

Проект на НАРЕДБА за кариерното развитие на дипломатическите служители, за условията и реда за тяхното атестиране и за ротацията на служителите в дипломатическата служба

Информация

Откриване / Приключване: 28.02.2013 г. - 14.03.2013 г. Неактивна

Номер на консултация: #800-K

Област на политика: Външна политика, сигурност и отбрана

Тип консултация: ---

Целта на Наредбата е да се определят планирането на кариерното развитие на дипломатическите служители; условията и реда за атестиране на дипломатическите служители; условията и реда за назначаване и за повишаване в длъжност на дипломатическите служители; условията и реда за повишаване в дипломатически ранг и в дипломатическа длъжност; организацията на ротацията на служителите в дипломатическата служба; повишаването на квалификацията на дипломатическите служители; провеждането на конкурси за назначаване на служители на длъжността „стажант-аташе“; провеждането на изпити за придобиване на дипломатически ранг "аташе"; провеждането на конкурси за конкретни дипломатически длъжности, за които има специфични изисквания за квалификация и опит.

Начини на предоставяне на предложения и становища

- Портала за обществени консултации (изисква се регистрация чрез имейл);
- Електронна поща на посочените адреси;
- Системата за сигурно електронно връчване <https://edelivery.egov.bg/> (изисква се квалифициран електронен подпис или ПИК на НОИ);
- Официалния адрес за кореспонденция.

Документи

Пакет основни документи:

[НАРЕДБА за кариерното развитие на дипломатическите служители, за условията и реда за тяхното атестиране и за ротацията на служителите в дипломатическата](#)

[служба - вер. 1.0 | 01.03.2013](#)

[Annex 6 formular zavrashthane.pdf - вер. 1.0 | 28.02.2013](#)

[Annex 5 formular izprashtane.pdf - вер. 1.0 | 28.02.2013](#)

[Annex 4 formular kompleksna ocenka.pdf - вер. 1.0 | 28.02.2013](#)

[Annex 3 formular povishavane.pdf - вер. 1.0 | 28.02.2013](#)

[Annex - 2 Annual assessmet.pdf - вер. 1.0 | 28.02.2013](#)

[Annex 1 list competencies.pdf - вер. 1.0 | 28.02.2013](#)

Консултациионен документ:

Справка становища:

Коментари

[Коментари \(pdf\)](#)

[Коментари \(csv\)](#)

Автор: Гергана Пеева (14.03.2013 16:09)

НЯКОИ РАЗСЪЖДЕНИЯ ПО ПРОЕКТА ЗА НАРЕДБА ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ - 1.4.

18. В чл.46, (11) и чл.49, (9) – Предоставя се възможност министърът да анулира даден конкурс САМО по жалба на един или няколко участника. Не е ли по-коректно първо да се изслушат и членовете на комисията? Не е ли по-коректно това изслушване да стане пред Колегиума, като що-годе по-самостоятелен орган? Отново поставяме министъра си в неудобното положение да поема несвойствени отговорности – той назначава комисията, той я отзовава по „сигнал” на засегнати граждани, и той носи отговорност. Нека пазим министъра си, той е наш.

19. В чл.50, (4) – защо изпитваните млади колеги да изготвят грама до задгранично представителство, а не грама ОТ задгранично представителство? В първия случай грамата може да е „Моля посрещнете и настанете г-н Еди-си-кой, пътуващ по служба през Вашата мисия”, а във втория да е наистина самостоятелен труд – информация за посетен симпозиум, за среща и разговор с някого на изложба, като в разговора е получена интересна информация и пр. /За решаването на консулския казус вече стана дума – важен, но не приоритетен/.

В същия чл., пара (8) – значи ли това, че изпитът по езикова подготовка се провежда по силата на чл.45, който пък ни препраща към чл.44, ал.1 – та значи ли тази разпоредба, че стажант-аташетата сме ги изпитали веднъж по език като за влизане в Министерството, и след една година ги изпитваме още веднъж по същия начин? Струва ми се малко необмислено и излишно натоварващо младите колеги.

Не съм дал бележки по езиците и тяхната периодична защита – надявам се друг да го направи, че там направо се обърках.

ПО ПРИЛОЖЕНИЕТО

Някой трябва да обясни на авторите на въпросното приложение, че са създали своеобразен „Наръчник на агитатора“ – дори при Тодор Живков не беше толкова кухо, изкуствено и жалко. Това е един от онези документи, за които първият ми началник преди няколко десетилетия казваше „За нищо не става, скъсай го и започни отначало“.

Автор: Гергана Пеева (14.03.2013 16:08)

НЯКОИ РАЗСЪЖДЕНИЯ ПО ПРОЕКТА ЗА НАРЕДБА ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ - 1.3.

14. Чл.37, (2) – в първото тире, понастоящем председателството на СС на ООН е от страните-членки на Съвета за сигурност; то е ротационно, месец за месец, и България може да председателства само ако влезе в състава на СС – а там мандатът на непостоянните членове е 2 години; очевидно, „зорът“ в такива случаи е не само за месеца на председателството на СС на ООН, но и за целия двугодишен мандат. Следва текстът да се прецизира.

Във второто тире – не смесваме ли служебната и хуманитарната тематика? С какво детето на служител в мисия, което завършва догодина средно образование, има по-голямо значение от детето на друг служител, което тази година би започнало горния курс и след 4 години би завършило средно образование, но като забавим втория служител заради детето на първия, прецакваме неговото дете за сметка на другото дете? Доста е плъзгаво, искам да видя кой ще поеме отговорността за детето на забавения служител.

В следващото тире на същия член – започнал лечение колегата, оставяме го за още една година, през нея или ще оздравее, или ще си реши капитално проблема с този свят, както казал Настрадаин Ходжа. А какво правим, ако лечение е почнал не служителят, а детето му? А ако е жена му? А ако е тъщата? Не знам дали успях да Ви убедя, че тези две тирета в Наредбата са не само плъзгави, а са лесно и болезнено атакуеми, уязвими и незащитими.

В пара (5) на същия член – защо да посочват най-малко пет места за командировка? Защо не 6 или 4? Тези пет са Виена, Париж, Лондон, Вашингтон и Рим, или пък Кабул, Багдад, Тирана, Прищина, Кишинев, или пък някакъв микс? Излиза, че с тази Наредба „искахме да направим нещата по-добре, а стана както винаги“.

В т.2 на същия член – думата „оценяващият“ е допълнение, да се махне пълният член.

В същия член, пара (9) – какви са тези задгранични представителства „с най-висока категория“? Това категоризиране „нероден Петко“ ли е? Впрочем, голям недостатък на Наредбата е, че се прави преди категоризиране на мисиите.

15. В чл.38,(1) 2 – като казваме „всички командировани в задгранични представителства, в които се извършва консулска дейност“, включваме ли и посланиците да минават курс по консулска служба? Важи ли това изискване и за „братовчедите“, на тях може ли посланикът да им нареди да поемат консулски функции? Малко ми се струва недообмислено.

В 4 – каква публична дипломация, като в мисията САМО посланикът има право на публична изява, и то САМО след санкция от говорителя на МВНР?

В 7 – говорим за изпращаните на „политически длъжности“, а в същия параграф – и за служители с ранг „аташе“. Откога аташетата са политически назначения? Много непрофесионално, направо „калинчесто“.

16. В чл.39, пара (3) – Какво ще е разбирането на служителя и на неговия началник при ротацията? Ще се уважават ли лични планове на служители, които за протежението на кариерата си са си предвидили мандати в Париж, Рим, Виена, Лондон и Женева /мога да променя този комплект с други градове с български дипломатически мисии в тях, но това не би променило нещата/. Очевидно, това е голяма глупост, съжалявам, но не мога да намеря по-дипломатичен начин на изразяване.

17. В чл.40, пара (4), 2 – тази „инициативност и лидерство“ някой би нарекъл „болна амбиция и кариеризъм“. А пък в следващия ред, това „присъщи на дипломатическите професионални служители етика и морал“ /самият словоред е пообъркан, явно е копи-пействан от други закони/; та, ако си сложим ръка на сърцето и вербализираме дори само за себе си какви са най-често срещаните етика и морал в нашето Министерство ...

В същия член и параграф, 8 и 9 – владееенето на езици, познаването на различни култури, адаптивността към различни условия на живот и работа – това са все неща, които трябва да отидат на първите места при обучението на служителите, защото без тях няма начин да се върши работа (ако даден колега не умее да комуникира на чужд език и не може да се приспособи към различен начин на живот, той ще се загуби още на летището при пристигането си и ще трябва да го търсят със службата lost and found).

Автор: Гергана Пеева (14.03.2013 16:05)

НЯКОИ РАЗСЪЖДЕНИЯ ПО ПРОЕКТА ЗА НАРЕДБА ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ - 1.3.

14. Чл.3

Автор: Гергана Пеева (14.03.2013 16:03)

НЯКОИ РАЗСЪЖДЕНИЯ ПО ПРОЕКТА ЗА НАРЕДБА ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ - 1.2.

