

РЕШЕНИЕ

№ 27998

гр. София, 11.07.2026 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 54 състав, в
публично заседание на 29.06.2026 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Георги Бозуков

при участието на секретаря Десислава В Симеонова, като разгледа дело номер **3717** по описа за **2026** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Призводството е по реда на чл.145 и сл. от Административно-процесуалния кодекс /АПК/ във връзка с чл. 121 от Закона за държавния служител /ЗДСл/.

Делото е образувано по жалба на С. Н. П., [ЕГН], с адрес: [населено място], кв. Л., [улица], ет.3, ап.5, чрез: адв. П. В.-САК, със съдебен адрес: [населено място], [улица], срещу Заповед № 3063/23.02.2026 г. на Изпълнителния директор на Държавен фонд „Земеделие“, с адрес: [населено място] 1618, [улица], с която е прекратено служебното правоотношение на жалбоподателката на основание чл. 107, ал. 2 ЗДСл, вр. чл. 108 от ЗДСл, поради получена възможно най-ниската годишна оценка за изпълнение на длъжността за периода от 01.01.2025 г. до 31.12.2025 – „неприемливо изпълнение“.

В жалбата са изложени доводи за незаконосъобразност на заповедта, че същата е издадена при допуснати съществени нарушения на административнопроизводствените правила и в противоречие с материалноправните разпоредби и целта на закона, поради което се иска нейната отмяна.

В съдебно заседание, жалбоподателката С. Н. П., чрез адв. П. В. – редовно уведомен, не се явява, представлява се от адв. В.. Адвокат В. иска съдът да постанови съдебен акт, с който да отмени обжалваната заповед по аргументи, изложени в жалбата и събраните по делото писмени и гласни доказателства. Моли за срок за писмени бележки. Претендира разноски, за което представя списък.

ОТВЕТНИКЪТ ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР НА ДЪРЖАВЕН ФОНД ЗЕМЕДЕЛИЕ – редовно

уведомен, се представлява от юрк. П.. Юрисконсулт П. иска съдът да отхвърли жалбата като неоснователна и недоказана. Претендира разноски. Прави възражение за прекомерност. СГП – редовно уведомена, не изпраща представител.

Административен съд София-град, след като обсъди доводите на страните и прецени събраните по делото писмени доказателства, приема за установено следното от фактическа страна:

От представените по делото доказателства става ясно, че със Заповед № 277/5.05.2023 г. на Изпълнителния директор на ДФ „Земеделие“ жалбоподателката е назначена като държавен служител на длъжност главен експерт в дирекция „Мониторинг, докладване и оценка“, отдел „Оптимизиране на работните процеси“, при условията на едногодишен срок за изпитване и последващо служебно правоотношение за неопределено време. Впоследствие със Заповед № 401/27.06.2023 г. жалбоподателката е преназначена на длъжност главен експерт в отдел „Идентифициране на селскостопански практики и дейности“, дирекция „Мониторинг, докладване и оценка“. Жалбоподателката е изпълнявала служебните си задължения без наложени дисциплинарни наказания и без данни за дисциплинарни нарушения. За предходния оценяван период (посочено в наличния формуляр) е отразено, че „изпълнението надвишава изискванията“. Със Заповед № 3063/23.02.2026 г. служебното правоотношение на жалбоподателката е прекратено, като в заповедта е посочено, че прекратяването е поради получена най-ниска годишна оценка „Неприемливо изпълнение“ за периода 01.01.2025 г. - 31.12.2025 г., при условията и по реда на чл. 76 ЗДСл и Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (Наредбата).

По делото е приложен Формуляр за оценка на изпълнението на длъжността от висшите държавни служители, служители, заемащи ръководни длъжности и експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции, който представлява по съдържанието си Приложение № 2 към чл. 19, ал. 1, т. 1 от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация /НУРОИСДА/, в сила от 01.07.2012 г., за периода 01.01.2025 г. - 31.12.2025 г.

