

# РЕШЕНИЕ

№ 5509

гр. София, 02.08.2016 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 12  
състав**, в публично заседание на 25.04.2016 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Наталия Ангелова**

при участието на секретаря Кристина Григорова, като разгледа дело номер **5561** по описа за **2015** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Делото е образувано по искане на Ц. Т. Ц. с ЕГН [ЕГН] от [населено място], за отмяната на Заповед №8/25.02.2015г., издадена от управителя на НЗОК, с която на основание чл.107, ал.2 от ЗДСл, е прекратено служебното правоотношение на Ц. Т. Ц., в качеството ѝ на главен експерт в отдел "Медицински контрол на болничната помощ", на основание чл.107, ал.2 от ЗДСл, обективизирано в жалба-уточнение от 18.05.2015г., като се иска отмяната на заповедта.

Жалбоподателката претендира, че заповедта е незаконосъобразна поради допуснато нарушение на изискването по чл. 59, ал.1 АПК относно изискването за мотиви, цитираната в заповедта докладна записка № 21-01-242/30.01.2015г. на д-р Г. - директор на Дирекция БМП, не следвало да се цени без да е известно съдържанието ѝ към момента на връчването на заповедта. Тази докладна записка била тенденциозна с цел освобождаването на жалбоподателката не поради несправяне с възложените ѝ цели по индивидуалния план, а поради продължителното ѝ отсъствие по болест през последното тримесечие на 2014г. Счита за доказано от разпита на свидетелката П., че жалбоподателката отговаряла директно и без колебание на зададените ѝ въпроси по прилагането на нормативната уредба в областта на здравеопазването при on line консултациите през 2014г., което говорело за нейната компетентност, комуникативност и познаване на нормативната уредба.

На следващо място жалбоподателката поддържа, че индивидуалният ѝ работен план не отговарял на изискванията на чл.9, ал.3 от НУРОИСДА, тъй като поставените в него цели, срокове и критерии за изпълнение не били конкретизирани, не били

измерими като обем, качество и срок с оглед възможността за преценка на изпълнението. Целите били общо формулирани и до голяма степен повтаряли задълженията по длъжностната ѝ характеристика. Оценката на длъжността не била извършена безпристрастно и честно съобразно чл. 76, ал.7 ЗДСл вр. чл.18, ал.1 от НУРОИСДА.

В писмената защита от адв. И., процесуален представител на жалбоподателката е изтъкнат и довод, че при проведената междинна среща на 21.07.2014г. д-р М. А., е поставил оценка „изпълнението отговаря напълно на изискванията“, съгласно приложените карти за оценка на изпълнението, тази оценка била относима за периода от 01.01.2014г. до 30.09.2014г.(л. 105 – 114 от делото).

При положение, че коментарът „изпълнението не отговаря на изискванията“ е бил поставен от оценяващия ръководител, следвало в тази графа да бъдат набелязани конкретни действия за подобряване на изпълнението. Претендира се промяна на оценката чрез допълнително поставяне на „не“ на формуляра за годишната оценка. Единствено последното тримесечие - 01.10. до 31.12.2014г. на жалбоподателката е поставена оценка „неприемливи резултати“ (л. 114-116 от делото). Това давало основание да се счита, че годишната оценка е поставена само на базата на преценката за част от периода, което противоречало на чл. 6, ал.1 и ал.2 от НУРОИСДА, мотивите за годишната оценка противоречали на дадените оценки от същия ръководител за периода 01.01-30.09.2014г. Мотивите били формални, некоректни и представлявали дословно изписване на текста на чл.16, ал.1, т.5 от НУРОИСДА, не отговаряли и на действителната фактическа обстановка по изпълнението на плана. Изпълнението на индивидуалния план, свързан с контролни функции, зависел от издадените заповеди, включващи жалбоподателката. От заключението на вещото лице по делото се установявало, че в първата половина на 2014г. жалбоподателката ежесечно участвала в комисии, но през второто тримесечие не е била включвана в нито една от издадените 90 броя заповеди за проверки по прилагането на законите в областта на здравеопазването.