6. В Чл. 15, (3)6 – защо трябва в подобна Наредба да се фиксира, че постоянният секретар изготвя оценките на „Консулски отношения“? Необходимо ли му е това на сегашния титуляр на този пост? Следващият постоянен секретар ще иска ли да се занимава с консулските неразбории?

7. В Чл.19, (4) – защо броят на целите в индивидуалния план не трябва да надвишава 7, а не, например, 6 или 8? Същият въпрос възниква и по (5)

8. Чл.20, 1 – служителят какви данни започва да събира за самооценка – например, колко мейла е написал, или колко пъти началникът го е похвалил, или колко думи му е редактирал в материала, или нещо друго? Искам да кажа, че звучи комично и непрофесионално.

9. В чл.23, 5 – в края на тиретата да се добави и едно тире „други“, защото не можете да си представите колко много и различни причини съм имал да оценя един служител високо или ниско. А в същия член, в (3), думата „мотивираща“ може би да я заменим с „аргументираща“, или „обясни“, „разясни“ и пр. /Мотивира се маймуна да се държи мирно в час, като ѝ се дават фъстъчки/.

10. В чл.29, (3) – защо да не се изготвя оценка, когато „повишаването в ранг е по награда по инициатива на министъра“? Министърът неминуемо има някаква аргументация да повиши на даден човек ранга по награда – съответният служител може да е спасил български граждани при евакуация, може да е спасил давящо се дете на плажа във Варна – докато е бил на почивка и т.н. Ако не оценка, то поне министърът трябва да посочи на какво основание награждава служителя, и този пейпър да остане в служебното досие на служителя, та да се знае – иначе следващите ще си мислят, че човека са го наградили по партийно-политическа дружба, а това не е добре за наградения колега.

11. В чл.31, (3) – защо да не се изготвя оценка, когато дългосрочната командировка е „в извънреден порядък“ или служителят е определен от министъра? Нима отново се предоставя възможност на недоброжелатели да твърдят, че министърът прави каквото си иска в кадрово отношение? Нека си пазим министъра, колеги, той е наш министър, а не на другите.

12. Чл.32, (1), 4 – ако служителят в дадена мисия е създал читави връзки сред местните, и при заминаването си не ги е предал на онзи, който идва след него, или на друг колега от мисията /а това е масовия случай/ - то трябва да му се даде не добра атестация, а съответния служител да бъде наказан.

13. Чл.34, (2) и (3) Не е ясно какво става със служител, който е заел по-ниска длъжност от полагащата му се според личния ранг. Как така „не може да бъде повишен“, рангът му нали е по-висок от предвиденото в длъжността? А може би трябва като в модифицирана игра на шах – ако служителите стигнат до края на шахматната дъска и не ги вземе противникът, не да стават царици, а да започнат отново от „стажант-аташе“ /ама да им дават и здрави крака, та да могат да ходят/

Автор: Гергана Пеева (14.03.2013 15:50)

НЯКОИ РАЗСЪЖДЕНИЯ ПО ПРОЕКТА ЗА НАРЕДБА ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ - 1.1

Личи си, че е положен неимоверен труд при изработването на такъв обемен текст, поздравявам авторите за това. Същевременно, ще си позволя да направя няколко minor suggestions, които са резултат от беглото ми и за първи път преглеждане на проекта:

1. В чл.2 се предвижда Министърът на външните работи да управлява човешките ресурси, като осъществява общото ръководство на кадровата политика и т.н. Възниква фундаменталният въпрос: министърът /избрано партийно-политическо лице/ е в Министерството за да прави външна политика, или да се занимава с кадрите? Разбирам, че в случая има две школи на мислене, но едната бе провалена при теста на времето. Може би – ако не можем да се преборим напълно за вкарване на прагматизъм и здрав разум и не можем да прекратим политизирането на службата с всяка смяна на партията на власт – да запишем едно „...и не може да преотстъпва това задължение на друг член на Политическия си кабинет“? Компромис, но по-добре от „хич“.

2. Също фундаментално е положението в Чл.3, (1).1., в чл.23, (5), чл.38, 2, чл. 42, (2), чл.50, (4). Там се предвижда дипломатите задължително да изпълняват най-малко един път длъжности в консулската служба, познаването на консулските „тънкости“ да са основополагащи за годишните оценки, при изпита на стажант-аташетата и пр. В тази Наредба къде слагаме приоритетите пред дипломатическата служба? На първо място – консулите? А защо не финансистите –

все пак те ни плащат заплатите в посолствата, а и в Централното управление. Когато преди много години приемали на работа във Външно Министерство Симеон Радев, провели му изпит: за 6 часа да напише тема за българската Екзархия и колко селища, които са влизали навремето в нея, са останали извън пределите на Царство България; да ги изброи по възможност по имена на селищата, брой на миряните и т.н. /нали се сещате, че покрай тези „сухи“ данни изпитваният е трябвало да изложи и своето виждане по въпроса – как тези земи са останали извън пределите на тогавашна България, какво може да се прави по въпроса, какви трябва да бъдат задачите на българската дипломация в тези земи, а също на акредитираните при Великите сили в Европа и т.н. А сега с Наредбата слагаме в работата на българската дипломатическа служба Приоритета /с главна буква/ върху издаването на визи, легализирането на пълномощни и т.н.

Отделен е въпросът какво би казал по приоритетите на Българската Дипломатическа служба един днешен средно-статистически средно-висш дипломат, който е работил един-два мандата в Брюксел /ЕС и НАТО/; друг, който е бил във Вашингтон; трети, който смята, че Москва не трябва да се загърбва и т.н. Както било споменато в учението на Лао Дзъ, „Колкото и да се въртиш, онова нещо ти остава все отзад“; ако го перифразираме, би станало „Където и да обикаляш, който и да е Големият ти брат в момента, винаги ще живееш редом със съседите си, които веднъж са в НАТО, друг път – във Варшавския Договор, трети път – с Мао Дзе Дун или неутрални, но все остават редом до теб и ти създават същите радости и проблеми, но боядисани в различен цвят“.

3. Също в Чл.3 – (1)2 и 4. Много е пожелателно и дава възможност за шикалкаване – дали трудният мандат да е в началото или в края на кариерата.

В някои утвърдени съюзнически служби имат следните правила за такива случаи: - Младите дипломати постъпват в Министерството след завършване на висше образование, като полагат един труден и всеобхватен изпит, изкарват една година като стажант-аташета във всички звена на МВНР /за да научат кой къде какво прави и да могат правилно да адресират документите към онази структура, която работи по тях/ и след това получават ранг „Трети секретар“ и заминават за 5 години на мандат – в една „трудна“ и в една „приятна“ страна, където са младши дипломати и получават по някое време ранг „Втори секретар“.

- Когато им дойде време да получат ранг „Първи секретар“ им провеждат един жесток изпит, по целия академичен и практичен материал – приоритети на външната им политика, проблеми със съседите, проблеми със съюзниците, как се вади гражданин от затвор и пр. и пр. Ако/когато си вземат този изпит (а не всички го вземат), получават ранг „Първи секретар“ и се знае, че може да им се възложи отговорност за самостоятелна работа. Който не си вземе изпита, остава на това ниво и или обикаля мисиите като консул под ръководството на началник, или си търси друго поприще.

4. Чл.4 , избраната редакция „Развитието на... се планира дългосрочно, годишно и индивидуално“ ми звучи като „В междучасието едни ученици ядяха кифли с мармалад, а други – с удоволствие“.

5. Чл. 11, (1) 4, 5 и 6, и (2) 1, 2, 3, 4 е направен така, че ще „затапи“ дипломатическата служба и неминуемо ще създаде нездрава среда за конкуренция, базирана не на качества, а на „foul play“. А в 4 се предвиждат „отклонения“ по усмотрение на Министъра – турете един смокинов лист от сорта „В

случай на служебна необходимост и при липса на друга опция”, че така поставяме министъра си на мишената за отстрелване.

Автор: Bulgarian Diplomatic Society (14.03.2013 15:42)

СТАНОВИЩЕ ПО ПРОЕКТА ЗА НАРЕДБА ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ ОТ ПРОФ.Д-Р ИРЕНА ИЛИЕВА (Втора част)

9. Практиката с индивидуалните работни планове в МВНР, като изходна позиция за атестирането на дипломата, се оказва формалност, безпредметна за оценката, но често е израз на субективизъм и политически натиск. Този Проект още повече ще задълбочи бюрократизацията в МВНР по отношение на човешките ресурси. По принцип никой не може да предвиди какво точно ще извърши или няма да извърши дипломатическият служител. Затова е абсурдно броят на целите в индивидуалния годишен план да не надвишава 7, от които най-малко 3 да са критични за съответното структурно звено. МВНР не е фирма, където количествените измерители на успеха излизат на преден план.

10. Чл. 23, ал. 4 дава възможност на оценяващия подборно да иска информация за оценявания от други служители, „които често работят с оценявания”. Това крие риск за недобросъвестно представяне на работата на оценявания.

11. Съгласно чл. 24 на Проекта, оценяващият ръководител и оценяваният подписват формуляра с оценката и едва след това оценяваният има право да я обжалва в 7-дневен срок. Разпоредбата е подвеждаща и противоречи на административната логика, че подписът на оценявания означава съгласие с оценката. При несъгласие с оценката, оценяваният следва да запише във формуляра, че се е запознал с оценката, но не я приема и писмено ще се аргументира.

