



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

**ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ
ПО ПРАВОСЪДНАТА РЕФОРМА И
МИНИСТЪР НА ВЪНШНИТЕ РАБОТИ**

Проект!

МОТИВИ

Към проект на Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 1 от 17.07.2008 г. за условията и реда за атестиране на дипломатическите служители издадена от министъра на външните работи (Обн. ДВ. бр.69 от 2008г., изм. ДВ. бр.5 и 42 от 2010г., бр.6 и 92 от 2013г., бр.12 от 2014г. и бр. 81 от 2019 г.)

Професионалното кариерно развитие на дипломатическите служители е от решаващо значение за тяхната мотивация и за доброто функциониране на дипломатическата служба като цяло. То е уредено в Раздел Трети от Глава Четвърта „Правно положение на служителите в дипломатическата служба“ от Закона за дипломатическата служба. Съгласно чл. 44 от същия закон, професионалното кариерно развитие на дипломатическите служители се основава на:

1. последователно израстване в дипломатическата служба;
2. периодично атестиране;
3. ротация;
4. непрекъснато повишаване на професионалната квалификация.

В изпълнение на чл. 46, ал. 3 от Закона за дипломатическата служба е издадена Наредба № 1 от 17.07.2008 г. за условията и реда за атестиране на дипломатическите служители.

В процеса на прилагането на Наредба № 1 от 17.07.2008 г. за условията и реда за атестиране на дипломатическите служители е установена празнота, изразяваща се в липсата на уредба на изискване да бъдат съставяни индивидуални работни планове на дипломатическите служители в началото на календарната година.

Съгласно разпоредбата на чл. 10 от Наредба № 1 от 17.07.2008 г. за условията и реда за атестиране на дипломатическите служители, ежегодната оценка на дипломатическия служител се състои от следните показатели: постигнатите резултати и качеството на изпълнение на служебните задължения на служителя за длъжността, за която се оценява; проявените професионални качества и потенциал за бъдещо кариерно развитие; професионалният опит и квалификация; езиковата подготовка. В чл. 11 от Наредбата първият от оценяваните елементи е степен на изпълнение на поставените задачи и цели при отчитане на техния характер, значимост и приоритет. Липсата на задължение за изготвянето на работен план и за формулиране на конкретни цели и задачи на дипломатическия служител в началото на периода, за който е оценяван, затруднява изпълнението на разпоредбите на Наредбата, за определяне на степента на изпълнение на целите и задачите, съгласно критериите, заложиени в чл. 10 и чл. 11.

Допълнението на Наредбата в посока вменяване на задължение за определяне на цели и задачи на всеки дипломатически служител от 1 до 31 януари всяка календарна година и в срок до 30 дни след назначаването, преназначаването, предсрочното прекратяване на командировката в чужбина или завръщането в отпуск с продължителност повече от 6 месеца

за служителите, които нямат изготвен и съгласуван план за съответния период на оценяване, ще даде по-добра възможност за прилагане на практика на нормативно заложените изисквания за атестиране на дипломатическите служители.

Изготвянето на индивидуален работен план на всеки служител ще допринесе за точното определяне на основните цели, преките задължения и постигнатите резултати, което пък от своя страна ще доведе до поставянето на обективна оценка с акуратна аргументация и подобряване дейността по управление на изпълнението на отделния служител, по отношение на целите и развитието на личната компетентност.

В проекта на Наредба е предвидено създаването на следните нови разпоредби относно:

— изготвянето и съгласуването на индивидуалния работен план съвместно от оценяващия ръководител и от служителя;

- провеждането на заключителна среща между оценяващия ръководител и оценявания в периода от 1 до 31 януари на следващата година и попълването на съответните раздели от формуляра за оценка. При отсъствие на оценявания служител заключителната среща се провежда в 7-дневен срок след неговото завръщане.

В съответствие с тези разпоредби е изработен проект на допълнен формуляр за оценка на дипломатическия служител - Приложение № 1 към чл. 9, ал. 1 от Наредбата.

С изменения в чл. 18 от Наредба № 1 от 17.07.2008 г. за условията и реда за атестиране на дипломатическите служители е създадена възможността за контролиращия ръководител да променя с една степен оценката на служителя, независимо дали е подадено възражение от страна на последния. По този начин ще се подобри последващият контрол в процеса на оценяване и ще се даде възможност на контролиращия ръководител да отстрани игнорирането на важни, според него, факти от изпълнението на служителя, което е довело до неточна оценка, поставена от оценяващия ръководител.

Създава се възможност министърът на външните работи да възложи правомощията си на контролиращ ръководител на заместник-министър на външните работи. Аналогична правна възможност съществува в Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация по отношение на държавните служители без дипломатически ранг. Един от основните принципи в административното производство, регламентиран в чл.11 АПК е принципът за бързина и процесуална икономия. Реализирането му намира израз и във възможността органите да могат да прехвърлят своята компетентност на други подчинени на тях органи с цел рационално осъществяване функциите на изпълнително-разпоредителната дейност. Създаването на правна възможност за делегиране на правомощията на контролиращ ръководител би спомогнало за осъществяване на посочената цел.