Като отделно нарушение е посочено и обстоятелството, че годишната оценка е потвърдена от контролиращия ръководител преди изтичането на 7-дневния срок за възражение по чл.20 и чл.24, ал.1 НУРОИСДА. С годишната оценка жалбоподателката била запозната на 11.02.2015г., като е заявила, че ще подаде възражение, а контролиращият ръководител потвърдил оценката на 16.02.2015г.

Иска се от съда да постанови отмяната на заповедта и присъди направените по делото разноски от жалбоподателката, не е представен списък на разноските с писмената защита, както е заявено в о.с.з. от адв. И..

Ответникът – управителят на НЗОК чрез юрк. Немска оспорва жалбата изцяло като твърди неоснователността ѝ и иска от съда да постанови отхвърлянето ѝ. Изложени са подробни съображения в писмен отговор за законсъобразността на оспорената заповед. Посочено е, че поставената най-ниска оценка за изпълнението на длъжността за 2014г. е допълнително мотивирана с докладна записка до управителя на НЗОК и е направено предложение да бъде освободена от заеманата длъжност. От представената справка за отсъствия поради нетрудоспособност можело да се направи извод, че е отработила 6 месеца. и подлежи на оценяване. Счита за неоснователно възражението, че заповедта е връчена по време на ползване на отпуск поради временна нетрудоспособност. Закона за държавния служител бил специален закон и разпоредбите на кодекса на труда не се прилагали. това се потвърждавало и отговора

на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" по питане на жалбоподателката, приложен по делото. Заповедта била издадена от органа по назначаването на държавните ксужители в НЗОК, съгласно чл.19, ал.7, т.11 от Закона за здравното осигуряване (ЗЗО), съответствала на изискванията по чл.108, ал.1 ЗДСл. При проверката за законосъобразност на заповедта, съдът проверявал само спазването на процедурата, която била изпълнена при спазване на изискванията на ЗДСл и НУРОИСДА, не били допуснати нарушения.

По делото са приети доказателствата по административната преписка, допълнително по искания на страните в хода на съдебното производство са приети писмени доказателства, изслушани са заключения на вещи лица.

Административен съд София-град, Първо отделение, 12 състав, като обсъди доказателствата по делбото и доводите и възраженията на страните, извърши дължимата служебна проверка на оспореното решение съгласно чл.168 АПК и на всички основания по чл.146 от същия окдекс, от правна и фактическа страна прие за установено следното:

С определение от 11.08.2015г. съдът е уважил искането на жалбоподателката за възстановяване на срока за обжалване на Заповед №8/25.02.2015г., като е указал на страните, че посоченото определение, съгласно чл.161, ал.3 АПК подлежи на обжалване заедно с решението на съда. Предвид на изложеното, жалбата по делото е процесуално допустима и следва да бъде разгледана по същество.

По фактите съдът приема следното:

Не е спорно между страните, че към датата на издаване на обжалваната заповед жалбоподателката Ц. Т. Ц. по служебно правоотношение е заемала длъжността главен експерт в отдел "Медицински контрол на болничната помощ" (МКБП), Дирекция "Болнична медицинска помощ" (БМП) към Националната здравноосигурителна каса (НЗОК). Функциите на заеманата длъжност се установяват от длъжностна характеристика, връчена на 27.10.2014г(л.55-57 от делото ).

С обжалваната по делото Заповед №8/25.02.2015г., издадена от управителя на НЗОК, на основание чл.107, ал.2 от ЗДСл, е прекратено служебното правоотношение на жалбоподателката за длъжността главен експерт в отдел МКБП при НЗОК, на основание чл.107, ал.2 от ЗДСл и докладна записка с вх.№21-01-242/30.01.2015г. на директор на дирекция БМП. Като причини за прекратяването на правоотношението е посочено само следното: поради получаване от държавния служител на възможно най-ниската годишна оценка за изпълнението на длъжността".