12. Чл. 29, ал.3 изрично освобождава от задължението да не се изготвя оценка на служителя, когато повишаването му в ранг е награда по инициатива на външния министър или на постоянния секретар. Това може да стане предпоставка за служебен произвол. Принципът за оценка при всяко повишение и висока награда не трябва да търпи изключения.

13. Чл. 31, ал. 3 изпразва от съдържание атестационната оценка при кандидатстване за задграничен мандат. Принципното положение, атестационната оценка да се взема предвид при кандидатстване за задграничен мандат, е дерогирано в ал. 3, „когато дългосрочното командироване се извършва в извънреден порядък или служителят се определя от министъра”. Алтернативната хипотеза „в извънреден порядък” означава пълна дискреция на външния министър да назначава задграничен служител без атестационна оценка.

14. Проект-текстът на чл. 32, ал. 2 урежда на практика, че след приключване на задграничния си мандат, никой дипломатически служител няма гаранция, че ще се върне на работа в МВНР.

15. Изключенията за удължаване на задграничния мандат в чл. 37, ал. 2 не са прецизно уредени. Така например „започнато лечение на служител от заболяване, установено по време на мандата, което представлява опасност за живота му” е хуманно основание, изискващо „лечение, на което в страната на акредитация има по-добри условия, отколкото в България”. Можем да си представим значителния брой страни по света, превъзхождащи България в това отношение. Възниква въпросът дали този принцип може да се прилага за всички болели дипломати

във финансовите рамки на здравната им застраховка, или ще се прилага само по усмотрение на органа по назначаването. Следва да се прецизира и с какъв документ се установяват съответните обстоятелства.

16. Чл. 37, ал. 5, т. 3 съдържа драстично нарушение на правото на семеен живот, съгласно Европейската конвенция за правата на човека (чл. 8). Според предлаганата разпоредба, съпрузи – дипломатически служители, могат да бъдат заедно на задгранична работа само един път през цялата си кариера, и то по преценка на постоянния секретар.

17. Прави впечатление и друго систематично нарушение на чл. 6 от ЕКПЧ – необжалваемостта на административни актове, която е изрично уредена. Такива са чл. 44, ал. 10 и 11 и чл. 49, ал. 8 и 9. България беше многократно осъждана от Европейския съд по правата на човека в Страсбург за липсата на съдебни средства за защита по отношение административни актове.

Посочените слабости са само част от несъвършенствата на Проекта, който очевидно се нуждае от основна преработка. Отклоненията, описващи моралния облик на дипломата, неговата жертвоготовност и поливалентни умения не се нуждаят от коментар.

Автор: Bulgarian Diplomatic Society (14.03.2013 15:40)

СТАНОВИЩЕ ПО ПРОЕКТА ЗА НАРЕДБА ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ ОТ ПРОФ.Д-Р ИРЕНА ИЛИЕВА (Първа част)

Проектът представлява административен ангажимент, произтичащ от измененията на Закона за дипломатическата служба, влезли в сила на 08.09.2011 г. В този смисъл вносителят е извършил нарушение на § 4 на Преходните и заключителните разпоредби на този закон, според който „Актовете по прилагането му се издават в срок 6 месеца от влизането му в сила“. В резултат на голямото закъснение с повече от една година, накрая Проектът е изготвен набързо и за съжаление съдържа редица правни и професионални недомислия. Ще бъде разумно Проектът да бъде върнат за основно преосмисляне и преработка на значителна част от неговите текстове.

Предлагаме на вносителя следните бележки:

1. Не е ясна нуждата от Съвет за управление на кадровата политика, предвиден в чл. 2, ал. 3. Не е уреден съставът на този орган, който не се споменава другаде, освен в чл. 2. От същия член разбираме, че външният министър, като избрано политическо лице да прави външна политика, ще се занимава и с управление на човешките ресурси.

2. Неиздържано е да се извеждат на преден план в Проекта проблемите на консулската служба (чл. 3, ал. 1, т. 1). Постановката дипломатическите служители задължително да заемат консулски длъжности за най-малко един мандат в задграничните представителства, определено е пресилена. Ако Министерството на външните работи има проблеми с осигуряване на човешки ресурси за консулските служби, те трябва да се решават по друг начин. Консулските услуги представляват строго специализирана функция и изискват продължителна специфична квалификация на служителите. Това би подобрило качеството на консулската дейност, на първо място защитата на интересите на българските физически и юридически лица зад граница.

3. Няма дефиниция и съдържание на понятието „мисия с трудно условия за живот и работа” в чл. 3, ал. 1, т. 2., защото МВНР не е категоризирало задграничните си представителства.

4. Точка 3 на чл. 3, ал. 1, е неизрядна от юридическа и особено от професионална гледна точка. Оспорима е разпоредбата, че ”кариерата на дипломатическите служители задължително включва мандати в задгранични посолства към държави и в постоянни представителства към международни организации”. Тя предполага, че служителят трябва задължително да е специализиран както в двустранна, така и в многостранна дипломация. С малки изключения, това практически е неизпълнимо, особено ако се приложат систематично останалите разпоредби на Проекта и като се има предвид строгата специфика на работата в представителствата към международни организации. Нормата противоречи и на смисъла на индивидуалния план за кариерно развитие, в който дипломатът записва предпочитани области на кариерно развитие (чл. 7, ал. 2, т. 2). Трябва да се разбере, че дипломатът не е универсален служител, който може да се адаптира качествено към всякаква задгранична работа, без да има нужда от профилиране.

5. Няма аргументация на разпоредбата в т. 4 на чл. 2, ал. 1 да не се повтарят мандати в една страна, с изключение на длъжностите ръководител и зам.-ръководител на задгранично представителство. Отгоре на всичко, тя е изпразнена от съдържание чрез алтеративната хипотеза, че нормата може да не се прилага „при наличие на специални съображения”. Няма определение за „специални съображения”, което открива възможност за субективизъм и волунтаризъм.

6. На теория, дългосрочното планиране, предвидено в чл. 5 на Проекта, привидно изглежда като принципно решение, но на практика в дипломацията има само пожелателен характер и не може да постигне желания резултат.

7. Разпоредбата в чл. 8, относно Кариерната комисия, „дописва” чл. 18 от Закона за дипломатическата служба, като прибавя в състава на комисията главния секретар и дипломатически служители. Последната категория служители следва да се прецизира с въвеждането на някакви критерии. В противен случай, евентуални назначения в Кариерната комисия на дипломатически служители по политическа целесъобразност, могат да се окажат повече от броя на членовете на комисията по право и да прокарват „правилните” решения на органа по назначаването. Особено като се има предвид, че решенията в Кариерната комисия се вземат с обикновено мнозинство от присъстващите.

8. Пропорциите, предвидени при повишаване в ранг трябва да са индикативни, а не задължителни, за да не спъват развитието на човешките ресурси. Така, както е записано в Проекта, дипломатически служител, покриващ съответните изисквания за израстване в ранг ще бъде спрял, ако пропорцията вече е постигната.

Автор: Bulgarian Diplomatic Society (14.03.2013 15:40)

СТАНОВИЩЕ ПО ПРОЕКТА ЗА НАРЕДБА ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ ОТ ПРОФ.Д-Р ИРЕНА ИЛИЕВА (Първа част)

Проектът представлява административен ангажимент, произтичащ от измененията на Закона за дипломатическата служба, влезли в сила на 08.09.2011 г. В този смисъл вносителят е извършил нарушение на § 4 на Преходните и заключителните

разпоредби на този закон, според който „Актовете по прилагането му се издават в срок 6 месеца от влизането му в сила“. В резултат на голямото закъснение с повече от една година, накрая Проектът е изготвен набързо и за съжаление съдържа редица правни и професионални недомислия. Ще бъде разумно Проектът да бъде върнат за основно преосмисляне и преработка на значителна част от неговите текстове.

Предлагаме на вносителя следните бележки:

1. Не е ясна нуждата от Съвет за управление на кадровата политика, предвиден в чл. 2, ал. 3. Не е уреден съставът на този орган, който не се споменава другаде, освен в чл. 2. От същия член разбираме, че външният министър, като избрано политическо лице да прави външна политика, ще се занимава и с управление на човешките ресурси.

2. Неиздържано е да се извеждат на преден план в Проекта проблемите на консулската служба (чл. 3, ал. 1, т. 1). Постановката дипломатическите служители задължително да заемат консулски длъжности за най-малко един мандат в задграничните представителства, определено е пресилена. Ако Министерството на външните работи има проблеми с осигуряване на човешки ресурси за консулските служби, те трябва да се решават по друг начин. Консулските услуги представляват строго специализирана функция и изискват продължителна специфична квалификация на служителите. Това би подобрило качеството на консулската дейност, на първо място защитата на интересите на българските физически и юридически лица зад граница.

3. Няма дефиниция и съдържание на понятието „мисия с трудно условия за живот и работа“ в чл. 3, ал. 1, т. 2., защото МВНР не е категоризирало задграничните си представителства.

