

УТВЪРЖДАВАМ:

ДИРЕКТОР:

Стоян Стратиев

## ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА

### ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СУ „НИКОЛА ВАПЦАРОВ“, ГР. ПЛОВДИВ

#### 1. ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.1 Настоящите Вътрешни правила за организация на дейностите по управление на човешките ресурси, наричани по-нататък за краткост ”правилата”, уреждат организацията на дейностите по управление на човешките ресурси в Средно училище «Никола Вапцаров», гр. Пловдив наричано по-нататък ”училището”, в съответствие със Закона за предучилищното и училищното образование /ЗПУО/, Кодекса на труда КТ/, Наредба № № 15 от 22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти и всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с управлението на човешките ресурси.

Чл.2 С настоящите правила се определят:

1. структурата, функциите, организацията на работата в училището по отношение на човешките ресурси
2. условията и реда за изготвяне и утвърждаване на длъжностното разписание и поименното разписание на длъжностите в училището;
3. условията и реда за набиране на персонал;
4. условията и реда за възникване, изменение и прекратяване на трудовите правоотношения;
5. условията и редът за повишаване квалификацията на педагогическите специалисти и квалификация на служителите.
6. условията и реда за кариерно развитие на педагогическите специалисти;
7. атестиране на педагогическите специалисти.

Чл. 3. Основната цел на тези правила е да се гарантира спазването на принципите за законосъобразност, откритост и координация в управлението на човешките ресурси за постигане целите и приоритетите на учебното заведение.

#### II. СТРУКТУРА, ФУНКЦИИ И ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТАТА ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Чл. 4. (1) Персоналът на училището включва педагогически специалисти и непедagogически персонал. В зависимост от изпълняваните функции, персоналът включва: Ръководни служители — Директор, заместник Директори, главен счетоводител; Специалисти — учител, старши учител, педагогически съветник;

Работници — работник, поддръжка сгради, чистач

Чл. 5. Численият състав на персонала на училището се утвърждава от директора с длъжностно платно разписание.

Чл. 6. (1) Ръководството на дейностите по управление на човешките ресурси в училището съгласно нормативните актове се осъществява от директора.

(2) Назначаването, преназначаването, командироване, налагане на дисциплинарно наказание на служителите и реализирането на правата и задълженията, произтичащи от законодателството в страната, свързано с трудовите правоотношения, се извършва от директора в качеството му на работодател и ръководител на училището.

Чл. 7. (1) В дейностите по управление на човешките ресурси участват и:

1. Заместник-директор УД и заместник директор АСД — участват при подготовката на процедури за подбор, в дейностите по разработване и актуализиране на длъжностните характеристики, правят предложения за развитие на организационната и управленска структура на училището, участват в организиране заместването на отсъстващи педагогически специалисти, оценяват потребностите от обучение на служителите и участват в изготвянето на плана за квалификационна дейност, участват в разработването на вътрешноорганизационни документи, свързани с управлението и развитието на персонала, участват в организацията на атестирането на педагогическите специалисти.

2. Главен счетоводител — участва в изготвянето и актуализирането на поименното щатно разписание, в изготвянето и актуализирането на длъжностни характеристики, дава становище относно финансирането на квалификационната дейност и всички дейности и действия, които пораждаат финансови ангажименти за училището.

3. Касиер, домакин обявява свободните места в БТ и РУО и в Информационната база данни за анализи и прогнози за кадрово обезпечаване на системата на предучилищното и училищното образование с педагогически специалисти съгласно указанията на директора, изготвя проект на документите по назначаване, преназначаване и прекратяване на трудовите правоотношения, своевременно подава уведомления по чл. 62, ал. 3 от КТ в НАП, изготвя разплащателни ведомости и представя информация за осигурителни плащания и ДДФЛ в НАП. Създава, съхранява и своевременно актуализира трудовите досиета на служителите.

(2) Преките задължения на всеки служител се конкретизират с длъжностната характеристика на длъжността, която заема.

(3) Служителят може да изпълнява и други задачи выложени му от директора със заповед, които не противоречат на Действицото законодателство.

