като задължителен етап от процедурата по оценяване по смисъла на чл. 8, ал. 1, т. 2 от НУРОИСДА представлява съществено процесуално нарушение, предпоставка за отмяна на поставения акт за прекратяване на служебното правоотношение на основание чл. 107, ал. 2 ЗДСл /Решение № 362 от 12.01.2017 г. по а.д. № 12531/2015 г., V отд. на ВАС; Решение № 8686 от 05.07.2017 г по а.д. № 11327/2016 г., V отд. на ВАС/.

Съгласно чл. 13, ал. 1 от НУРОИСДА заключителната среща между оценяващия ръководител и оценявания се провежда в периода от 1 до 31 януари на следващата година, като при отсъствие на оценявания служител или на оценяващия ръководител заключителната среща се провежда в 7-дневен срок след неговото завръщане. В конкретния случай заключителната среща е проведена на 25 февруари 2020 г. От съдържащата се в т. 3 от формуляра, приложение № 2 към чл. 19, ал. 1, т. 1 от НУРОИСДА /л. 336-338/, информация не се установява изпълнение на изискванията по чл. 13, ал. 2 и, ал. 3, т. 1, т. 3 и т. 4 от НУРОИСДА, че оценяваният представя накратко основните си постижения, възникналите трудности, възможности за подобряване и самооценка за своето изпълнение, доколкото е посочено изрично непровеждане на заключителна среща и предварително попълване на формуляра от оценяващия ръководител, както и че не е проведено обсъждане между оценяващия ръководител и оценявания на степента, в която са постигнати целите в индивидуалния работен план; степента, в която оценяваният е показал компетентностите, необходими за ефективно изпълнение на заеманата длъжност; подходящи действия за развитие на служителя /Решение № 10050 от 28.07.2017 г. по а.д. № 2218/2017 г., V отд. на ВАС/.

Формираната въз основа на степента на постигане на целите от индивидуалния работен план и показаните компетентности годишна оценка се мотивира писмено, като държавният служител се запознава с нея /чл. 76, ал. 7, изр. Второ ЗДСл във връзка с чл. 14, ал. 1, чл. 18, ал. 1 и чл. 20, ал. 1 от НУРОИСДА/. В конкретния случай е попълнен формуляр за оценка на изпълнението на 31.01.2020 г., а служителят Г. И. се е запознал с нея, видно от т.3 от формуляра, на 25.02.2020г. Поставената оценка е "неприемливо изпълнение". Тази оценка се определя въз основа на два основни показателя: оценяваният едновременно: а) да не е изпълнил преобладаващата част от

целите в индивидуалния си работен план на нивото на изискванията/критериите, определени в него, като неизпълнението е предизвикано от обстоятелства, зависещи от служителя; и б) да е показал за преобладаващата част от компетентностите знания, умения и поведение, неотговарящи на изискванията в приложение № 1 към чл. 15 от НУРОИСДА /чл. 16, т. 5 от НУРОИСДА. Тези два показателя са обсъдени формално от оценяващия ръководител /чл. 14, ал. 1 от НУРОИСДА. В нарушение на чл. 15 от наредбата показаните от служителя компетентности не са анализирани съобразно установените с текста и приложение № 1, т. 2. Сочи се неизпълнение на задачите в срок, с необходимото качество и целения резултат, допускане на грешки при прилагане на законодателството, както и допускане от служителя на нарушения на трудовата дисциплина.

Следва да се посочи също, че в нарушение на чл. 18, ал. 1 от НУРОИСДА оценката на изпълнението не е изготвена въз основа на обективно установими факти и обстоятелства, а е заменена с декларативни изводи за това. В разпоредбата на чл. 18, ал. 2 от НУРОИСДА е предвидено, че преди определянето на годишната оценка на изпълнението оценяващият ръководител може да поиска мнение за работата на оценявания от други служители, които често работят с оценявания, а в, ал. 3 е предвидено, че при определянето на годишната оценка оценяващият ръководител отчита и наличната информация за мнението на външни потребители относно работата на оценявания, което има за цел да гарантират всестранното и обективно изясняване на обстоятелствата, което в случая не е изпълнено от оценяващия ръководител.

Съгласно чл. 20, изр. второ от НУРОИСДА оценяващият ръководител предава формуляра на контролиращия ръководител след изтичане на 7-дневния срок за възражение. От данните по делото е видно, че контролиращият ръководител е потвърдил поставената на Г. И. оценка на същата дата, на която е запознат служителят с нея-25.02.2020г., т.е. на служителят не е предоставен визираният в посочената разпоредба 7-мо дневен срок. Служителят само в полето за коментар е посочил, че не е съгласен с поставената от оценяващия ръководител оценка, както и, че ще подаде възражение в законовия срок. Срокът по чл. 20, изр. Второ от НУРОИСДА за предаване на формуляра не е спазен, тъй като срокът за депозиране на възражение изтича на /03.03.2020г.-почивен ден официален празник/ 04.03.2020г. Отделно от това, формулярът за оценка, приложение № 2 към чл. 19, ал. 1, т. 1 от НУРОИСДА, е подписан от контролиращия ръководител на 25.02.2020г. /л. 338/ при неспазване на 7-дневния срок от получаването му по чл. 21, ал. 2 от НУРОИСДА - 25.02.2020г. На л. 338 се съдържа коментар на контролиращия ръководител, окончателната оценка, която е поставил, потвърждавайки поставената от оценяващия ръководител, дата - 25.02.2020 г., подписи на контролиращ ръководител, оценяващ ръководител и оценявано лице. Срокът по чл. 21, ал. 2 от НУРОИСДА е относим в случаите, в които контролиращият ръководител, преглеждайки формулярите за оценка, изисква от оценяващите ръководители допълнителна информация и аргументация за оценките, допълнително мнение на други служители за работата на оценявания, както и прави коментар, който да запише в съответния раздел на

формуляра за оценка. Това, обаче, е разписано като право на контролиращия ръководител и неизпълнението на разпоредбата на чл. 21, ал. 1 от НУРОИСДА не представлява процесуално нарушение.