Годишната оценка на изпълнението, определена от оценяващия ръководител е „Изпълнението отговаря не напълно на изискванията“. Мотиви на оценяващия ръководител за определената годишна оценка на изпълнението са: служителят е изпълнил част от заложените в индивидуалният си работен план цели, но не изпълнява в срок поставените задачи. Извършените тестове и анализи не водят до резултати приложими за изпълнение на корективни действия в системата за мониторинг на площ в зависимост от резултатите от оценката на качеството на системите и въвеждане на корективни действия при изготвен план за действие за ДЧ.

Оценяваният служител е коментирал оценката, като е отразил в графата: „Съгласна съм с оценката, но при грешка от моя страна, моля да ми се разяснява какви са, за да мога да се уча от тях и да продължа напред“. Окончателната годишна оценка на контролиращия ръководител е „Неприемливо изпълнение“.

На 30.06.25 г. е проведена междинна среща, като коментара на оценяващия ръководител е: оценяваният служител изпълнява частично поставените от индивидуалния работен план цели своевременно и в съответствие с поставените изисквания. По отношение на т. 1 от Работен план за 2025 г., а именно „Участва в разработване на системата за мониторинг на площ (СМГ1) и свързаните с това дейности.“, служителят извършва тестове с данните от С., но не предоставя решения относно отразяване коректно на условията за допустимост, които се считат за мониториращи, чрез С.. Не е необходимо промяна на заложените цели.

От Докладна записка на л. 119, става ясно, че при провеждане на заключителните срещи със служителите в дирекция „Мониторинг, докладване и оценка“ за степента, в която са постигнати

изискванията за изпълнението на длъжността, възложените конкретни задачи и показаните компетентности, С. П. е оценена от оценяващия ръководител с оценка „Изпълнението отговаря не напълно на изискванията“.

Мотивите за тази оценка са, че служителят е изпълнил само частично заложените в индивидуалния си работен план цели. Значителна част от задачите не се изпълняват в срок, със сериозно преобладаване на такива, които изобщо не достигат до завършен етап. Проведените тестове и анализи, макар и да са извършвани в известен обем, от назначаването на служителя до момента не са довели до нито един практически приложим резултат, който да бъде използван за въвеждане на корективни действия в системата за мониторинг на площ в зависимост от оценката на качеството на системите или за реализиране на мерки по изготвения план за действие за ДЧ.

Обобщено казано, налице е ограничено количествено изпълнение на отделни дейности, но напълно отсъства качествен и приложим принос към очакваните резултати и към подобряването на системата.

Междинната оценка на оценяващия ръководител по отношение на т. 1 от Работен план за 2025 г. („Участва в разработване на системата за мониторинг на площ свързаните с това дейности“) е, че служителят извършва тестове с данните от С., на не предоставя решения относно отразяване коректно на условията за допустимост, които се считат за мониторирани чрез С.. Годишната оценка на оценяващия ръководител е, че служителят е изпълнил част от заложените в индивидуалния си работен план цели, но не изпълнява в срок поставените задачи. Извършените тестове и анализи не водят до резултати, приложими за изпълнение на корективни действия в системата за мониторинг на площ.

След преглед на формуляра за оценка от контролиращия ръководител е поискано допълнително мнение от началника на отдел, тъй като на служителят вече е била поставяна годишна оценка „Изпълнението отговаря не напълно на изискванията“ през 2023 г. Въз основа на събраните допълнително факти е определена окончателна годишна оценка „Неприемливо изпълнение“. Тази оценка е определена, тъй като служителят 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. Освен това е показал за преобладаващата част от компетентностите знания, умения и поведение, неотговарящи на изискванията. Установени са системни нарушения на длъжностната характеристика, включително:

- систематично некачествено и несвоевременно изпълнение на възложените задачи (т. VII от длъжностната характеристика - отговорности, свързани с организацията на работата);

- неизпълнение на преките задължения (т. V), като извършените тестове и анализи не водят до приложими резултати за корективни действия в С., което при мащаба на влияние на С. представлява сериозна предпоставка за накърняване репутацията на институцията;

- пълна липса на ориентация към резултатите при представените резултати от тестовете - основно изискване към длъжността;

- пълна липса на познаване на приложимото законодателство и неизпълнение на задължението за запознаване с промените в него;

- липса на компетентност за работа в екип (т. XI), тъй като неизпълнените качествено и в срок задачи системно се пренасочват към други служители, които са свръх натоварени;

- Описаните нарушения, включително многократни указания, напомняния и случаи на пренасочване на задачи, както и липсата на подобрене въпреки проведените разговори и предупреждения за необходимост от незабавно подобрене са документирани в писмен вид и могат да бъдат предоставени при поискване.