4. Точка 3 на чл. 3, ал. 1, е неизрядна от юридическа и особено от професионална гледна точка. Оспорима е разпоредбата, че „кариерата на дипломатическите служители задължително включва мандати в задгранични посолства към държави и в постоянни представителства към международни организации“. Тя предполага, че служителят трябва задължително да е специализиран както в двустранна, така и в многостранна дипломатия. С малки изключения, това практически е неизпълнимо, особено ако се приложат систематично останалите разпоредби на Проекта и като се има предвид строгата специфика на работата в представителствата към международни организации. Нормата противоречи и на смисъла на индивидуалния план за кариерно развитие, в който дипломатът записва предпочитани области на кариерно развитие (чл. 7, ал. 2, т. 2). Трябва да се разбере, че дипломатът не е универсален служител, който може да се адаптира качествено към всякаква задгранична работа, без да има нужда от профилиране.

5. Няма аргументация на разпоредбата в т. 4 на чл. 2, ал. 1 да не се повтарят мандати в една страна, с изключение на длъжностите ръководител и зам.-ръководител на задгранично представителство. Отгоре на всичко, тя е изпразнена от съдържание чрез алтеративната хипотеза, че нормата може да не се прилага „при наличие на специални съображения“. Няма определение за „специални съображения“, което открива възможност за субективизъм и волунтаризъм.

6. На теория, дългосрочното планиране, предвидено в чл. 5 на Проекта, привидно

изглежда като принципно решение, но на практика в дипломацията има само пожелателен характер и не може да постигне желания резултат.

7. Разпоредбата в чл. 8, относно Кариерната комисия, „дописва“ чл. 18 от Закона за дипломатическата служба, като прибавя в състава на комисията главния секретар и дипломатически служители. Последната категория служители следва да се прецизира с въвеждането на някакви критерии. В противен случай, евентуални назначения в Кариерната комисия на дипломатически служители по политическа целесъобразност, могат да се окажат повече от броя на членовете на комисията по право и да прокарват „правилните“ решения на органа по назначаването. Особено като се има предвид, че решенията в Кариерната комисия се вземат с обикновено мнозинство от присъстващите.

8. Пропорциите, предвидени при повишаване в ранг трябва да са индикативни, а не задължителни, за да не спъват развитието на човешките ресурси. Така, както е записано в Проекта, дипломатически служител, покриващ съответните изисквания за израстване в ранг ще бъде спрял, ако пропорцията вече е постигната.

Автор: Гергана Пеева (14.03.2013 11:30)

НЯКОИ РАЗСЪЖДЕНИЯ ПО ПРОЕКТА ЗА НАРЕДБА ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ
Личи си,

Автор: Bulgarian Diplomatic Society (13.03.2013 11:32)

Позиция на Българското дипломатическо дружество по т.н. Наредба за кариерно развитие на дипломатиче

УС на БДД обсъди задълбочено предложения документ за обществено обсъждане. Членовете на УС на БДД се съгласиха със следното:

1. Проектът за Наредба представлява неумел опит за кодификация на различни правила, касаещи в някаква степен кариерното развитие на дипломатическите служители. Той цели по-нататъшно политизиране на дипломатическата служба, което е несъвместимо с практиката на демократичния свят. Някои от предложените членове влизат в рязко противоречие с действащото законодателство, в частност – със Закона за дипломатическата служба. Други „развиват“ съответните членове от Закона, като ги лишават от съдържание. Въвеждат се нови термини и нови дейности на дипломатите, нови органи без да се прецизира тяхното съдържание, дейност или състав. Няма аргументи за въвеждането на някакви квоти за различни дипломатически рангове, за дипломатите на ръководни и неръководни длъжности във ведомството и т.н. В УС на БДД преобладава мнението, че проектът е подготвен „набързо“, „на коляно“, с което се обясняват драстичните противоречия с българското законодателство и дипломатическата практика.

2. Проектът се появи и обсъжда в неподходящо време. Не е ясно защо обществената дискусия по един поднормативен акт се провежда тогава, когато политическото и социално напрежение в България стигна до жертви, кръв и оставки. Едно от обясненията е, че зад справедливото недоволство на българите някой се опитва да скрие по-нататъшното разбиване на дипломатическата служба.

3. УС на БДД подкрепя предложенията за изтегляне на този проектодокумент от публичното пространство, за спиране на всякакви дискусии по него в тази тежка за

България обстановка. В същото време искаме да потвърдим, че БДД е в състояние да представи конкретни забележки и предложения по отделните текстове в процеса на евентуална коренна преработка на този проект. По общо мнение този процес следва да започне веднага след създаването на правителство и назначаването на министър на външните работи след парламентарните избори в Република България.

София, 13 март 2013 г.

УС на БДД

Автор: Ivan Ivanov (12.03.2013 19:44)

Проект

Просто е отчайващо, не знам дали въобще има смисъл да коментираме.

Коментарът наистина ще трябва да надхвърли по обем самия проект. Всяка фраза трябва да се коментира и съответно по нея да се обяснява. И в крайна сметка пак ще е безсмислено. Каквото решат това ще направят. По принцип "правила" имаше дори и преди да бъде приет ЗДС. Винаги е имало "правила". За мнозина те не важаха и биваха системно прескачани, за други действията желязно. ЗДС узакони статуквото и сложи разделителната черта. След това пък дойдоха "най-новите реформатори", за които всичко започваше отново от нулата. Демонизираха порядъчното. Изведоха в култ системното изключение. Системното изключение бе наречено правило и порядъчна кариерност. Просто наистина е безсмислено. Ние станаме най-големите специалисти в подмяна на истината. Стремешт към порядъчна и нормална кариера се превърна в мазохизъм. Евтиното тарикатство и нагаждачество се превърна в най-висшата ценност и най-успешния метод за прескачане и скоростно развитие. Каквито и коментари и анализи да се направят, колкото и часове да се занимаваме с тях, те няма да променят създадения, внедрения, възприетия манталитет. Жалко че става въпрос за ведомство и служба, които следва да ни представят пред света. Една наредба, каквато и да е, винаги може да бъде анулирана и променена от следващо правителство. Дори и да бъде приета след една седмица. Близкото бъдеще на тази служба ще зависи от това как ще се гледа на този въпрос след три месеца и нататък. Или ще се приеме скоро такава наредба, каквато устройва разбиранията на тези "колеги", които са били овластени да управляват службата в последно време (и едва ли нещо може да се промени сега), и или тази наредба ще бъде приета от следващите след три месеца, или тя ще бъде анулирана, зависи от следващото редовно правителство. Най-добре е просто инициаторите на проекта да замразят временно действията и да отложат с 2-3 месеца. Освен ако разчитат, че веднъж приета, каквато и да е, наредбата ще се утвърди тихомълком, дипломатията ще се примири и по-нататък, независимо от това кой дойде на власт, просто няма да се занимават повече с нея. В това има известен резон, всички каши са оставали като резултат и ефект и са се наслагвали без да бъдат оправяни, независимо от това какво ново различно правителство е идвало на власт. Лошото е в друго - каквато и да е наредбата, тя винаги ще предоставя възможности за субективно прилагане. В този сегашен проект такива възможности има толкова много, че те всъщност я обезсмислят. "Специалните"

съображения обезсмислят съответния член. Какво ще рече - за "нашите" хора ще прилагаме специални съображения, а другите - според неспециалната разпоредба. Когато включваш толкова много "специално", "зависи" и "съгласувано с министъра", просто се обезсмисля да има какъвто и да е нормативен акт. Явно е създаден за видимост и за създаване на легитимност на действия в полза на избран кръг. Големият проблем е в менталитета. Затова казах, че положението е отчайващо. В идеята за кариерност и кариерно развитие беше направена пълна подмяна на стойностите. Без нова философия за необходимия в тази служба морал, нищо няма да оправим, независимо от това колко наредби и каква нормативна фразеология използваме. А морал, за съжаление, в дипломатическата служба на Р България от доста дълго време вече няма. Не съм сигурен, че има предпоставки той въобще да се появи в някаква средна перспектива. Дойдоха да ни учат на морал, управление и европейски стандарти хора, които очевидно са с изкривени критерии за тези категории, да не кажа, че им липсват напълно, въпреки неистовите им "крясъци", с които се опитваха да легитимират своята значимост. Така че - правила винаги е имало, и винаги не са били спазвани - всички много добре знаят това, вкл. някои "колеги" които през последни години най-много и най-активно са взимали участие в установяването на "новите правила", с които "ако може да започнем историята съвсем отначало", "който ял - ял", който не разбрал, че правилата са заради тяхното нарушаване - значи не е бил подходящ за системата, който не разбрал, че само чрез системно нарушаване на правила се прави "порядъчна кариера" и се става "дипломат от кариерата, преминал през всички степени и рангове на службата" - значи не е бил подходящ за службата, негов си проблем. И т.н. Просто, обаче, в последно време, през последните три години и половина, съвсем беше объркан балансът в тази нечиста игра. И резултатът от тези залитания е настоящият Проект. Една пълна смехория, която ще изиска много страници, за да бъде коментирана и обяснен нонсенсът, вкл. и липсата на елементарен смисъл и грамотно формулиране на различни фрази. Що се отнася до повторенията, не само че са повтаряни текстове от Закона и от други актове, а и в самия текст на Проекта по една и съща тема се поставят текстове в различни части. Но аз съм напълно убеден, че авторите на проекта въобще нямат нужда от нашите коментари. Те сега само се подсмиват, повишени "със специална заповед на министъра".