Както е възприето в съдебната практика по прилагането на тази разпоредба (например в Решение №15625/19.12.2014г. по адм. дело № 11568/2014г. на Върховен административен съд), съдържанието на оценката и обективността ѝ не са предмет на съдебен контрол, но в правомощията на съда е да осъществява такъв относно спазването на критериите при оценяването, регламентирани в Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация /НУРОИСДА/. Посоченото очертава обхвата на фактическите установявания по делото, с оглед на което и съдът не следва да обсъжда фактически данни, свързани с годишната оценка за изпълнението на длъжността.

Както е възприето в съдебната практика по прилагането на тази разпоредба (например

в Решение №15625/19.12.2014г. по адм. дело № 11568/2014г. на Върховен административен съд), съдържанието на оценката и обективността ѝ не са предмет на съдебен контрол, но в правомощията на съда е да осъществява такъв относно спазването на критериите при оценяването, регламентирани в Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация /НУРОИСДА/. Посоченото очертава обхвата на фактическите установявания по делото, с оглед на което и съдът не следва да обсъжда фактически данни, изложени в годишната оценка.

По делото е приложен попълнен Формуляр за оценка на изпълнението на длъжността на висшите държавни служители, заемащи ръководни и експертни длъжности с аналитични функции /Приложение №2 към чл.19, ал.1, т.1 от НУРОИСДА - л. 11 и 136 от делото. Формулярът съдържа съгласуван индивидуален работен план за периода 01.01.2014г. – 31.12.2014г., в който са формулирани целите за изпълнение от държавния служител.

На 21.07.2014г. е проведена междинна среща, като коментарът на оценяващия ръководител е, че за оценявания период „изпълнението не отговаря на изискванията“, а видно от заключението на вещото лице Р., този текст е изписан от едно и също лице. В същия формуляр под раздел 3 „Годишна оценка за изпълнението“ е попълнена годишната оценка на изпълнението „Неприемливо изпълнение“, като са развити мотиви на оценяващия ръководител А.. Според мотивите не е изпълнила преобладаваща част от целите в индивидуалния работен план на нивото на изискванията и критериите в него, като неизпълнението е предизвикано от обстоятелства, зависещи от служителя. Също е посочено в следващата графа, че „не притежава бъдещ потенциал за развитие“.

В раздела за коментар на оценявания по годишната оценка е вписано несъгласие с оценката и, че ще възрази в законоустановения срок.

Във формуляра е вписан коментар на оценяващия ръководител „потвърждавам оценката на оценяващия ръководител“.

Формулярът за годишната оценка е оформен с дата 09.01.2015г. от оценяващия ръководител, на 11.02.2015г. – при подписа на оценявания, на 16.02.2015г. за подписа на оценяващия ръководител и на оценявания, както и на контролиращия ръководител. Не се съдържат отделно мотиви за потвърждаване на оценката от контролиращия ръководител, в това число Формуляр за корекция на годишна оценка за изпълнението на длъжността (Приложение 5 към чл. 24, ал.2 от Наредбата), не е представен по делото и не се твърди да е изготвян.

За периода 01.01.2014г. - 31.12.2014г. са представени карти за оценка на изпълнението за всяко тримесечие (л. 105-116 от делото), съгласно които за тримесечията от 01.01.-30.09.2014г., оценката е ""добри резултати", в зависимост от общия брой получени точки (над 30), а за последното тримесечие от 01.10.2014 - 31.12.2014г. , оценката е "неприемливи резултати" при общ брой 9 точки.