Служителят не е възразил срещу поставената му от оценяващия ръководител оценка в установения от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация срок нито през 2025г., нито през 2023г. Предвид гореизложеното е предложено прекратяване на служебното правоотношение със С. Н. П., главен експерт в отдел „Идентификация на селскостопански практики и дейности“, дирекция „Мониторинг, докладване и оценка“, на основание чл. 107, ал. 2 от Закона за държавния служител.

Въз основа на последното, е издадена оспорената Заповед № 3063/23.02.2026 г. на Изпълнителния директор на Държавен фонд „Земеделие“, с която е прекратено служебното правоотношение на С. Н. П., на основание чл. 107, ал. 2 вр. чл. 108 от ЗДСл, поради получена най-ниска годишна оценка на изпълнението на длъжността /неприемливо изпълнение/.

От административната преписка се установява, а и не е спорно между страните, че със Заповед № 3063/23.02.2026 г. на Изпълнителния директор на Държавен фонд „Земеделие“ на С. Н. П. е изплатено обезщетение, съгласно чл. 61, ал. 2 от ЗДСл за неизплатен годишен отпуск в размер на 4 работни дни за календарната 2026 г.

При така установената фактическа обстановка, съдът формира следните правни изводи:

Жалбата е процесуално допустима. Подадена е в срок предвид датата на връчване на процесната заповед и датата на депозиране на жалбата пред Административен съд София-град.

Разгледана по същество, жалбата е основателна.

С оглед разпоредбата на чл. 168, ал. 1 от АПК, съгласно която, съдът е длъжен служебно да провери наличието на всички основания за незаконосъобразност на оспорения административен акт, посочени в чл. 146, т. 1 – т. 5 от АПК, настоящият съдебен състав приема, че Заповед № 3063/23.02.2026 г. на Изпълнителния директор на Държавен фонд „Земеделие“, е издадена от компетентен орган – Изпълнителния директор на Държавен фонд „Земеделие“, който е орган по назначаването на държавни служители, съгласно чл. 42, ал. 5 от Закон за администрацията /ЗА/. Оспорената заповед е издадена в предвидената от закона форма и съдържа всички изискващи се съгласно чл. 108, ал. 1, изр. първо от ЗДСл реквизити – правното основание за прекратяване, дължимите обезщетения и придобитият ранг на държавна служба. Заповед № 3063/23.02.2026 г. на Изпълнителния директор на Държавен фонд „Земеделие“ е постановена в определения в чл. 107, ал. 2 от ЗДСл, в едномесечен срок за прекратяване на служебното правоотношение, поради получена възможно най-ниската годишна оценка на изпълнението на длъжността, считано от получаване на окончателната оценка. Не се спори между страните, че жалбоподателката е запозната с окончателната оценка на контролиращия орган на 29.01.25 г. Процесната заповед е издадена на 23.02.2026 г., а именно в определения в чл. 107, ал. 2 от ЗДСл едномесечен срок от получаване на оценката.

Фактическото основание за издаване на заповедта е получаването от оспорващата на възможно най-ниската оценка на изпълнението на длъжността за периода от 01.01.2025 г. до 31.12.2025 г., а правното основание е разпоредбата на чл. 107, ал. 2 от ЗДСл, съгласно която органът по назначаването може да прекрати служебното правоотношение без предизвестие с държавен служител, получил възможно най-ниската годишна оценка на изпълнение на длъжността, в едномесечен срок от получаване на окончателната оценка. Следователно преценката за законосъобразност на оспорения административен акт изисква да се извърши проверка относно законосъобразността на извършеното оценяване на изпълнението на длъжността от жалбоподателя по чл. 76 от ЗДСл.