Автор: Гергана Пеева (11.03.2013 20:34)

КОМЕНТАР ПО ПРЕДСТАВЕНИЯ ПРОЕКТ НА НАРЕДБА ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ НА ДИПЛОМАТИЧЕСКИТЕ СЛУЖИТЕЛИ, ЗА

Още през 2008г. бяха изготвени и приети следните наредби:

- за условията и реда за атестиране на дипломатически служители, на основание чл.18,ал.3 от Закона за дипломатическата служба (ЗДС);
- условията и реда за провеждане на конкурсите за дипломатически служители, на основание чл.26,ал.4 от ЗДС;
- за условията и реда за провеждане на обучение от Дипломатическия институт към министъра на външните работи.

Някои от тези наредби бяха актуализирани през 2010г.

Оттук следва и недоумението защо се налага изготвянето на представения проект, тъй като същият пресъздава разпоредбите на съществуващите вече такива.

Вероятно това е поредният опит за симулативна активност в областта на нормотворчеството.

Но проблемът в този т.нар. наредба не идва само от обстоятелството, че се опитва да урежда вече уредени отношения

Тази „амбициозна творба“ само по обем се доближава до размерите на кодекс. Не може да се направи такава аналогия по повод съдържанието ѝ. Като цяло в този случай говорим за тематична хаотичност в съдържанието. Използваните изразни средства не кореспондират с изискванията за съставяне на нормативен акт. Те се доближават по вид и форма на литературно произведение, без разбира се, да могат да претендират за стойностно такова.

В подкрепа на гореказаното ще посоча някои от текстовете в проекта, при които липсва ясна формулировка и представляват само един набор от думи, изпразнени от съдържание и логика.

1...„Чл.3(1) Кариерата на дипломатическите служители с личен ранг се планира и“ Какво означава това понятие „личен ранг“, та няма може да съществува понятие общ ранг или нещо подобно. Кое налага това лишено от смисъл определение?

Посочените към същата алинея „принципи за кариерно развитие“, демонстрират с детска наивност липсата на каквато и да е правна култура чрез използването на изрази като „...задължително изпълняват най-малко един задграничен мандатс трудни условия за работа и живот.“ Правната лексика не борава понятия за количествени измерения, като „най-малко, най-много, допълнително“ и др. подобни. Не става ясно и какво се разбира с определението „ трудни условия за работа и живот“, това твърде абстрактно понятие би могло да има широко практическо приложение.

2.Същият този чл.3,ал.1,т.4 гласи,че „повторения на мандати в една и съща държава... се допускат само на или при наличие специални съображения“. Тук липсва яснота какви са тези специални съображения. Човекът, за когото се отнасят ли е специален, или става дума, че този който взема решение е специален. Ясно е обаче едно, с този текст се създава възможност за субективна преценка . Колко жалко наистина.

3. Чл.7,ал.1 посочва, че „Индивидуалната кариера на дипломатическия служител се планира от самия него“, след което в текста настъпва едно многообразие от действащи лица, като пряк ръководител, ръководител на звеното от човешки ресурс и не на последно място от постоянния секретар. В този смисъл изразите „индивидуална кариера“ и „ от самия него“ трябва да се подменят с понятие, изразяващо колективност.

4.Не става ясно каква е мотивацията на авторите на предложения проект за наредба да преповторят голяма част от съдържанието на Закона за дипломатическата служба .Така например чл. 2 от проекта преповтаря текста на чл.6,ал.2,т.11 от закона. Разпоредбите на членове 8, 9 и чл.10, визиращи Кариерната комисия-структурата и нейната компетентност, са разписани в Закона за дипломатическата служба. Глава четвърта от наредбата повтаря (забележете и номерацията съвпада) глава четвърта от ЗДС относно правното положение на служителите в дипломатическата служба и повишаване в дипломатически рангове. Проектът на наредба освен че изобилства от преповтаряне на съществуващи

нормативни актове и термини, без конкретизирано правно значение, има за съжаление и по-съществени пороци.

Така например в наредбата правомощията на постоянния секретар, не само повтарят, определените в закона, но и надхвърлят този обем. Чл.2, ал.3 посочва също така, че при изпълнението на функциите си постоянния секретар се подпомага от Съвет за управление на кадровата политика. Такъв орган не е посочен в Закона за дипломатическата служба и предвид на което не фигурира в Устройствения правилник на МВНР. Вероятно любителският екип, изготвил обсъждания документ, не знае, че права и нови правни субекти могат да се определят със закон, а не с нормативен акт, от по-ниска степен, какъвто е наредбата.

Разбира се, по представения за обществено обсъждане материал, има още много какво да се коментира и коригира, но има реална опасност бележките по него, многократно да надхвърлят обема му. Затова смятам да заключа със следния коментар: Документът трябва да се обмисли сериозно, да се анализират целите, които се цели да се постигнат чрез него и не на последно място, препоръчвам да бъде изготвен от професионални юристи.

Автор: Лъчезар Манчев (11.03.2013 10:44)

ПРОТИВ!!!

Не мислех да пиша тук, а да си дам коментарите в МВНР, но двете платени публикации по-горе (от Dimitar Radev и Alexander) просто няма как да ме оставят безучастен. Повече от ясно е, че те са писани от някой от ПК на министъра, защото няма редови дипломат в министерството, който да не е свързан тясно със сегашния кабинет (по всяка вероятност получил някое топло местенце по втория начин, което се опитва да не загуби) и да направи подобни безумни коментари. И аз съм "ЗА" регламентирано кариерно развитие, защото съм сравнително млад дипломат и имам още много да раста в кариерата. Но никога няма да се подигравам с по-възрастните си колеги, които са дали живота си за тази държава. Да, и аз не съм доволен и не съм съгласен с много неща в тази система, и аз искам промяна и шанс за кариерно развитие с ясни правила, но не и диктатура и военен режим, който се опитва тази "наредба" да наложи. Противопоставянето на "млади" и "стари" само показва тоталната липса на аргументи в подкрепа на диктаторските правила, които се опитват да ни наложат. За мен има "можещи" и "не можещи" и точно на този принцип трябва да бъде основано кариерното развитие. А не на послушници, които са се специализирали към нагаждане към всяка власт (има и по-циничен израз, свързан с някои анатомични части на тялото и начин на ядене на сладолед, но като дипломат няма да го използвам). Точно това е проблемът на МВНР - шуробаджанацината и пълната информационна затъмненост за начина на взимане на решение за изпращане на мандат и за повишаване в ранг. Тази "наредба" само ще задълбочи тези проблеми, а няма да ги реши. Защото, г-н Alexander, по какъв начин според Вас цитираното Приложение 1 (което е явна подигравка с дипломатите!) ще допринесе за обективна оценка на качествата на някой дипломат? По какъв критерии ще бъдат оценявани "чувствителността към останалите", "демонстрира интелектуална способност да говори открито и честно" (докъде го докарахме, да си честен да е показател за интелигентност); "стреми се да постигне по-високи резултати при по-ниски

разходи" (Дянков, ти ли си?); "учи се да влияе на другите" (как точно ще бъде оценен как се уча); "съхранява професионалното си отношение към задълженията във всички условия на обстановката" (я пак? може ли преводач, че някой явно е използвал гугъл транслейт); "говори убедително при групови и индивидуални дискусии" (а аз си мислех, че да си говориш сам е медицински случай, но явно индивидуалните дискусии се стимулират в МВНР); "слуша внимателно" (УРА, отново съм в детската градина!); "правилно разчита невербални сигнали" (тук вече съм в университета!); "обобщава възгледите на другите правилно и потвърждава достоверността на разбирането" (ъъъъъ, доooooобре); "обмисля и отговаря уважително и подходящо" (в превод - YES SIR! Нали сме взимали пример от западните ни приятели като сме писали тази "наредба" все пак) и много други подобни примери.

Самооценката при атестиране също е някакъв абсурд. Кой луд ще си пише ниска оценка? И какво, аз трябва да отделям половината от времето си за работа, за да събирам доказателства колко съм велик ли? Това е абсурдно.

Защо трябва да има задължителни мандати, когато винаги има кандидати за всякакъв вид постове? С какво един дипломат, изпратен на сила някъде и нямаш никаква мотивация ще допринесе повече за дипломатическата служба от един служител който отиде с желание на дадено място? Изпращането на мандати в една и съща държава и "прекалено тясната специализация на кадрите" нямат нищо общо като понятия. Но това може да го знае само един истински дипломат от кариерата, нали?

"Добре организирани западни и източни дипломатически служби имат формулирани правила за развитие на кадрите си. Конкуренцията от тяхна страна е сериозна и без правила." Вие, г-не, петнящ това хубаво българско име Александър, чели ли сте въобще какво сте написали?