### Ш. ДЛЪЖНОСТНО РАЗПИСАНИЕ. ПОИМЕННО РАЗПИСАНИЕ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ. ДЛЪЖНОСТНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ

Чл. 8. (1) Длъжностното разписание се изготвя и утвърждава от директора съгласно приложение № 1 към настоящите правила.

(2) Ново длъжностно разписание се разработва:

1. в началото на всяка учебна година;

2. при необходимост от структурни промени;

3. в други, предвидени в законов или подзаконов нормативен акт, случай.

(3) Директорът издава заповед, с която утвърждава ново длъжностно разписание..

Чл. 9. (1) Въ основа на утвърденото длъжностно разписание, сключените трудови договори и допълнителните споразумения към тях, касиерът изготвя поименно разписание на длъжностите в училището съгласно приложение № 2 към настоящите правила.

(2) Поименното разписание на длъжностите се съгласува с главния счетоводител и се утвърждава от директора.

Чл. 10. (1) Заместник-директорът по учебната дейност изготвя и своевременно актуализира, при промяна на нормативната база, проект на длъжностни характеристики на педагогическите специалисти.

(2) Заместник-директорът АСД и главният счетоводител изготвят и своевременно актуализират, при промяна на нормативната база, длъжностните характеристики на непедагогическия персонал.

(3) Длъжностните характеристики на заместник-директор УД, заместник-директор АСД и на главния счетоводител се изготвят от директора.

(4) Длъжностните характеристики влизат в сила след утвърждаването им от директора.

## W. ПОДБОР НА ПЕРСОНАЛ

Чл. 11. (1) За свободно се счита работно място, което е утвърдено в длъжностното щатно разписание на училището, но което не е заето или е заето от лице ползващо продължителен законоустановен отпуск, за което се търси заместник до завръщането му или до определен друг срок във връзка с неговото отсъствие.

(2) Свободното работно място се обявява в бюрото по труда и в Регионалното управление на образованието, а за педагогическите специалисти и в Информационната база данни за анализи и прогнози за кадрово обезпечаване на системата на предучилищното и училищното образование с педагогически специалисти до 3 работни дни от овакантияването. Обявата на директора съдържа минимум следните реквизити:

1. точното наименование на училището;
2. свободната щатна длъжност или длъжността, която ще бъде заета на основание съответния член от КТ;
3. изискванията за заемане на длъжността съобразно Приложение 1 към Наредбата за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти и/или други нормативни актове и вътрешноучилищни документи;
4. началният и крайният срок за подаване на документите;

(3) Кандидатите за свободно работно място на педагогически специалист следва да отговарят на изискванията, посочени в Приложение № 1 от Наредба № 15 от 22 юли 2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти.

Чл. 12 (1) Постъпилите заявления за заемане на свободно работно място, ведно с придружаващите ги документи се завеждат в дневника за входяща кореспонденция от техническия изпълнител. Към заявлението се прилагат: - автобиография;

- копие от документ за придобито образование, специалност, квалификация, правоспособност, когато такива са изискванията за длъжността;

- документи, удостоверяващи общ трудов и осигурителен стаж, от които при необходимост се преценява, с оглед функциите на длъжността, професионалният опит.

(2) При постъпили заявления от повече от един кандидат се прилага един от следните варианти:

1. разглеждане на документите и провеждане на събеседване от директора;
2. разглеждане на документите и провеждане на събеседване от комисия;
3. провеждане на тест и провеждане на събеседване с кандидатите, получили най-висок брой точки;

(3) Изборът на вида процедура за конкретното свободно работно място се извършва от директора. При прилагане на ал. 2, т. 2 и т. 3, директори със заповед определя комисия/комисии за провеждане на събеседването/теста. За своята работа комисията/комисиите съставят протокол, в който класира допуснатите кандидати в низходящ ред. Председателят на комисията представя на директора протокола и всички документи на класираните кандидати в определения срок в заповедта за назначаване на комисията.

(4) Трудов договор се сключва с кандидата, който е класиран на първо място.