Между страните не се спори относно заеманата от жалбоподателката длъжност. Спорът касае съобразяването на процедурните и материално-правните правила при изготвянето на годишната и оценка.

Съгласно разпоредбата на чл. 76, ал. 1 и ал. 2 от ЗДСл, държавният служител ежегодно се оценява за изпълнението на длъжността, като оценяването на изпълнението на длъжността обхваща периода от 1-ви януари до 31-ви декември на съответната година. Ал. 4 и ал. 5 на чл. 76 от ЗДСл определят, че оценяването на изпълнението на длъжността на служителя се извършва от оценяващ ръководител, на когото служителят е непосредствено подчинен, въз основа на постигането на предварително определени цели или изпълнението на преките задължения и поставените задачи и показани компетентности. Според чл. 2 от НУРОИСДА, оценяването на изпълнението на длъжността от служителите в държавната администрация се извършва ежегодно въз основа на постигането на предварително определени цели или изпълнението на преките задължения и поставените задачи, и на показаните компетентности. Оценяването се извършва на три етапа, като съдържанието на същите, както изготвянето и целите на работния план и общата оценка са подробно регламентирани с разпоредбите на чл. 9 – 11 от НУРОИСДА. Общата оценка следва да отразява изпълнението на целите на работния план и показаните компетентности на служителя за целия период на атестиране, да е извършена от оценяващия ръководител безпристрастно и компетентно въз основа на обективно установими факти и обстоятелства, да е мотивирана и да намери отражение в съответния формуляр по образец /чл. 16, ал. 1, чл. 18, ал. 1 и чл. 19а, ал. 1 от НУРОИСДА/.

В тази връзка на първо място следва да бъде посочено, че при съставяне на работния план са допуснати редица нарушения. В противоречие с нормата на чл. 9, ал. 2 и ал. 3 от НУРОИСДА, в работния план са въведени общи задължения, а не конкретни, постижими и измерими по обем, качество и срокове цели. Същите са посочени в обобщен вариант, което възпрепятства определянето им като конкретни и измерими по обем, качество и срокове. По същество така формулираните цели се свеждат до извършване и организиране, свързани с дейности за контрол на земеделски обработки. Не са формулирани и изисквания/критерии за изпълнението. Видно от отбелязването в графата от формуляра, предвиждаща „Бъдещ потенциал за развитие на служителя“ е посочено:

Повишаване нивото на знания в областта на техники за машинно и/или дълбоко обучение като S.-learn, Р. или подобни, които се използват за работа със спектрални данни - сегментация и класификация на сателитни изображения.

Така описаните нарушения са съществени, тъй като липсата на работен план, съставен съобразно изискванията на наредбата, опорочава следващите етапи от процедурата по атестиране – не е възможно да бъде извършена преценка на постигане на заложените в работния план цели на междинната, така и на заключителната среща.

От индивидуалния работен план не се установяват конкретни, измерими и проверими цели, които да позволят обективна оценка на изпълнението.

Съгласно чл. 76, ал. 6 от ЗДСл и чл. 9, ал. 3 от Наредбата целите в индивидуалния работен план следва да бъдат в максимална степен конкретни, постижими, съгласувани с целите на административната структура и/или административното звено и измерими по обем, качество и срокове.

Тези изисквания не са формални. Те са гаранция срещу произвол. Без конкретно определени цели, срокове и критерии не може впоследствие да се направи проверима преценка дали служителят е изпълнил или не е изпълнил преобладаващата част от тях. В противен случай всяка последваща оценка би се превърнала не в резултат от обективно измерване на изпълнението, а в

субективна квалификация на ръководителя.

В настоящия случай индивидуалният работен план съдържа твърде общи формулировки, свързани с участие в разработване на система за мониторинг на площ, изготвяне на предложения за промени и оптимизиране на функционалности, извършване и документиране на оценка на качество, използване на специализирани софтуери и други подобни дейности. Това са по-скоро направления на работа или длъжностни функции, но не и конкретни, измерими и проверими цели.