Служителите, които не са съгласни с дадената им от оценяващия ръководител годишна оценка на изпълнението на длъжността, могат да подадат писмено възражение, в което да посочат мотивите за несъгласието си с оценката съгласно формуляра по приложение № 4 към чл. 23, ал. 1 от НУРОИСДА. Възражението се подава до контролиращия ръководител в 7-дневен срок от датата, на която оценяваният е подписал формуляра за оценка на изпълнението на длъжността, което изискване е спазено. В конкретния случай държавният служител се е запознал с оценката за изпълнението на заеманата от него длъжност на 25.02.2020г. Срокът за депозиране на писмено възражение изтича на 04.03.2020г. /03.03.2020г. –почивен ден официален празник/. Т.к оспорената заповед е издадена на 26.02.2020г, очевидно не е спазена е разпоредбата на чл. 76, ал. 9 ЗДСл и чл. 23, ал. 2 от НУРОИСДА, съгласно която в 7-дневен срок от запознаване с направената му оценка държавният служител може да я оспори пред контролиращия ръководител, като подаде мотивирано писмено възражение.

В окончателната оценка контролиращият ръководител не е изложил никакви мотиви относно съображенията му за потвърждаване на оценката.

На следващия ден - 26.02.2020г. ден, в 11:49 ч., Г. И. И. е уведомен за издадената заповед № 60/26.02.2020г., с която се прекратява съществуващото с него служебно правоотношение.

Изложеното по-горе обуславя извод за отмяна на акта поради неспазване на законоустановената писмена форма, допуснати съществени процесуални нарушения, противоречие с материалния закон и неговата цел /чл. 168, ал. 1 във връзка с чл. 146, т. 2-т. 5 АПК/. Посочените нарушения на изискванията на НУРОИСДА, разгледани поотделно и в съвкупност, са съществени тъй като "опорочават изготвената обща оценка, която в нарушение на чл. 76, ал. 7 от ЗДСл. не отразява безпристрастно и обективно преценката за изпълнението на длъжността, за която служителят е оценяван с оглед обективно установени факти и обстоятелства - същата не отразява изпълнението на целите и задачите, както и демонстрираните професионални компетентности за периода на оценяване, а съдържа общи фрази и констатации за неизпълнение и ниска степен на управленска компетентност, които са в противоречие с целите на атестирането, регламентирани в чл. 1, ал. 2 от НУРОИСДА, свързани със създаване на условия за ефективно управление на изпълнението за постигане целите на съответната административна структура; оценяване приноса на отделния служител за изпълнението на целите на съответните административно звено и структура; справедливо определяне на възнагражденията на служителите; подобряване на работните взаимоотношения и създаване на условия за реализиране на справедливи и прозрачни процедури за професионално и кариерно развитие" /Решение № 4261 от 05.04.2017 г. по а.д. № 7198/2016 г., V отд. на ВАС; Решение № 3275 от 16.03.2017 г. по а.д. № 13021/2015 г., V отд. на ВАС/. Като не е съобразил професионалното поведение на служителя за времето от неговото назначаване - 10.04.2008 г., видно от данните по делото, поставените в

предходните години оценки - "Изпълнението надвишава изискванията" /от 2012 г. до 2018 г./, компетентният административен орган е постановил незаконосъобразен акт в противоречие с принципа "съразмерност", разписан в чл. 6, ал. 1, ал. 4 и, ал. 5 АПК, и един от основните принципи, характеризиращи статута на държавния служител - принципа на стабилитет, свързан с гаранцията за държавния служител, че функциите му няма да бъдат необосновано прекратявани /Решение № 14835 от 05.12.2017 г. по а.д. № 11399/2017 г., 5 чл. с-в на ВАС; Решение № 8989 от 10.07.2017 г по а.д. № 2303/2016 г., V отд. на ВАС/.

С оглед изхода от спора и на основание чл. 143, ал. 1 от АПК в полза на жалбоподателя следва да бъдат присъдени направените по делото разноски като Държавен фонд „Земеделие“ следва да бъде осъден да заплати на жалбоподателят сумата в размер на 1010 лева /съгласно представения списък/, представляващи договорено и платено адвокатско възнаграждение по пълномощно, и заплатена държавна такса по делото.

Мотивиран от горното и на основание чл. 172, ал. 2 и чл. 143, ал. 1 от АПК, Административен съд София-град, Първо отделение, 4-и състав,

РЕШИ:

ОТМЕНЯ по жалбата на Г. И. И. Заповед № 60/26.02.2020 г. на Изпълнителния директор на Държавен фонд „Земеделие“, с която на основание чл. 107, ал. 2 от ЗДСл е прекратено служебното правоотношение с жалбоподателя от длъжността "главен експерт" в ДФЗ, Дирекция „Договориране по ПМРСР“, отдел „Договориране по частни мерки“, сектор „Инвестиции в преработка на селскостопански продукти“ с ранг I – ви младши, считано от 26.02.2020 г.

ОСЪЖДА Държавен фонд „Земеделие“ да заплати на Г. И. И. сумата в размер на 1010 /хиляда и десет/ лева, представляваща разноски по делото.

Решението може да бъде обжалвано с касационна жалба в 14 - дневен срок от съобщаването му чрез Административен съд София - град пред Върховния административен съд.

СЪДИЯ: