

Вътрешни правила за назначаване и подбор на персонал в 35 СОУ „Д. Войников”

В сила от 01.09.2014 г.

Глава първа. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. С тези правила се определят условията и редът за назначаване и провеждане на подбор за назначаване на длъжности в 35 СОУ „Добри Войников”.

Глава втора. УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА ПОДБОРА

Раздел I. Обявяване на подбор

Чл. 2. (1) Обявяването на подбора се предхожда от проучване на потребностите.
(2) Директорът или оправомощеното от него лице изготвя заповед за обявяване на подбор.

Чл. 3. (1) В заповедта за обявяване на подбор се определят:

1. вакантните длъжности,
2. условията за участие в подбора
3. необходимите документи за участие в подбора, начина на подаването им и срокът за подаването им;
4. етапи и срокът за провеждане;
5. съставът на комисията за подбор;

Раздел II. Комисия по подбор

Чл. 4. (1) Съставът на комисията по подбор включва председател и членове.
(2) В състава на комисията по подбор се включват служители от училището и/или експерти в съответната област за която са обявени вакантните длъжности.

Чл. 5. (1) Заседанията на комисията по подбора са редовни при присъствие на не по-малко от 2/3 от състава ѝ.
(2) Комисия взема решения с обикновено мнозинство от присъстващите членове, като при равенство на гласовете председателстващият има право на решаващ глас.

Чл. 6. Комисията по подбора:

1. допуска до участие в съответните етапи на процедурата кандидатите, които са подали в срок необходимите документи и отговарят на условията и изискванията за участие в нея;
2. определя местата и графици за провеждане на отделните етапи
3. класира по бал кандидатите, успешно преминали всички етапи на конкурса, обявява крайното класиране и определя резерв от кандидати;
4. запознава директора с резултатите от подбора отразени в протокол и му предлага да сключи трудов договор с класирания на първо място кандидат.

Чл. 7. Председателят на комисията по подбор:

1. организира, ръководи и контролира цялостната ѝ дейност;
2. свиква и води заседанията на комисията.

Раздел III.

Подаване на документи и допускане до участие

Чл. 8. (1) За участие в конкурса кандидатите подават:

1. CV;
 2. копие/я на диплома/и за завършено образование (при издадена диплома от чуждестранно учебно заведение - удостоверение за признато образование);
 8. други документи съобразно обявените изисквания на подбора.
- (2) Не се приемат документи, подадени след определения срок.

Раздел IV.

Етапи на подбора

Чл. 9. (1) Подбора се провежда на етапи, както следва:

1. по документи
2. писмена част – тест, решаване на казус или есе на зададена тема;
3. заключително интервю.

(2) Етапите имат елиминаторен характер и се провеждат по критерии определени от комисията по подбора съгласувани с директора на училището. С предимство се разглеждат документите на кандидатите в непензионна възраст.

Чл. 10. (1) . Оценяване на резултатите за втори и трети етап е по точкова система.

(2) Точковите системи за оценка на резултатите от всеки от тези етапи са определени от комисията.

Чл. 11. След всеки етап кандидатите се класират по бал, обявяват се етапните резултати и допуснатите до следващия етап.

Чл. 12. (1) Кандидатите, нарушили реда или възпрепятствали провеждането на етап от подбора, се отстраняват и участието им се прекратява от комисията.

(2) За установяване на обстоятелствата по ал.1 председателят изготвя констативен протокол, който се подписва от членовете на комисията.

Чл. 13. (1) На етапа "Заключително интервю" кандидатът се явява по график пред комисия за оценка на професионалната мотивация и професионалните познания, способности и умения.

(2) Заключителното интервю се организира и провежда по методика (приложение № 1), в която се определя елиминаторен праг.

(3) Членовете на комисията отразяват резултатите на кандидата в карта за оценка.

(4) Кандидатите, които не са преминали елиминаторния праг на етапа "Заключително интервю", отпадат от участие в конкурса.

Чл. 14. (1) Комисия обявява резултатите от етапа "Заключително интервю" и извършва крайно класиране по бал на кандидатите, преминали елиминаторния праг.

(2) Балът се образува като математически сбор от точките от всички етапи

(3) Процедурата приключва с обявяване на крайно класиране.

(4) При крайното класиране се формира резерв от кандидати, който включва класираните по бал след последното място. Резервът от кандидати може да се използва при незаемане на длъжност от класиран кандидат.

Глава трета. НАЗНАЧАВАНЕ БЕЗ ПРОВЕЖДАНЕ НА ПОДБОР

Чл. 15. Допуска се назначаване на длъжност без провеждане на подбор в случаите:

1. Краткосрочно заместване на персонал.
2. Овакантиране на педагогическа длъжност по време на учебните занятия.
2. Дългосрочно заместване на служители, когато се налага незабавно извършване на дейностите присъщи на замествания.
3. Назначаване на непедagogически персонал, неизискващ квалификация.

Чл. 16. (1) За назначаването кандидатът подава заявление в канцеларията на училището.

(2) Към заявлението кандидатът представя документите съобразно изискванията за заемане на длъжността. При подаването на документи личната карта се представя за сверяване.

Допълнителни разпоредби

§ 1. Допускането до участие в конкурса, резултатите от отделните етапи и крайното класиране се обявяват на подходящи общодостъпни места в училище.

§ 2. След назначаването цялата документация за кандидата се съхранява в личното дело.

Приложение № 1 към чл. 13, ал. 2

МЕТОДИКА

за провеждане на заключително интервю с кандидатите

1. Със заключителното интервю се проверяват професионалната мотивация и професионалните познания, способности и умения
2. Заключителното интервю се провежда от комисията по подбора.
3. Комисията оценява кандидатите чрез въпроси, свързани с техния минал професионален и житейски опит, задаване на проблемни ситуации (казуси) и проверка на свързани с бъдещата дейност познания.
4. Оценяването на кандидатите се извършва в следните две области:
 - 4.1. оценка на професионалната мотивация - от 0 до 15 точки;
 - 4.2. оценка на професионалните познания, способности и умения - от 0 до 15 точки.
5. При оценяването на професионалната мотивация на кандидата се отчитат дългосрочността на плановете за професионална реализация, реализмът на мотивацията и степента на нейната свързаност със съдържателните аспекти на конкретната професионална дейност, отношението на кандидата към принципите на работата и обществената значимост на дейността.
6. При оценяването на професионалните познания, способности и умения се проверяват уменията на кандидатите за разрешаване на проблемни ситуации, подобни на възникващите в реалната професионална дейност, уменията и способностите на кандидатите да разрешават междуличностни конфликти, да участват активно в групови дейности и екипи, тяхната обща култура и социална зрялост.
9. Резултатът на кандидата от заключителното интервю е средна аритметична стойност от оценките на членовете на комисията, закръглени до втория знак след десетичната запетая.
10. Средна аритметична оценка, по-малка от 2,00 по една от областите, върху които се провежда интервюто, води до елиминиране на кандидата от класирането за съответния конкурс.