Не става ясно какъв точно резултат е следвало да бъде постигнат, в какъв срок, с какъв обем, по какъв критерий и въз основа на какви доказателства се установява изпълнението или неизпълнението му. В този смисъл не може да се провери дали действително жалбоподателката не е изпълнила преобладаващата част от целите си или просто впоследствие върху нея е прехвърлена обща отговорност за незадоволителни резултати в сложен процес, зависещ от множество служители, системи, външни изпълнители и организационни решения.

Отделно от това смисълът на междинната среща по чл. 12 от Наредбата е да бъде направен реален преглед на изпълнението на длъжността към средата на оценявания период, да се обсъдят евентуални пропуски, да се набележат конкретни действия за подобряване и при необходимост да се изменят или допълнят целите в индивидуалния работен план.

Това не е формален етап от процедурата. Това е именно етапът, който следва да осигури предвидимост, прозрачност и възможност служителят да коригира работата си, ако ръководството счита, че има пропуски. В настоящия случай от съдържанието на формуляра за междинната среща не се установява да са набелязани конкретни мерки за подобряване на работата на жалбоподателката. Не са определени конкретни действия, срокове, контролни точки или ясни указания за отстраняване на твърдени пропуски. Посочено е, че „не е необходимо промяна на заложените цели“.

Ако още към междинната среща администрацията е считала, че има проблеми в изпълнението, тя е била длъжна да ги индивидуализира и да даде конкретна възможност за преодоляването им. Ако пък не е счела за необходимо да променя целите или да набелязва конкретни мерки, то последващото достигане до най-ниската възможна оценка следва да бъде обосновано с изключително ясни, конкретни и проверими факти, настъпили след междинната среща. Такива факти в настоящото производство не бяха установени.

В практиката на ВАС изрично се приема, че когато на междинната среща не са посочени конкретни пропуски, слабости, препоръки или действия за подобряване, а впоследствие се поставя крайна оценка „Неприемливо изпълнение“, това създава съществено противоречие в процедурата и поставя под съмнение обективността на крайната оценка.

От събраните по делото доказателства не се изясни, защо оценяващият ръководител, който е непосредственият ръководител на жалбоподателката и по естеството на длъжността си има най-преки наблюдения върху ежедневната и работа, е поставил оценка 4-„Изпълнението отговаря не напълно на изискванията“, а Контролиращият ръководител обаче е променил тази оценка на 5 - „Неприемливо изпълнение“ и в резултат на това се е стигнало до прекратяване на служебното правоотношение на жалбоподателката. Следователно именно тази промяна е следвало да бъде мотивирана особено детайлно.

Контролиращият ръководител е следвало да посочи защо не приема преценката на

прекия ръководител, какви конкретни факти обосновават по-тежка оценка и защо тези факти са толкова съществени, за да променят оценката от 4 в 5, тъй като по делото съществуват доказателства, че за 2024 г. жалбоподателката е получила оценка „Изпълнението надвишава изискванията“, а за 2023 г. - „Изпълнението отговаря напълно на изискванията“. Т.е. предходните оценки сочат на трайно добро служебно представяне, което не следва да обоснове най-ниската възможна оценка.

На проведената междинната среща контролиращият ръководител не е набелязал конкретни коригиращи мерки, не са определени срокове за преодоляване на пропуски и изрично е отразено, че не е необходимо изменение на заложените цели. Така както предходните оценки, така и междинната среща не подкрепят поставянето на най-ниската оценка и поставят под съмнение обективността на извършената от контролиращия ръководител промяна.

На практика се установява, че контролиращият ръководител е разполагал с по - добра и по-непосредствена информация от оценяващия ръководител, който е поставил оценка 4. Контролиращият ръководител по смисъла на Наредбата упражнява контрол върху процедурата, но това не означава, че може произволно да замени оценката на прекия ръководител с по-неблагоприятна, без конкретни факти и без ясна причинно-следствена връзка. На практика непосредственият ръководител не е приел, че е налице „Неприемливо изпълнение“. До този извод е достигнал едва контролиращият ръководител, без да обясни с достатъчна конкретика защо отхвърля преценката на лицето с най-преки наблюдения.