(5) Ако определеният кандидат откаже подписване на договор или не започне работа в определения срок, се кани следващия кандидат.

## V. ВЪЗНИКВАНЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВИТЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ.

Чл. 13. (1) Трудово правоотношение възниква след сключване на трудов договор. Проекты на трудовия договор се изготвя от касиера, съгласува се от главния счетоводител и се подписва от директора в качеството му на работодател Регистрира с в НАП и се връчва срещу подпис на лицето, заедно с длъжностната характеристика за длъжността и справка за прието от НАП уведомление по чл. 62, ал. 4 КТ.

(2) При сключване на трудов договор за първи път с определен кандидат се вписва клауза за изпитателен срок до шест месеца в полза на работодателя съгласно чл. 70 от КТ.

Чл. 14. При възникване на основание за промяна в основната заплата, допълнителните възнаграждения или в други условия по трудовия договор се сключват допълнителни споразумения към трудовия договор.

Чл. 15. Трудовите правоотношения се прекратяват съгласно разпоредбите на КТ с предизвестие от страна на работника и от страна на работодателя — чл. 326; чл. 328; и без предизвестие — чл. 325; чл. 327 и чл. 330. Съгласно чл. 331 от КТ работодателят може да предложи по своя инициатива на работника или служителя прекратяване на трудовия договор срещу обезщетение. Ако работникът или служителят не се произнесе писмено по предложението в 7-дневен срок, се смята, че то не е прието. Ако работникът или служителят приеме предложението, работодателят му дължи обезщетение в размер на не по-малко от четирикратния размер на последното получено брутно трудово възнаграждение, освен ако страните са уговорили по-голям размер на обезщетение. Ако обезщетението не бъде платено в едномесечен срок от датата на прекратяване на трудовия договор основанието за неговото прекратяване се смята за отпаднало.

## И. УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ПОВИШАВАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ.

Чл. 16. Дейностите за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти на институционално ниво се осъществяват в съответствие с плана за квалификационна дейност, част от годишния план на училището и в съответствие със:

1. стратегията за развитие на институцията;
2. установените потребности за повишаване на квалификацията;
3. резултатите от процеса на атестиране;

4. ГОДИШНИТЕ средства за квалификация, част от които се разходват в съответствие с приоритетните области за продължаващата квалификация, определяни ежегодно от Министерството на образованието и науката;

5. правилата за организирането и провеждането на вътрешноинституционалната квалификация;

6. възможностите за участие в международни и национални програми и проекти.

Чл. 17. (1) Квалификацията на педагогическите специалисти е:

1. въвеждаща — за адаптиране в образователната среда и за методическо и организационно подпомагане и е задължителна за педагогическите специалисти, които:

а) са постъпили за първи път на работа в системата на предучилищното и училищното образование;

б) са назначени на нова длъжност, включително по управление на институцията;

в) заемат длъжност след прекъсване на учителския си стаж за повече от две учебни години;

г) ще прилагат нови или променени учебни планове и учебни програми в училищата и програмни системи в предучилищното образование.

2. продължаваща — за непрекъснато професионално и личностно усъвършенстване, за кариерно развитие и успешна реализация чрез периодично актуализиране и допълване на знанията, уменията и компетентностите:

а) по учебни програми за съответния учебен предмет или програмни системи;

б) по професионалния профил на педагогическия специалист;

в) за развитие на умения за преподаване по ключовите компетентности;

г) за познаване и прилагане на иновативни подходи в образователния процес;

д) за кариерно ориентиране и консултиране на учениците;

е) за организационни и консултативни умения;

ж) за управление на институцията и работа със заинтересовани страни;

з) за участие в проучвания, изследователска и творческа дейност;

и) за придобиване на по-висока професионално-квалификационна степен;

й) за придобиване на нова или допълнителна професионална квалификация или специализация.

(2) Въвеждащата квалификация се организира в рамките на вътрешноинституционалната квалификация. Директоры определя наставник в срок до два месеца от встъпването в учителска длъжност на педагогическия специалист по ал. 1, т. 1, букви "а" – "г". Наставникът подкрепя новоназначения учител в процеса на адаптирането му към учителската професия и го подпомага методически и/или административно при изпълнението на задълженията му като класен ръководител и др.