Съгласно докладна записка с № 21-01-242 от 30.01.2015г. (л.117 от делото) , посочена в мотивите на обжалваната заповед, жалбоподателката е назначена като главен експерт в дирекция БМП, отдел МКБМП от м. октомври 2013г. , но въпреки многократно оказваната ѝ помощ, не била усвоила изискуемите за длъжността специални професионални знания и умения и не можела да работи самостоятелно, не притежавала достатъчно комуникативни умения, не можела да работи добре в екип, не познавала в достатъчна степен нормативната база, показвала слаби резултати при

извършените проверки, не притежавала в достатъчна степен компютърни умения за изготвяне на документи - доклади, писма, становища, и др.; през 2014г. не била изпълнила целите на индивидуалния работен план, като причините за това са изцяло зависещи от служителя. Към тези обстоятелства се прибавяло и продължителното отсъствие поради временна неработоспособност през 2014г. поради заболявания от най-различно естество: така поради временна неработоспособност отсъствала близо 94 дни което съобразно полагаемия ѝ сеу платен годишен отпуск съставлявало 126 дни от реалните работни 262 през същата година. Посочено е, че тези отсъствия не позволявали жалбоподателката да бъде включвана в графика за извършване на проверки, свързани с командировки в страната. Не на последно място бил и фактът, че жалбоподателката била издирвана по служебния телефон за "някакви" дежурства, което навеждало на мисълта, че във времето, в което тя отсъствала полага труд, несвързан със служебното ѝ правоотношение. също много често била издирвана по служебния телефон от фирма за бързи кредити, което при нейното отсъствие затруднявало работата на колегите ѝ. Тази ситуация възпрепятствала изпълнението на контролните функции на дирекция БМП, тъй като броят на работоспособните и добре подготвени експерти, които реализирали проверки по заповеди на директора на НЗОК, бил намален. От друга страна, липсата на професионална компетентност и нежеланието за решаване на поставените пред жалбоподателката задачи, натоварвало допълнително нейни колеги и ги демотивирало. По тези причини, на д-р Ц. е поставена най-ниската оценка за изпълнението на длъжността. Предвид на тези факти е направен извод, че жалбоподателката е неподходяща за заеманата към момента длъжност, предвид ниските ѝ професионални възможности и честите ѝ отсъствия. Предлага се да бъде освободена от длъжност.

Този доклад е изготвен от д-р А., оценяващ на жалбоподателката и подписан от него и д-р Г., контролиращ ръководител, адресиран е до управителя на НЗОК.

По делото са представени и доклади от конкретни проверки, които настоящият съд, както се посочи по-горе, не следва да обсъжда по същество.

Жалбоподателката съгласно ЕР на ТЕЛК №2342 от 119 заседание от 08.09.2014г. инвалидизирана с водеща диагноза "неисулино зависим диабет" със срок до 01.09.2016г. По делото е приложено и ЕР на ТЕЛК №0965 от 054 от 23.03.2015г. с което е признат болничен лист за 2015г. по оспорване на НОИ.

Допълнително по делото е представена справка за болнични листове през 2014г., издадени на жалбоподателката - л. 175, изготвена от длъжностно лице при НЗОК. Видно от справката, общият брой на отсъствията по болнични листове е 72 работни дни или 92 календарни дни. За последното тримесечие на 2014г. е отсъствала от 29.09.2014г. до 03.10.2014г.; от 04.10.2014г. до 13.10.2014г.; от 14.10.2014г. до 17.10.2014г.; от 18.10.2014г. до 06.11.2014г. и от 18.11.2014г. до 07.12.2014г., т.е. през последното тримесечие, не е отсъствала поради заболяване само за периода от 07.11.2014г. до 18.11.2014г. и от 07.12.2014г. до 31.12.2014г. За този период съгласно карта за оценка на л. 114 - 116 от делото, жалбоподателката е получила обща оценка 9, съответна на крайна оценка "неприемливи резултати".