И наистина в министерството в момента има вакуум, дори хаос, но той е създаден най-вече през последните 4 г. точно заради подобни недомислия като тази "наредба", която съсипва и последните остатъци от българската "дипломация".

Имам още много аргументи против почти всички постановки в "наредбата", както и много предложения как чрез система от стимули и прозрчаност в работата и назначенията в министерството, неговата работа може да се подобри, но ще ги изложа в министерството, ако се наложи.

А на господина "димитър радев" пожелавам един хубав мандат в страна "с тежки условия". Ето, че има и кандидати за такива места, защо тогава трябва да се изпращат други, които не искат?

Автор: Alexander Spasov (11.03.2013 08:57)

За регламентирано кариерно развитие

Проектът на "Наредба за кариерното развитие на дипломатическите служители" не е идеален, но той демонстрира стремежа на българската дипломатическа служба да се самоосъвършенства. Добре организирани западни и източни дипломатически служби имат формулирани правила за развитие на кадрите си. Конкуренцията от тяхна страна е сериозна и без правила.

Някои от разпоредбите на Наредбата са сурови: само 10% посланици; задължителен мандат като консул; задължителен мандат при тежки климатични и

дори военни условия; пропускаш 4 години ако откажеш мандат; поставяне на ясни практически задачи за изпълнение през годината; самооценка при атестиране и др., но и най-тежките правила са за предпочитане пред сегашния вакуум.

В Наредбата основателно са предвидени мерки срещу прекалено тясната специализация на кадрите. Изпращането на един служител два пъти последователно на задграничен мандат в една и съща държава представлява риск за националната сигурност.

България би спечелила ако дипломатическите ѝ служители реализират на практика основните професионални качества и умения, заложи в Приложение 1.

Автор: Иван Иванов (08.03.2013 22:16)

ВЪПРОСИ БЕЗ ОТГОВОР

Въпроси за уточнение

1. през време на кариерата си дипломатическите служители задължително изпълняват най-малко един път длъжности в консулската служба в задграничните представителства и в тази връзка всички задължително преминават курсове за квалификация по

консулска служба;

НЕЯСНО Е ЕКСПОНИРАНЕТО НА КОНСУЛСКАТА ДЕЙНОСТ КАТО БАЗИСНО ИЗИСКВАНЕ ЗА ДИПЛОМАТИЧЕСКА КАРИЕРА. МИТОЛОГИЯ Е ТЕЖЕСТТА НА КОНСУЛСКАТА РАБОТА, ОСОБЕНО В СТРАНИТЕ ОТ ЕС. ПРЕЗ ПОСЛЕДНИТЕ ГОДИНИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕТО С БЪЛГАРСКАТА ОБЩНОСТ, КОЕТО БЕШЕ ТЕРИТОРИЯ НА КОНСУЛСКИТЕ СЛУЖБИ, СЕ ИЗМЕНИ ТРАЙНО В ПОЛИТИЧЕСКИТЕ И КУЛТУРНИТЕ СЛУЖБИ. ТОВА ОСВОБОДИ ЗНАЧИТЕЛЕН СЕГМЕНТ ОТ РАБОТАТА НА КОНСУЛСКИТЕ СЛУЖБИ. ПРОБЛЕМ Е ИЗПРАЩАНЕТО НА ТЕХНИЧЕСКИ КОНСУЛСКИ СЛУЖИТЕЛИ НА ЛИЦА БЕЗ ПОЗНАНИЯ НА МАТЕРИЯТА И ЕЗИКА НА ПРИЕМАЩАТА СТРАНА. ЗАВЕЖДАЩИТЕ КС СЕ ПРЕВРЪЩАТ В ТЕХНИ ПРЕВОДАЧИ И "КУЧЕТА-ВОДАЧИ".

2. служителите задължително изпълняват най-малко един задграничен мандат в задгранично представителство с ограничен състав и с трудни условия за работа и живот;

СЛЕДВА ДА СЕ ДЕФИНИРА ТРУДНИ УСЛОВИЯ ЗА РАБОТА И ЖИВОТ. В ЕДНА АКТИВНА МИСИЯ, КОЯТО ОБСЛУЖВА СРЕДНО ПО 20 ТРАСФЕРИ НА ДЕЛЕГАЦИИ И 2 ПОСЕЩЕНИЯ СЕДМИЧНО, РАБОТИ ПО КЛЮЧОВИ ПРИОРИТЕТИ И Т.Н. , КОНТИНЕНТАЛНИЯ КЛИМАТ И УДОБНИЯ ПОСОЛСКИ КОМПЛЕКС СА ОТНОСИТЕЛЕН КОМФОРТ В СРАВНЕНИЕ С МИСИИ, КОИТО ИМАТ 1 ПОСЕЩЕНИЕ ГОДИШНО И СЕ ДЕПРЕСИРАТ ОТ БЕЗДЕЙСТВИЕ , ПЛАЖОВЕ И БЕЛОТИ В ТРОПИЧЕСКИ КЛИМАТ.

3. кариерата на дипломатическите служители задължително включва мандати в задгранични посолства към държави и в постоянни представителства към международни

организации;

КАРИЕРАТА НЕ МОЖЕ ДА БЪДЕ ДЕФИНИРАНА СЪС ЗАДЪЛЖИТЕЛНИ МАНДАТИ. ТОВА ПРОТЕВОРЕЧИ НА ПРАВОТО НА СВОБОДЕН ИЗБОР, НА СПЕЦИФИЧНИТЕ КАЧЕСТВА НА ДИПЛОМАТА И НЕОБХОДИМОСТТА ОТ ТРАЙНА ЕКСПЕРТИЗА И ПРИЕМСТВЕНОСТ.

4. повторения на мандати в една и съща държава или в международна правителствена организация се допускат само при назначаване на длъжности ръководител и заместник-ръководител на задгранично представителство или при наличие на специални съображения;
НЕПОНЯТНО ИЗИСКВАНЕ - НЕИЗВЕСТНО В НИКОЯ ДИПРОМАТИЧЕСКА СЛУЖБА В ЕС.

5. на длъжности за ръководители на задгранични представителства се назначават само служители, които вече успешно са изпълнили ръководни длъжности в централно управление.
СЛЕДВА ДА ИМА СРОК ОТ МИНИМУМ 2 ГОДИНИ. ИНАЧЕ РЪКОВОДНИТЕ ПОСТОВЕ СЕ ИЗПОЛЗВАТ ЗА СКОРОСТРЕЛНИ ТРАМПЛИНИ И НЕ СА НИКАКВА ГАРАНЦИЯ ЗА ПРОФЕСИОНАЛИЗЪМ И УПРАВЛЕНСКИ УМЕНИЯ.

НЕЩО, КОЕТО Е ПО-НЕОЧЪХОДИМО:
СРОЧНО И КОМПЕТЕНТНО ПРЕСТРУКТУРИРАНЕ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА НА РАБОТАТА В ЦУ НА МВНР.
В МОМЕНТА НИТО ВЕРТИКАЛНАТА НИТО ХОРИЗОНТАРНАТА КООРДИНАЦИЯ ДАВА ВЪЗМОЖНОСТ ЗА НОРМАЛНО ФУНКЦИОНИРАНЕ НА ДИПРОМАТИЧЕСКАТА ДЕЙНОСТ, СЪЗДАВА ВАКУУМИ И НАТРУПВАНИЯ, НЕ ОПОЛЗОТВОРЯВА ЦЕЛИЯ ЕКСПЕРТЕН ПОТЕНЦИАЛ.

Автор: Dimo Dimow (08.03.2013 19:26)

Колегите са прави
Напълно съм съгласен с огромна част от написаното от професионалните дипломати. През последните години МВНР бе превърнато в разграден двор, обслужващо интересите на принципала си, а не на държавния интерес. Особено комично звучи в наредбата термин като "ограничен състав" на ЗП - в момента няма едно ЗП, което не просто да е в ограничен състав, а дори в състав под санитарния минимум. И всичко това се отразява на обслужването на българските граждани и на опитите за провеждане на национална външна политика в ключови области, въпреки усилията на ръководството това да се случва само там, където принципалът има личен интерес. Средно статистически всеки дипломат преминава около 5 мандата. Ако вземем един вече профилиран дипломат по многостранна дипломация, преминал през 2 мандата, според проекта на Наредба той трябва в следващите 3 мандата да бъде консул, в страна с военен риск, в двустранно посолство!?! И какво става с натрупаната през предходните 12 години експертиза в многостранната дипломация, в която е инвестирано много и която е особено ценна в нормалните държави?! МВНР не е армейска структура и е крайно време военната върхушка в Министерството да остави дипломацията в ръцете на дипломатите и професионалистите. Напрежението в МВНР тлее не от вчера или от днес и е въпрос на време да излезе на повърхността...

Автор: Dimo Dimow (08.03.2013 19:12)

Какви са гаранциите?!