(3) Продължаващата квалификация по ал. 1, т. 2, букви "а" — "з" се извършва от висши училища, научни организации, специализирани обслужващи звена или обучителни организации, чиито програми са одобрени от министъра на образованието и науката. (4) Продължаващата квалификация по ал. 1, т. 2, букви "и" и "й" се провежда само от висши училища.

Чл. 18. Организационните форми за повишаване на квалификацията са:

1. за продължаващата квалификация:

а) курсове, семинари, тренинги, школи, практикуми, лектории, уебинари;

б) специализации, свързани с методическата, педагогическата, психологическата подготовка на педагогическите специалисти, с конкретна предметна област или с управление на образованието;

в) професионално-педагогическа специализация по чл. 60, ал. 1, т. 2 от Наредба 15/2019 г.;

г) майсторски клас като интерактивна форма на обучение на учители-новатори чрез представяне на педагогическите им постижения, споделяне на положителен

СУ „НИКОЛА ВАПЦАРОВ – Система за финансов контрол – Управление на човешките ресурси професионален опит, обсъждане на актуални тенденции и прилагане на иновативни технологии и практики;

д) форуми (научно-практически конференции, пленери, кръгли маси) за представяне на резултати от д) форуми (научно-практически конференции, пленери, кръгли маси) за представяне на резултати от проучвания, изследователска и творческа дейност, за професионална изява и представяне на добри, иновативни практики или постижения; 2. за вътрешноинституционалната квалификация:

а) лектории, вътрешноинституционални дискуссионни форуми;

б) открити практики, методическо подпомагане, презентации на творчески проекти;

в) резултати и анализи на проведени педагогически изследвания и постижения;

г) споделяне на иновативни практики.

Чл. 19. Педагогическите специалисти са длъжни да повишават квалификацията си: 1. по програми на организациите по чл. 43, т. 1 и 2 от Наредба № 15 от 22 юли 2019 г. в не по-малко от 48 академични часа за всеки период на атестиране;

2. в рамките на вътрешноинституционалната квалификация — в не по-малко от 16 академични часа годишно за всеки педагогически специалист.

## VII. КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ. Чл. 20.

(1) Кариерното развитие е процес на усъвършенстване на компетентностите при последователно заемане на учителски или выпитателски длъжности или при придобиване на степени с цел повишаване качеството и ефективността на образованието.

(2) Кариерното развитие на педагогическите специалисти, с изключение на учителите и выпитателите, се осъществява чрез последователно придобиване на втора и първа степен.

(3) Основа за кариерно развитие на педагогическите специалисти са учителският стаж, получените квалификационни кредити, придобитата професионално-квалификационна степен, както и резултатите от атестирането им.

(4) По-големият брой квалификационни кредити и по-високата професионалноквалификационна степен са основание за по-бързо кариерно развитие независимо от учителския стаж.

(5) Работните места за длъжностите по ал. 1, както и възможностите за присъждане на степените по ал. 2 в училището се определят и утвърждават от директора в рамките на числеността на педагогическия персонал и на средствата от делегирания бюджет.

Чл. 21. (1) Лицата, които постъпват за първи път на учителска длъжност и не са придобили учителски стаж, се назначават на длъжност ”учител”.

(2) Длъжността ”старши учител” се заема от лица, които освен завършено висше образование и професионална квалификация, необходими за заемане на длъжността, определени съгласно приложение № 1 към наредба 15/2019 г.:

1. заемат длъжността ”учител” или ”възпитател”,

2. имат не по-малко от задължителните квалификационни кредити за всеки преминал период на атестиране по чл. 49, ал. 5 от Наредба 15;

3. имат придобита пета или четвърта професионално-квалификационна степен;

4. (в сила от учебната 2021/2022 г. - ДВ, бр. 61 от 2019 г.) имат оценка от последното атестиране не по-малко от ”отговаря на изискванията”,

5. имат 10 години учителски стаж.