От друга страна налице е липса на мотиви, защото мотивите за оценката са общи и декларативни, а съгласно чл. 18, ал. 1 от Наредбата оценяващият ръководител е длъжен да извърши оценката безпристрастно и компетентно въз основа на обективно установими факти и обстоятелства. Съгласно чл. 16, т. 5 от Наредбата оценка „Неприемливо изпълнение“ се поставя само когато са налице едновременно две предпоставки: служителят не е изпълнил преобладаващата част от целите в индивидуалния си работен план на нивото на определените изисквания/критерии, като неизпълнението е предизвикано от обстоятелства, зависещи от него, и е показал за преобладаващата част от компетентностите знания, умения и поведение, неотговарящи на изискванията. В случая такива кумулативни предпоставки не се доказаха. Във формуляра и в представената докладна записка се съдържат общи квалификации, че жалбоподателката не изпълнява задачи в срок, не достига до практически приложим резултат, няма качествен принос и не намира решения. Тези изводи обаче не са обвързани с конкретна цел от работния план, с конкретна задача, срок, документ или проверим резултат.

Оценяването по ЗДСл и Наредбата обхваща периода от 1 януари до 31 декември на съответната година. Годишната оценка следва да отразява цялостното изпълнение за този период, а не да бъде резултат от отделно събитие, отделен случай или последващо субективно впечатление. От една страна, за предходния период жалбоподателката е имала оценка 2, т.е. много добро представяне. От друга страна, при междинната среща не са набелязани конкретни мерки и не е извършена промяна на заложените цели. Въпреки това в края на периода се стига до най-ниската оценка, без да е ясно какво точно се е променило след междинната среща и защо промяната е толкова съществена, че да обоснове прекратяване на служебното правоотношение.

Не е доказана причинна връзка между твърдените пропуски и най-тежката последица - прекратяване на служебното правоотношение.

Чл. 107, ал. 2 ЗДСл не предвижда автоматично прекратяване при всяко твърдение за лошо изпълнение. Основанието за прекратяване възниква само ако е налице законосъобразно формирана най-ниска годишна оценка, при спазване на цялата процедура по оценяване. Ако администрацията счита, че е налице конкретно виновно неизпълнение на конкретна служебна задача, законът предвижда и други механизми, включително дисциплинарна отговорност, при която също следва да бъдат доказани факти, вина, нарушение и причинна връзка. Процедурата по годишно оценяване обаче не може да бъде използвана като средство за санкциониране на отделни твърдени пропуски, без да се изследва цялостното изпълнение на целите и компетентностите за целия оценяван период.

Съдът не кредитира показанията на свидетелите П. Г.-оценяващ ръководител и Р. И.-С., която е контролиращ ръководител и е променила оценката от 4 на 5, защото тези свидетели са заинтересовани от изхода на спора. Техните показания не се подкрепят от събраните по делото доказателства, свидетелите демонстрираха избирателна памет, не посочиха ясни и конкретни мерки и не обясниха защо именно оценката е променена от 4 на 5.

Предвид това съдът счита, че мотивите към оценката и докладната записка са общи, декларативни и непроверими. Те не доказват кумулативните предпоставки на чл. 16, т. 5 от Наредбата, следователно най-ниската годишна оценка „Неприемливо изпълнение“ е формирана в нарушение на ЗДСл, Наредбата и принципите на административния процес. Тя не представлява годно материалноправно основание за прекратяване на служебното правоотношение по чл. 107, ал. 2 ЗДСл.

По изложените съображения, настоящият съдебен състав приема, че в процедурата по оценка са допуснати нарушения, които са се отразили върху достоверността на поставената оценка „неприемливо изпълнение“.

Констатираните и посочени по-горе нарушения при изготвянето и съставянето на индивидуалния работен план се отразяват и върху показателите за оценка на изпълнението на длъжността, уредени в чл. 14, ал. 1 от НУРОИСДА, първият, от които е степента на постигане на целите в работния план, а вторият показаните компетентности. Освен това в нарушение на чл. 18, ал. 1 от НУРОИСДА, оценката за изпълнението не е изготвена въз основа на обективно установими факти и обстоятелства, а е заменена с декларативни изводи за това, че е установено неизпълнение на служебни задължения, изразяващо се в липса на изпълнение на възложените задачи в дължимите срок, качество и обем. Описаните във формуляра нарушения на жалбоподателката са свързани по скоро с трудовата/служебна дисциплина и изпълнението на конкретни служебни задачи, а това би могло да обоснове евентуалното възникване на дисциплинарна отговорност. Последните, обаче не следва да се отчитат при общата годишна оценка за изпълнение, където се изследва цялостната дейност и компетентности на служителя.