Какви са гаранциите, че това не е поредната куха наредба, която няма да се прилага или ще се прилага чрез допълнителни тълкувания? Нима някои от последните повишения не са в разрез със ЗДС? Как се повишават дипломатически служители в по-висок ранг при положение, че същите нямат и един ден работа в задгранично представителство? А чл. 44 от ЗДС определя критерия "ротация" като един от четирите, необходими за кариерно израстване. Колкото и наредби да се приемат всичко опира до желанието да се спазва или не ЗДС. В последните 4 години ЗДС определено бе обезценен. Тази наредба е безмислена без ефективно приложение на ЗДС, защото го повтаря именно в най-основните си текстове.

Автор: Ivan Ivanov (08.03.2013 02:34)

Проект

Ясно е кого обслужва инсинуацията и противопоставянето на "по-възрастните колеги, които се страхуват от тежките условия в чужбина, които очевидно не са работили при тежки условия в чужбина, и трябва търпеливо да изчакат годините си за пенсия" - типичната арогантност на новоизлюпени дипломатчета в стил досегашното противопоставяне и непрекъснати мантри за предоставяне на възможности на младите, за да не избягат в чужбина. Тази арогантност вече явно е внедрена в дипломатическата служба и само може да говори за перспективите на службата през следващите години. Все пак има време до 12-ти за да се разгледа и по същество всичко, наречено от съответния дипломат европейски проект - щом се налага тук - позиция по позиция. Във всеки случай остава големият въпрос - защо точно сега - няколко дни преди съставяне на служебно правителство, сред вълната на народно недоволство и протести, след като беше модифициран законът, след като към него беше приета Наредба преди няколко месеца - се налага да се изнася на обществено внимание нов проект със съществени изменения - защо точно сега, какво искаме да покажем с това? Що се отнася до идеята за тежките условия и консулската работа с хора - само който възприема изпращането на мандат като награда за почивка, а не като назначение за работа, и затова разделя местата на хубави и лоши страни, и който не е наясно с разпределението на работата между дипломатите в едно посолство и различните им функции и отговорности, може да преекспонира консулската работа и трудните условия. Ще си помисли човек, че българските посолства са фронтови зони, а дипломатите отиват на саможертва там. Повечето мисии са с минимален състав и това също не е вече критерий. Една мисия с минимален състав и при тежки климатични условия може да е много по-привлекателна, отколкото мисия с много хора в интригантска атмосфера и непрекъснато нервно напрежение поради български синдром. В една малка мисия при тежки условия (очевидно климатични, а не стрелкови) консулската работа на дипломата е само един от аспектите и няма защо да се преизтъква. Но понеже младият колега е готов да работи при трудни условия и препоръчва на възрастните уморени безполезни вече амортизирани празноглави и неопитни конеколеги да се успокоят изчаквайки търпеливо своето законно и заслужено пенсиониране, очевидно ще трябва да се разгледа през следващите дни по-обстойно съдържанието на проекта, както и практиката на дипломатическата служба в актуалния период. За съжаление се прави една много голяма подмяна на стойности и смисъл. Дори и това, че определени длъжности са създадени със

Закона и съответните разпоредби към него с определена ясна цел, която предполага определен ясен мандат и времеви интервал, а се използват за удобен няколкомесечен трамплин към следващото посланическо място. Младите колеги естествено че ще пледират заради възможностите, които им се обещават от втори секретар да се издигнат директно до заместник министър и съответно впоследствие посланик, каквито случаи имаме с най-видни български дипломати от кариерата. И естествено, че темата за европейската практика ще бъде спрегната с общи приказки. Би трябвало малко повече почтеност и смиреност, защото така излиза, че то скача, но не знае къде...

Автор: Dimitar Radev (08.03.2013 00:37)

Нормален европейски проект

Запознах се с проекта и не намирам нищо смущаващо в него. Много от текстовете предизвикали негативна реакция на някои колеги са заимствани от утвърдени правила в страните от ЕС и основно от UK. Мандат в страни с тежки условия не ме плаши и е нормална дипломатическа практика. Разбира се това не се харесва на всеки, но и тази професия не е за всеки. Консулските места предполагат по-тежка работа с хора, а по-възрастните ни колеги обикновено не харесват това...Нормално е да има санкции, когато има резонни жалби от надменно отношение или некадърие. Тази наредба разчупва практика от 40г. и дано Младенов не се огъне и докара нещата докрай. Дано следващият министър бъде млад и оправи друго недомислие- наредбата за признаване на придобито образование в чужбина, която не признава дипломи различни от тези на МГИМО. Пожелавам на по-възрастните колеги да се успокоят и търпеливо изчакат годините за пенсия.

Автор: Ivan Ivanov (06.03.2013 18:22)

Проект на Наредба - позиция

В течение на целия период на досегашното правителство беше прокарван отявлено волунтаристичен и субективен подход към кадровото развитие, към назначенията в чужбина на всички равнища, беше създадена една атмосфера на враждебност, напрежение и предубеденост към дипломатите от кариерата, и сега в последния момент се губят и последните надежди това ръководство да запази някакво поне привидно достойнство с тази пародия на демократичен подход. Българските граждани отново ще бъдат вкарани в едно тотално объркване за положението в дипломатическата служба, някои политически емисари, които я доразбиха в преследване на лични пристрастия и интереси, се опитват сега да създадат впечатлението, че всичко е наред, но ние се стремим просто да усъвършенстваме схемата и да я направим по-демократична. Опитват се да замажат едно продължило няколко години безхаберие и безпардонност в обслужване на партийни, групови и шуробаджанашки интереси. Може би никога досега, като се изключат началните години на демокрацията в началото на деветдесетте години, не е бил провеждан в българската дипломатическа служба такъв безпардонен волунтаризъм и насаждан такъв войнстващ антагонизъм, както при досегашния министър и неговия политически кабинет. Бяха напълно разбити, с благовидни подходи, идеи и обяснения, кариерния подход и елементарните стимули за кариерно развитие на професионалните дипломати. С измислени фалшиви обяснения и мотиви се създаде такава концептуална каша, която позволи на

министъра да прокарва всякакви решения и назначения на хора от обкръжението на управляващата партия, на персонални избраници на досегашния премиер, в разрез с всякаква идея за професионалност, непартийност, неполитичност, интерес на службата и интерес на държавата. Затова този проект представен в този момент е една голяма пародия и опит за манипулация. Поредните опити още повече да се заобиколи макар и недоносения Закон за дипломатическата служба, който преди няколко месеца беше модифициран от същите тези бързоизгрели дипломати и посланици, които хитроумно го конструираха преди няколко години в своя угода, чрез произволни интерпретации и разпоредби на негови постановления, отнасящи се до кариерното развитие. От българските дипломати се очаква да са морални, коректни и достойни, да защитават интереси, но към тях подхождат по неморален, некоректен и недостоеен начин хора, които по силата на конюнктурни стечения на обстоятелствата се оказват в позицията на управляващи службата. Независимо от краха на политиката на дадено правителство, надробената попара в дипломатическата служба се запазва и продължава да се възпроизвежда. Хора, които са се стремели да бъдат професионалисти и коректно да работят за националните интереси и задачи, бяха обругани и обритнати заради субективните прищевки на случаен министър и негово случайно обкръжение.

Автор: Ivan Ivanov (06.03.2013 17:23)

Позиция против проекта за Наредба за кариерното развитие
Подкрепям изложените досега критики и съображения. Смятам, че периодът между две правителства не е коректен за предлагане и приемане на документи с подобно значение. Периодът на обществени протести, в който се предлага документът, показва, че в неговото представяне има определен популистски елемент, обслужващ лични цели на определена група. Не подкрепям обаче предложението документът да бъде снет от този портал, защото смятам, че това е чудесен повод за едно ново широко обсъждане на дипломатическата служба. Има редица проблеми, натрупани през последните двадесет и няколко години, които следва да бъдат разгледани и оповестени сред обществеността. Те са от кадрови и кариерен характер. Затъмнението и мълчанието през последните години по отношение на дипломатическата служба създаде възможности за прилагане на субективни подходи. Законът и последвалите наредби не разрешиха по справедлив начин натрупаните се проблеми. Законът бе следвало да бъде преразгледан. В дипломатическата служба е нарушена справедливостта, хармонията и професионалният принцип. Основният проблем е в системното нарушаване още от първите години на прехода от тоталитарна система към демократично устройство на Закона и принципа на деполитизация и департизиране на дипломатическите служители. Това нарушаване доведе до поредица вълни на назначения с партийно и политическо въздействие. Доведе до тясното обвързване на възможностите за правене на кариера и за нейното ускоряване с обвързване с партийни централи и фактори. Доведе до нарушаване на нормалната последователност и съответствие в етапите на правенето на кариера в полза на хората с партийна обвързаност. Двадесетгодишното забавяне на Закона за дипломатическата служба създаде възможност за узаконяване на един сатус, генериран от няколко поредни правителства и от техните партийни ръководства. След толкова години демократично развитие, се завъртяха редица цикли в дипломатическата служба и