(3) Лицата по ал. 2 може да подадат заявление за заемане на длъжност ”старши учител”, независимо от учителския си стаж, ако:

1. заемат длъжност ”учител” или ”възпитател”,

2. имат по-голям брой от задължителните за периода на атестиране квалификационни кредити по чл. 49, ал. 5 от Наредба 15;

3. имат придобита трета, втора или първа професионално-квалификационна степен;  
4. (в сила от от учебната 2021/2022 г. - ДВ, бр. 61 от 2019 г.) имат получена при последното атестиране оценка ”изключително изпълнение” или оценка ”надвишава изискванията” .

(3) Когато лице, заемащо длъжност ”учител”, изпълни условията по ал. 2 или 3 и подаде заявление за заемане на длъжност ”старши учител”, директоры извършва промяна в длъжностното разписание на персонала и преназначава лицето на длъжността. Чл. 22. (1) Длъжността ”главен учител” се заема от лица със завършено висше образование на образователно-квалификационна степен ”магистър” и професионална квалификация ”учител”, които:

1. заемат длъжността ”старши учител” или ”старши випитател”,
2. имат не по-малко от задължителните квалификационни кредити по чл. 49, ал. 5 за последния период на атестиране;
3. имат придобита трета, втора или първа професионално-квалификационна степен; 4. (в сила от от учебната 2021/2022 г. - ДВ, бр. 61 от 2019 г.) имат оценка ”изключително изпълнение” от последното атестиране.

(2) Директоры на институцията определя комисия, която:

1. разработва критерии за подбор на кандидати за длъжността ”главен учител”,
2. предлага в началото на всяка учебна година броя на длъжностите ”главен учител” .(3) Комисията по ал. 2 предлага за обсъждане в педагогическия съвет критериите за подбор и броя на длъжностите ”главен учител”.

(4) Педагогическият съвет обсъжда и предлага на директора за утвърждаване критериите за подбор и броя на длъжностите ”главен учител”.

(5) Директоры на институцията:

1. анализира възможностите на бюджета на институцията и необходимостта от обезпечаването на функциите по чл. 6 и 7;
2. утвърждава критериите за подбор и броя на длъжностите ”главен учител”, 3. при необходимост извършва съответната промяна в длъжностното разписание на персонала;
4. когато кандидатите за заемане на длъжностите ”главен учител”, отговарящи на изискванията за заемането им, са повече от определения брой места по т. 2, организира процедура за подбор по критериите по т. 2.

Чл. 23. (1) Втора степен от кариерното развитие на директорите се присъжда:

1. при не по-малко от 5 години учителски стаж на длъжност директор на институция в системата на предучилищното и училищното образование;
2. придобита пета или четвърта професионално-квалификационна степен;
3. не по-малко от задължителните за периода на атестиране квалификационни кредити по чл. 49, ал. 5 от Наредба 15/2019 г.;
4. (в сила от от учебната 2021/2022 г. - ДВ, бр. 61 от 2019 г.) последната получена оценка от атестирането да е най-малко ”отговаря на изискванията”.

(2) Втора степен от кариерното развитие на заместник-директорите, които изпълняват норма за преподавателска работа се присъжда:

1. при не по-малко от 10 години учителски стаж, от които не по-малко от 5 години стаж на заеманата длъжност
2. не по малко от задължителните за периода на атестиране квалификационни кредити по чл. 49, ал. 5 от Наредба 15/2019 г.;
3. придобита пета или четвърта професионално-квалификационна степен;
4. (в сила от от учебната 2021/2022 г. - ДВ, бр. 61 от 2019 г.) последната получена оценка от атестирането да е най-малко ”отговаря на изискванията”.

(3) Втора степен от кариерното развитие на психолозите и педагогическите съветници се присъжда при:

1. не по-малко от 10 години учителски стаж на длъжност ”психолог” или ”педагогически съветник” ,
2. не по малко от задължителните за периода на атестиране квалификационни кредити по чл. 49, ал. 5 от Наредба 15/2019 г.;
3. придобита пета или четвърта професионално-квалификационна степен;
4. (в сила от от учебната 2021/2022 г. - ДВ, бр. 61 от 2019 г.) последната получена оценка от атестирането да е най-малко ”отговаря на изискванията”.

