

**КОМЕНТАРИ КЪМ ОБЩЕСТВЕНА КОНСУЛТАЦИЯ ПРОЕКТ НА НАРЕДБА ЗА
КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ НА ДИПЛОМАТИЧЕСКИТЕ СЛУЖИТЕЛИ, ЗА
УСЛОВИЯТА И РЕДА ЗА ТЯХНОТО АТЕСТИРАНЕ И ЗА РОТАЦИЯТА НА
СЛУЖИТЕЛИТЕ В ДИПЛОМАТИЧЕСКАТА СЛУЖБА**

Коментар	Автор	Дата
----------	-------	------

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 езиките 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“.	Гергана Пеева	14.03.2013
--	--------------------------	-------------------

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

Гергана
Пеева

14.03.2013

НЯКОИ РАЗСЪЖДЕНИЯ ПО ПРОЕКТА ЗА НАРЕДБА ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ - 1.3.14. Чл.3	Гергана Пеева	14.03.2013
--	------------------	------------

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 „мотивира“ може би да я заменим с „аргументира“, 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 създавал читави връзки сред местните, и при заминаването си не ги е предал на онзи, който идва след него, или на друг колега от

Гергана
Пеева

14.03.2013

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 приемах 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

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. Принципно 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

Bulgarian
Diplomatic
Society

14.03.2013

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

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

НЯКОИ РАЗСЪЖДЕНИЯ ПО ПРОЕКТА ЗА НАРЕДБА ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ	Гергана Пеева	14.03.2013
---	------------------	------------

Позиция на Българското дипломатическо дружество по т.н. Наредба за кариерно развитие на дипломатическo УС на БДД обсъди задълбочено предложението 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 никакви 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	Bulgarian Diplomatic Society	13.03.2013
---	-------------------------------------	-------------------

ПроектПросто 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 действаха 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. Стремехът 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

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

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 - шуробаджанащината 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

За регламентирано кариерно развитиеПроектът 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; пропускане 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, заложиени в Приложение 1.	Alexander Spasov	11.03.2013
--	-------------------------	-------------------

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 ДИПРОМАТИЧЕСКА 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 ТРАНСФЕРИ НА ДЕЛЕГАЦИИ И 2 ПОСЕЩЕНИЯ СЕДМИЧНО, РАБОТИ ПО КЛЮЧОВИ ПРИОРИТЕТИ И Т.Н. , КОНТИНЕНТАЛНИЯ КЛИМАТ И УДОБИЯ ПОСОЛСКИ КОМПЛЕКС СА ОТНОСИТЕЛЕН КОМФОРТ В СРАВНЕНИЕ С МИСИИ, КОИТО ИМАТ 1 ПОСЕЩЕНИЕ ГОДИШНО И СЕ ДЕПРЕСИРАТ ОТ БЕЗДЕЙСТВИЕ , ПЛАЗОВЕ И БЕЛОТИ В ТРОПИЧЕСКИ КЛИМАТ. 3. кариерата на дипломатическите служители задължително включва мандатив 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 изаместник-ръководител на задгранично представителство или при наличие на	Иван Иванов	08.03.2013
--	--------------------	-------------------

Колегите са правиНапълно 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...	Dimo Dimow	08.03.2013
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.	Dimo Dimow	08.03.2013

ПроектЯсно 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 коне-колеги

Ivan
Ivanov

08.03.2013

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.	Dimitar Radev	08.03.2013
--	----------------------	-------------------

Проект на Наредба - позицияВ 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 постановки, отнасящи се до

Ivan
Ivanov

06.03.2013

Позиция против проекта за Наредба за кариерното развитиеПодкрепям 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 популистки 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 натрупалите 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 департизитизиране 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

Категорично противКатегорично 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.	Мария Попова	06.03.2013
---	-------------------------	-------------------

Относно т.нар проект за Наредба за кариерното развитие...Георги Димитров, посланикСъгласен 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 може 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, волонтаризъм 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.	Георги Димитров	05.03.2013
---	----------------------------	-------------------

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 - пращате 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

дипломат

04.03.2013

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"?!	Ventzislav Ivanov	04.03.2013
--	--------------------------	-------------------