Посочените нарушения на чл. 14, ал. 1 и чл. 18, ал. 1 от НУРОИСДА 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 П. е оценявана, с оглед изпълнението на целите и задачите, и демонстрираните професионални компетентности за целия период на оценяване. В

подкрепа на извода, че оценката на оспорващата не отразява изпълнението на целите и задачите, както и професионалните възможности на служителя за целия едногодишен период, е и обстоятелството, че конкретни въпроси и действия за подобряване на изпълнението по време на междинната среща не са посочени, въпреки предвиденото в разпоредбите на чл. 12, ал. 2 и ал. 3 от НУРОИСДА. По този начин са нарушени и целите на атестирането, регламентирани в чл. 1, ал. 2 от НУРОИСДА, свързани със създаване на условия за ефективно управление на изпълнението за постигане на 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.

Предвид гореизложеното, настоящият съдебен състав счита, че процедурата по оценяване на държавния служител не е спазена, което обосновава незаконосъобразност на прилагането на чл. 107, ал. 2 от ЗДСл от страна на органа по назначаването и е основание по смисъла на чл. 146, т. 3 и т. 4 от АПК за отмяна на обжалваната заповед за прекратяване на служебното правоотношение /в този смисъл Решение № 13374/06.11.2017 г. по адм. дело № 695/2017 г. по описа на ВАС, Решение № 8517/03.07.2017 г. по адм. дело № 1951/2016 г. по описа на ВАС/.

Жалбоподателката претендира сторени по делото разноски, представляващи заплатено адвокатско възнаграждение, в размер на 700 евро. Съгласно разпоредбата на чл. 143, ал. 1 от АПК, когато съдът отмени обжалвания административен акт или отказа да бъде издаден такъв, държавните такси, разноските в производството и възнаграждението за един адвокат се възстановяват от бюджета на органа, издал отменения акт или отказа. Жалбоподателката следва да представи доказателства, че е уговорила и реално заплатила адвокатското възнаграждение, посочено в списъка с разноските. Представеният по делото Договор за правна защита и съдействие, установява договорено и заплатено от жалбоподателя възнаграждение в размер на 700 евро., но този размер следва да се редуцира до 500 евро, на основание чл. 8, ал. 3 от наредба № 1 от 09.07.04 г. за минималния размер на адвокатските възнаграждения, тъй като е направено своевременно възражение за прекомерност. В тази връзка ответния административен орган следва да бъде осъден да заплати на оспорващата съдебно-деловодни разноски в посочения по-горе размер.

По изложените съображения, АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД С.-град, I-во отделение, 54-ти състав на основание чл. 172, ал. 2 от АПК:

Р Е Ш И :

ОТМЕНЯ по жалба на С. Н. П., [ЕГН], с адрес: [населено място], кв. Л. [улица], ет.3, ап.5, чрез: адв. П. В., член на САК, със съдебен адрес: [населено място], [улица], Заповед № 3063/23.02.2026 г. на Изпълнителния директор на Държавен фонд „Земеделие“, с адрес: [населено място] 1618, [улица], с която е прекратено служебното правоотношение на жалбоподателката на основание чл. 107, ал. 2 ЗДСл, вр. чл. 108 от ЗДСл, поради

получена възможно най-ниската годишна оценка за изпълнение на длъжността за периода от 01.01.2025 г. до 31.12.2025 – „неприемливо изпълнение“.

ОСЪЖДА Държавен фонд „Земеделие“, да заплати на С. Н. П., [ЕГН], сумата от 500.00 евро. /петстотин евро/, представляваща разноски по делото.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване с касационна жалба пред Върховен административен съд на Република България в 14 дневен срок от съобщението му чрез Административен съд София – град до страните и СГП.