Вещото лице Р. е дало отговор, че на лист 137 от делото във „формуляра“ за оценка на изпълнението на длъжността в първата хоризонтална клетка, дописаното „не“ в ръкописния текст „Изпълнението не отговаря напълно на изискванията“ е изпълнено от едно и също лице, а именно, оценяващият ръководител М. А.. Вещото лице по второто заключение – П. е отговорила на 9 въпроса, а именно: през периода

01.01.2014- 31.12.2014г. са издадени над 123 броя заповеди за проверки от управителя на НЗОК и негови заместници за извършване на контрол на лечебни заведения, в това число в дирекцията, в която заема длъжност жалбоподателката; името на жалбоподателката фигурира само в 6 броя такива заповеди, към всяка заповед имало доклад от извършилите проверката. Също вещото лице П. е установило при проверката, че жалбоподателката има изработени 150 работни дни през 2014г. – 7 месеца, 3 дни при средногодишен брой работни дни в месеца 21, подписала е 4 бр.доклади или 3% от общо извършените проверки в дирекцията, съответно 6 % от общия брой са проверките с нейно участие; през периодите, през които е била на работа са издадени общо 90 броя заповеди за проверки, съответно съотношението е 4% проверки с изготвени доклади и 7% от проверките в които е участвала; по изготвените доклади няма изразено становище от прекия ѝ ръководител доктор А.. Според вещото лице П. жалбоподателката не е водила регистъра на постъпили в Дирекция „БМП“ жалби, молби, писма и възражения за 2014г., но е отговаряла на жалби и писма, изброени от вещото лице в мотивите на заключението; в НЗОК нямало постъпили жалби срещу жалбоподателката и не са ѝ налагани наказания.

По делото са изслушани и свидетелските показания на М. П. П., служител на НЗОК от 2007г. Според свидетелката винаги извършвали проверки по план, имало и проверки по жалби и по разпореждане, директорът на дирекцията правел план и определял екипите за проверка. Р. за молбите, жалбите и сигналите се водел официално със заповед от А. У., но и свидетелката водила регистъра повече от 2 години въз основа на устна заповед, а след нея и д-р Т. (жалбоподателката) го водела. Също с жалбоподателката водели онлайн консултации по писмена заповед от директор-дирекция и за двете за 2012-та, 13-та, 14-та. При консултацията (въпроси от лечебни заведения и колеги относно лечебен процес, клинична пътека и др.) според свидетелката жалбоподателката справяла много добре, била добър и разбран колега, не е конфликтна личност.

**При така установеното по фактите, съдът формира следните правни изводи:**

Обжалваната по делото заповед е издадена от компетентен орган по смисъла на чл.108, ал.1 ЗДСл, предвид правомощието на управителя на НЗОК по чл.19, ал.7 ,т.11а , буква а) от ЗЗО на орган по назначаването на държавните служители в НЗОК.Следвателно, заповедта е издадена от компетентен орган по чл.108, ал.1 ЗДСл – органа по назначаване на държавните служители.

Формално съдържанието на заповедта отговоря на изискванията по чл.108, ал.1 ЗДСл, тъй като е издадена в писмена форма и съдържа правното основание за прекратяване – чл. 107, ал.2 ЗДСл, придобития ранг на държавна служба и дължимите обезщетения.

Обжалваната заповед е материално-незаконосъобразна, тъй като не се установява соченото основание по чл.107, ал.2 ЗДСл. Посочената разпоредба предоставя правна възможност на органа по назначаването 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.

Спазено е изискването заповедта да бъде издадена в едномесечен срок от получаване на окончателната оценка. Посоченото изискване не е свързано с връчването на формуляра за окончателната оценка на атестирувания служител, а с изготвянето ѝ, т.е. с придобиването на качеството на окончателна годишна оценка, от който момент следва да се счита, че оценката е получена. Потвърждаването на оценката от контролиращия ръководител придава такова качество, тъй като не е предвидена последваща процедура за възражения. Следователно, на датата, на която контролиращият ръководител е потвърдил годишната оценка, следва да се счита, че оценката е получена по смисъла на чл.107,ал.2 ЗДСл. Оценката е определена от контролиращия ръководител на 16.02..2015 г. и поради това в срока по разпоредбата е издадена оспорената заповед (така в РЕШЕНИЕ № 4630 ОТ 27.04.2015 Г. ПО АДМ. Д. № 8871/2014 Г., V ОТД. НА ВАС).