сякаш всичко започва отначало. Създаването на нови брожения по темата от една страна показва, че не сме напреднали много, съдържа негативен елемент по отношение на службата, но от друга страна, няма друг начин да се започне постепенно изчистване на натрупания безпорядък. Цялата структура, цялата йерархия в министерството на външните работи и в дипломатическата служба е резултат и рожба на нарушаването на Закона за деполитизиране и департизитизиране, на различни нарушения, компромиси, отклонения и пр. През последните три години и половина този процес беше задълбочен още повече. Има едно неправомерно преливане през годините на политически кабинети и професионална дипломация. Професионални дипломати преминаващи през политически кабинети, рязко подскачащи в кариерата си и след това отново връщащи се в дипломатическата професионална служба. Губи се напълно логиката и смисъла на това какво е всъщност политически кабинет с всички негови характеристики и привилегии съгласно закона и практиката. Губи се и смисълът на кариерността на един дипломат, който преминава през политически кабинет и прави рязък скок в кариерата си, след което продължава да се именува дипломат от кариерата. Обвързването на професионалния дипломат с политическия кабинет отново нарушава принципа на деполитизиране и департизитизиране. Развитието на службата през последните двадесет и няколко години е един безкраен низ от нарушения, вкл. нарушения на действащите закони. Дипломатическата служба и кариерната схема и развитие на служителите ѝ трябва да бъдат подложени на цялостен преглед и преоценка. Въпросният проект в случая не само че не решава проблемите, а ще ги задълбочи и циментира. Очевидно проектът има тактически цели свързани с моментно впечатление сред обществеността в светлината на масовите протести и с цел създаване на приемственост за ръководни кадри в службата от сегашното към следващото правителство. Това положение очевидно е некоректно и непрофесионално. Също така поставя въпросът за достойнството, което трябва да е първостепенното качество на един дипломат. В проекта има множество слаби позиции, които би могло да се разглеждат, но като цяло той е резултат първо на една погрешна философия за устройството на дипломатическата служба и за кариерното развитие, на второ място на позиции по отношение на кариерност и перспективи на развитие, които представляват една заблуда и подмяна на реалностите, и на трето място целта му въобще не е преодоляване на проблемите а конкретен моментен ефект. Единственото, което е нужно на дипломатическата служба е тя да бъде оглавена от честни и достойни хора, надяваме се, че има такива в министерството на външните работи и в българската дипломация, тези хора да действат по нормален и човешки начин, да съблюдават една нормална логика на кариерното, професионалното и човешкото развитие, да имат минимално необходимата коректност и уважение към хората, които са отдали целия си досегашен живот десетилетия наред на тази служба и дейност, да оставят младите да се развиват по естествен начин, да възвърнат справедливостта.

Автор: Мария Попова (06.03.2013 12:16)

Категорично против

Категорично съм против публикувания проект на Наредба. Моето мнение е, че е изготвен от хора, които нямат каквато и да е представа какво представлява

дипломатическата служба и наистина изглежда, че целта му е да обслужва конкретните интереси на определени лица.

Като конкретно нещо, което считам за абсолютно погрешно е подходът при изпращането на мандат. Не разбирам защо в дипломатическата служба не трябва да се изграждат специалисти в конкретни области и да се използват конкретните им познания. За мен профилирането и специализацията трябва да стоят в основата на дипломатическата служба, в видимо в този проект те се отхвърлят изцяло. Много ми е интересно как се дефинира "ограничен състав на представителство". Нима вече всичките представителства не са с ограничен състав?

А Приложението с компетенциите е направо умопомрачително - аташе, трети и втори секретар трябва "правилно да разчитат невербални сигнали", "да се отнася с респект към чувствата на другите", "да се учи да влияе на другите", "да помага на колегите си"????!!!!!!

Освен това, мисля, че едно правителство в оставка или още по-лако един служебен кабинет следва да приема подобни актове, които имат "стратегически" или дългосрочен характер.

Автор: Георги Димитров (05.03.2013 12:15)

Относно т.нар проект за Наредба за кариерното развитие...

Георги Димитров, посланик

Съгласен съм с изразените мнения. В проекта има изключително много недомислици, несъобразени с действащите норми и дипломатическата практика, както и обикновени измишльотини, родени подозирам в чия глава. Зятова, един от основните текстове в наредбата трябва да гласи, че политическият кабинет няма право да се намесва в каквато и да е форма в решаването на въпросите на администрацията, включително кариерното развитие, да се открие ясно принципът на прозрачността и се утвърди професионалното начало. По-важното е обаче друго. След като сегашното ръководство на МВнР не можа повече от три години да приеме устройствен правилник, а после се напъна и роди "мишка", след като създаде неефективна и неработеща структура с паразитни и неправилно ситуирани по вертикала и хоризонтала звена, след като почти тотално разби административно-техническия персонал, който изнася голяма част от работата на ведомството, а дипломатите превърна в обикновени чиновници, след като уби тотално понятието професионална и кариерна перспектива и елиминира всякакви стимули за развитие и самоусъвършенстване у служителите, след като въведе небивала политизация, волунтаризъм и стражарски методи на управление и контрол, същото това ръководство се одързостява да прокарва, отивайки си, базисен документ и да поставя нови мини на онези, които ще додат да оправят, дай боже, бакиите им.

Коректният подход би бил да се остави този "документ" в касата на следващия, дори и служебен, министър, който да разпорежи цялостен преглед на нормативното, финансово, административно и прочие състояние на МВнР, да се опита в двата месеца, с които ще разполага, да формулира съответни предложения, които да остави без много шум на министъра, който ще дойде след редовните избори и ще носи отговорност за министерството през следващия период. Всичко останало е лов на риба в мътна вода или опит за съзнателна

манипулация.

Автор: дипломат (04.03.2013 23:47)

Поредното безумие

Това безумие, наречено "проект на наредба за кариерно развитие..." е поредното недомислие и гавра на политическия кабинет на МВнР с дипломатите. Поредното доказателство за неприкритата омраза, която министър младенов и неговите верни идолопоклонници от "втория етаж" изпитват към дипломатите.

След закона СРЕЩУ дипломатическата служба, устройствения правилник за унищожение на МВнР, сега тази "наредба" е поредният пирон в ковчега на българската дипломация. Ако това недоразумение бъде прието в сегашния му вид, то това би затвърдило робското положение на обикновените дипломати спрямо некадърните политически кабинети, чиято единствена цел е да уредят на хубави местенца техните си хора. А редовите дипломати - тях кучета ги яли.

Проблемът, уважаеми дами и господа, писали това безумие, не е в лошата нормативна уредба, която е валидна и към настоящия момент, а в шуробаджанащината, която вие изповядвате! И вие сте напълно наясно с това. Затова, чрез вкарването на робски клаузи за задължителни мандати в страни, застрашаващи живота и с тежки условия за работа; консулски места; задължения за ходене на мандати и наказания при отказ от приемане на вашата диктатура, вие единствено създавате система, чрез която вашите хрантутници винаги да ходят на хубавите места, а там, за където има по-малко кандидати - прашате обикновени дипломати чрез заплахи от санкции и наказания.

Аз, като един редови дипломат се обявявам против целия раздел за ротацията. Не може например да има изисквания за посочване на МИНИМУМ 5 места за ротация! Това трябва да е МАКСИМУМ, защото в противен случай от тези 5, поне 2 няма да са истински желани от кандидата, а ще бъдат използвани от властимащите за натиск върху съответния дипломат да приеме нежелан пост.

Изцяло против съм и срещу глава втора и трета, защото те са толкова некадърно и неандерталски написани, че не заслужават дори и коментар. Всички предложения там са толкова нереалистични, че са мъртвородени и никога няма да могат да бъдат приложени на практика.

Разберете най-накрая, че ние не сме военизирана структура! Тази наредба може да е приложима в армията, но не и в МВнР!

Дипломатическата служба ще стане по-професионална и в нея ще се задържат кадърни кадри само и единствено, когато спрете с нагласените назначения. Защото вие преминахте всякакви граници. Последните решения на бутафорната "кариерна комисия" от 19 февруари са доказателство за това. Дано някоя медия или синдикат се заинтересуват от тях. Както и от назначенията в последните седмици на служители от ПК на щатни бройки в министерството без конкурси и в противоречие на всички закони и правила. Когато има пълна прозрачност при задграничните назначения и те се осъществяват наистина на професионален принцип, тогава ще има и добре функционираща дипломатическа служба. А вие погазихте толкова много закони и продължавате всекидневно да го правите, че и Господ да дойде, няма как да оправи вашите бакии!

Затова призовавам - пуснете този пасквил, наречен от някой "наредба" за вътрешноведомствено съгласуване и нека истинските дипломати напишат своите

бележки и препоръки и започнете да спазвате законите на тази страна!

Автор: Ventzislav Ivanov (04.03.2013 13:56)

Мнение по проекта за Наредба за кариерното развитие....

Преди да предлага такива недомислия, като напр. предложенията, свързани с изпращането на задгранична работа на дипломатите, авторът на този псевдопроект дали се е консултирал с правната и др. професионални дирекции на МВНР? Докога дипломатическата служба ще страда от подобни "изобретения", родени в некомпетентните глави на разни "политкомисари" и кога ще стане ясно, че кариерното развитие на професионалните дипломати не е в кръга на компетенции на т.н. "политически кабинет"?!

История

Начало на обществената консултация - 28.02.2013

Приключване на консултацията - 14.03.2013

Справка за получените предложения

Справка или съобщение.

Окончателен акт на Министерския съвет