(4) На лица по ал. 1 и 2, които за периода на атестиране имат не по-малко от задължителния брой квалификационни кредити по чл. 49, ал. 5, придобита най-малко трета професионално-квалификационна степен, получена оценка не по-ниска от оценката ”надвишава изискванията” при последното атестиране, може да бъде присъдена втора степен независимо от учителския стаж.

Чл. 24. (1) Първа степен от кариерното развитие на педагогическите специалисти по чл. 23, ал. 1 и 2 се присъжда на лица със:

1. завършено висше образование на образователно-квалификационна степен ”магистър”;
2. съответната за заемане на длъжността професионална квалификация;
3. не по-малко от задължителния за периода на атестиране брой квалификационни кредити по чл. 49, ал. 5 от Наредба 15/2019 г.;
4. придобита най-малко трета професионално-квалификационна степен; 5. (в сила от от учебната 2021/2022 г. - ДВ, бр. 61 от 2019 г.) получена оценка ”изключително изпълнение” от последното атестиране.

(2) Първа степен от кариерното развитие на психолозите и педагогическите съветници се присъжда при:

1. завършено висше образование на образователно-квалификационна степен ”магистър”;
2. съответната за заемане на длъжността професионална квалификация; 3. придобити не по-малко от задължителните за периода на атестиране брой квалификационни кредити по чл. 49, ал. 5 т Наредба 15/2019 г.;
4. придобита най-малко трета професионално-квалификационна степен; 5. (в сила от от учебната 2021/2022 г. - ДВ, бр. 61 от 2019 г.) получена оценка ”изключително изпълнение” от последното атестиране.

(3) Педагогическите специалисти, на които са присъдени втора или първа степен, изпълняват и задължения, свързани със:

1. оказване на методическа или организационна подкрепа в случаите по чл. 228, ал. 6, т. 2 и 3 и ал. 9 от Закона за предучилищното и училищното образование;
2. участие в разработването на проекти на вътрешноведомствени актове и документи на институцията, на учебни програми и др.;
3. участие в разработване на образователни стратегии на общинско, регионално и на национално ниво;
4. провеждането на вътрешноинституционална квалификация;
5. диагностика и оценка на резултатите на децата и на учениците, напредъка и необходимостта от допълнителна работа;
6. организиране и координиране на обмяната на добри практики в институцията, ориентирани към повишаване на качеството на образование и прилагането на интерактивни методи за работа с децата и учениците;
7. организиране и координиране на дейности по разработване на проекти и участие в изпълнението им.



Чл.25. (1) Втора или първа степен се присъжда след заявено желание на педагогическия специалист до работодателя.

(2) Втора или първа степен се присъжда със заповед на работодателя, ако са изпълнени съответните изисквания по чл. 23 и чл. 24.

#### VIII. АТЕСТИРАНЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ Чл. 26. (1)

Атестирането е процес на оценяване на съответствието на дейността на учителите, директорите и другите педагогически специалисти с професионалния им профил, с изискванията за изпълнение на длъжността и със стратегията за развитие на училището.

(2) Професионалният профил и постигнатите резултати в обучението на децата и учениците са основа за подпомагане на самооценката и за атестирането на педагогическите специалисти.

Чл. 27. Атестирането на учителите и другите педагогически специалисти се извършва от атестационна комисия, определена от директора, съгласувано с педагогическия съвет при условията и реда на при условията и по реда на раздел VIII ”Атестиране на дейността на педагогическите специалисти”

”

#### IX. Закаючителни разпоредби

S 1. Настоящите правила са утвърдени със заповед ЛФ РД-10-604/28.08.2019 г. на Директора на СУ ”Никола Вапцаров ” и влизат в сила от Датата на утвърждаването

S 2. Първото атестиране на учителите, Директорите и Другите педагогически специалисти, се извършва през учебната 2020/2021 г.