настоящото производство съдът не е оправомощен да преценява обективността и основателността на поставената при атестацията оценка, а само следва да провери дали е спазена процедурата по атестация, предвидена в НУРОИСДА/Наредбата/ и срока за прекратяване на служебното правоотношение.

Условията и редът за оценяване на изпълнението на длъжността от служителите в държавната администрация се определят с Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (Наредбата или НУРОИСДА), конкретно към разрешаването на казуса по делото са относими следните разпоредби:

1.Съгласно чл. 6, ал. 1 от Наредбата, оценяването на изпълнението на длъжността обхваща периода от 1-ви януари до 31-ви декември на съответната година. По отношение приложението на тази разпоредба в настоящия случай, страните не спорят. По делото са представени повече от едно копие на "формуляр за оценка на изпълнението на длъжността на жалбоподателката, всяко едно от които съдържа изрично посочване, че процесният период на оценяване обхваща 1-ви януари до 31-ви декември 2014 г. Следователно, изискването по тази разпоредба е спазено.

2.Съгласно чл. 8, ал. 1 от Наредбата, оценяването на изпълнението на длъжността включва 3 етапа: 1 етап - изготвяне и съгласуване на индивидуален работен план; 2 етап- провеждане на междинна среща; 3 етап - провеждане на заключителна среща и определяне на годишна оценка на изпълнението. Всеки от тези етапи следва да се реализира по реда и условията, посочени в Наредбата, като крайната цел е определяне на обща оценка на изпълнението на длъжността за съответния период на оценяване. В случая видно от съдържанието на представените формуляри, формално са проведени и трите етапа на оценка.

3.Съгласно чл. 9, ал. 1 от Наредбата, изготвянето и съгласуването на индивидуалния работен план се извършват съвместно от оценяващия ръководител и от оценявания. Посоченото изискване е спазено, тъй като видно от съдържанието на формуляра, същият е подписан както от жалбоподателката, така и от оценяващия ръководител. От това може да се направи извод за съвместното изготвяне на индивидуалния работен план на жалбоподателката. В казуса по делото процедурата по атестация е протекла

незаконосъобразно още в първия си етап. **Бил е съставен работен план в началото на периода, с формулирани работни цели, които до известна степен са конкретни, но формулирани без да могат да се определят като измерими по обем и качество, както изисква чл.9, ал.3 от НУРОИСДА.**

4.Спазени са изискванията по чл.10, ал.1 и чл.11, ал.1 от Наредбата относно сроковете за изготвянето и съгласуването на индивидуален работен план, попълването и подписването на съответния раздел от формуляра за оценка от оценяващия ръководител и от оценявания в периода от 1 до 31 януари на съответната година, за провеждане на междинната среща в периода от 15 юли до 31 юли същата година. Що са касае до спазването на срока за провеждането на заключителната среща по чл.13, ал.1 от Наредбата от 01 до 31 януари следващата година, то следва да се отбележи, че във формуляра няма данни за това точно на коя дата е проведена годишната среща, посочена е дата 11.02.2015г. след графата за коментар на оценявания по годишната оценка. От това следва извод, че изискванията за срока на извършване на годишната оценка не са спазени формално, но има данни за отсъствие на жалбоподавателката поради ползван отпуск поради нетрудоспособност през януари 2015г. - л. 147.

5.Предвид заеманата длъжност от жалбоподателката, е приложим чл.14, ал.1 от Наредбата, според която разпоредба изпълнението на длъжността се оценява с годишна оценка въз основа на: първо- **степенна на постигане на целите от индивидуалния работен план и второ - показаните компетентности.** Няма данни за спазването на чл.13, ал.3 от Наредбата – за проведеното събеседване и направени обсъждания и коментари на него. Поради това не става ясно точно въз основа на какви изявления на жалбоподателката на проведената такава среща, са направени изводи за изпълнението на целите на И., в това число за показаните компетентности по законодателството в областта на здравеопазването. Посоченото в докладната записка на д-р А. и д-р Г. за липса на компетентности и умения не е ясно на какво се основава – на проведеното събеседване или конкретни актове на жалбоподателката. Поради това не може да се направи извод, че е спазено изискването по чл.14, ал.1 т. 2 от Наредбата оценката да бъде поставена въз основа на показаните компетентности.

6.Съгласно чл.16 от Наредбата, годишната оценка на жалбоподателката, въз основа на критериите по чл. 14, ал.1 (степен на постигане на целите от индивидуалния работен план, и показаните него компетентности), е регламентирано при какви условия се поставят съответните оценки за изпълнението. Конкретно според т.5 на чл.16 от Наредбата,"Неприемливо изпълнение" се поставя когато по отношение на оценявания, заемащ експертна длъжност, е установено неизпълнение на следното: не е изпълнил преобладаващата част от целите в индивидуалния си работен план на нивото на критериите, определени в него, като **неизпълнението е предизвикано от обстоятелства, зависещи от служителя** -буква а) от разпоредбата, и да е показал за преобладаващата част от компетентностите знания, умения и поведение, неотговарящи на изискванията в Приложение № 1 от Наредбата – буква б) от разпоредбата. За да бъде поставена тази оценка, следва едновременно да са изпълнени изискванията по букви а( и б) на чл.16, т.5 от

наредбата.

7. Освен изложеното до тук, че не става ясно как са оценени компетентностите на жалбоподателката, което води до извод, че не е изпълнено изискването по чл.16, т.5, буква б от Наредбата, съдът констатира нарушение на буква а) от същата разпоредба относно изискването, относно изискването изпълнението е предизвикано от обстоятелства, зависещи от служителя. Такива доводи не са изложени в мотивите на оценката. Посоченото изискване предполага изпълнението изцяло да е основано на неупражнени правомощия, тъй като единствено в този случай изпълнението зависи изцяло от оценявания служител. Д. за обратното на ответника не съответства на това изискване.

В заключение, всичко изложено обосновава извод, че в третия етап, при провеждане на заключителна среща и определяне на годишна оценка на изпълнението, е допуснато нарушение на чл.18, ал.1 от Наредбата, съгласно която оценяващият ръководител е длъжен да извърши оценката на изпълнението на длъжността безпристрастно и компетентно, въз основа на обективно установими факти и обстоятелства, относими към служебните задължения на жалбоподателката. Оценката поради това не е мотивирана от гледна точка на чл.16, т.5 от Наредбата, тъй като не може да се направи извод, че изпълнението на целите е предизвикано от обстоятелства, зависещи от служителя. Следователно, тъй като не са налице кумулативно предвидените изисквания по чл.16, т.5 от Наредбата, незаконосъобразно на жалбоподателката е поставена най-ниската оценка "Неприемливо изпълнение".

Поради изложеното оценяващият ръководител не е оформил надлежно атестационният формуляр при атестирането на държавния служител и е нарушил чл.18, ал.1 от Наредбата. В резултат на това оспорената заповед е издадена незаконосъобразно, тъй като не е съществувало валидно основание за прекратяване на служебното правоотношение, относимо към чл.107, ал.2 ЗДСл. Неотнормими са доводите в докладната записка на А. е Г., тъй като не са обвързани с конкретни факти по изпълнението на И. от жалбоподателката, които да могат да бъдат проверени.

По изложените съображения и на основание чл. 172, ал.2 от АПК във вр. с чл.124 от ЗДСл, Административен съд София - град, I-во АО, 12 състав

#### **РЕШИ:**

**ОТМЕНЯ** по жалба на Ц. Т. Ц. с ЕГН [ЕГН] от [населено място], за отмяната на Заповед №8/25.02.2015г., издадена от управителя на НЗОК.

Решението подлежи на обжалване в 14-дневен срок от съобщението до страните за постановяването му пред Върховния административен съд на Република Б..

Съдия:

