

<b>СПРАВКА</b>				
<b>ЗА ОТРАЗЯВАНЕ НА ПОСТЪПИЛИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ОТ ОБЩЕСТВЕНИТЕ КОНСУЛТАЦИИ НА ПРОЕКТ НА НАРЕДБА ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА КОНКУРСИ ЗА ЗАЕМАНЕ НА ДЛЪЖНОСТТА „ДИРЕКТОР“ В ДЪРЖАВНИТЕ И ОБЩИНСКИТЕ ИНСТИТУЦИИ В СИСТЕМАТА НА ПРЕДУЧИЛИЩНОТО И УЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ</b>				
№	Организация/потребител /вкл. начина на получаване на предложението/	Бележки и предложения	Приети/ неприети	Мотиви
1	Marian Pashev Електронна поща	<p>Позволявам си да изразя становище, относно съдържанието на проекта - наредбата за провеждане на конкурси за директори по ЗПУО, в частта ѝ, засягаща текстовете за лицата, отговарящи на изискванията за допускане до конкурсната процедура.</p> <p><b>НИМА ПРИЕМАТЕ ЗА "НОРМАЛНО" ДОПУСКАНЕТО НА ЧУЖДЕСТРАННИ ГРАЖДАНИ, БЕЗ ЗНАЧЕНИЕ ОТ ТЕХЕН СТАТУТ НА ПРЕБИВАВАНЕ НА ТЕРИТОРИЯТА НА Р. БЪЛГАРИЯ, ЗА КАНДИДАТИРАНЕ НА ТАКА ОТГОВОРНАТА ДЛЪЖНОСТ "ДИРЕКТОР" ПО ЗПУО???</b></p> <p>КАКВАТО И АРГУМЕНТАЦИЯ ДА ИЗТЪКНЕТЕ ПО ТОЗИ ПОВОД БЪДЕТЕ СИГУРНИ В ЕДНО ЕДИНСТВЕНО НЕЩО - ЛИПСВА КАКВАТО И ДА БИЛО МОТИВИРАНА ОБОСНОВКА НА СПИСВАЧИТЕ НА ТАЗИ ПРОЕКТО-НАРЕДБА /ТОЧНО ПО ТОЗИ НАЧИН ЩЕ СЕ ИЗРАЗЯ - БЕЗ ИЗВИНЕНИЕ/ ЗА ЛИЦАТА, НАТОВАРЕНИ С ИЗГОТВЯНЕТО НА ТЕКСТОВЕТЕ НА ГОРЕ УПОМЕНАТАТА НАРЕДБА.</p> <p>ЧАСТ ОТ ЗАПИСАНИТЕ В НАРЕДБАТА ТЕКСТОВЕ, НЕ КОРЕСПОНДИРАТ ПО НИКАКЪВ НАЧИН С ОЧАКВАНИЯТА НА МНОЗИНСТВОТО ПЕДАГОГИЧЕСКИ СПЕЦИАЛИСТИ И НЕПЕДАГОГИЧЕСКИ ПЕРСОНАЛ.</p>	Не се приема	<p>Съгласно чл. 213, ал. 4 от ЗПУО длъжностите на педагогическите специалисти могат да се заемат и от:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. граждани на други държави членки;</li> <li>2. чужди граждани, ако са предложени по междудържавни спогодби;</li> <li>3. продължително пребиваващи в страната чужди граждани – със съгласие на началника на съответното регионално управление на образованието;</li> <li>4. дългосрочно и постоянно пребиваващи в страната чужди граждани.</li> </ol>

		<p>ЧУЖДЕНЦИ - ДИРЕКТОРИ НА БЪЛГАРСКИ ИНСТИТУЦИИ, ЗАЕТИ С НАЙ- ОТГОВОРНАТА МИСИЯ ЗА ВСЯКО ЕДНО ОБЩЕСТВО /В ТОЗИ СЛУЧАЙ - БЪЛГАРСКОТО/</p> <p>ПРЕСТАНЕТЕ ДА МАНИЕРНИЧИТЕ, И ДЕЙСТВИТЕЛНО СЕ ЗАХВАНЕТЕ ЗА РАБОТА, В "ПОЛЗА РОДУ"!</p>		
2	Ivaylo Staribratov Електронна поща	<p align="center"><b>ДИРЕКТОРСКИ КОНКУРСИ</b></p> <p align="center"><b>Етап 1</b></p> <p align="center"><b>Етап 2</b></p> <p align="center"><b>Етап 3</b></p> <p><b>1. Изискване за заемане на длъжност.</b></p> <p>1.1 Педагогическа правоспособност</p> <p>1.2 Трудов стаж, по специалността поне 5 години</p> <p>1.3 Завършено висше по „Управление в образованието“ или „Образователен мениджмънт“ /виж направленията в т. 4, които е необходимо да се познават/</p> <p>1.4 Поне III-та ПКС.</p> <hr/> <p><b>2. Конкурсът се състои от:</b></p> <p>2.1 Документна съвместимост за допускане по горните изисквания /допуска се/не се допуска/.</p> <p>2.2 Тест за съвместимост и работа в екип, психическа нагласа за управление на човешки ресурс – 30%.</p> <p>2.3 Тест за работа с нормативната база – 20%.</p> <p>2.4 Стратегия за развитие на училището, поне двугодишна /, 10 стр., защита/- - 30%</p> <p>2.5 Интервю /комуникативни способности с предварителни ясни критерии/ - 20%.</p> <p>2.6 Методическа подготвеност /обща методика и детска психология/ за осъществяване на подкрепа - 15%.</p>	<p>Не се приема</p> <hr/> <p>Не се приема</p>	<p>Изискванията за заемане на длъжността са регламентирани в чл. 213, ал. 2 от ЗПУО и Наредба № 15 за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти.</p> <p>Чл. 211, ал. 1 от ЗПУО -Учителите, директорите, както и заместник-директорите, които изпълняват норма преподавателска работа, са педагогически специалисти.</p> <hr/> <p>2.1.Регламентирано е в проекта на наредбата</p> <p>2.2.Компетентностите са регламентирани в Наредба № 15 и в длъжностната характеристика</p> <p>2.3. Регламентирано е в проекта на наредбата</p> <p>2.4. Регламентирано е в проекта на наредбата</p> <p>2.5. Регламентирано е в проекта на наредбата</p> <p>2.6. Предмети, изучавани в курса на обучение за придобиване на висше образование, проф.квал. „учител“, по които кандидатът е оценен</p> <p>Сборът от предложените % е 115.</p>

		<p><b>3. Кой провежда конкурса:</b>  Конкурсът се провежда от поне 7-членна комисия доминирана от преподаватели от училището:  3-4 души - преподаватели от училището - в това число може да е синдикален лидер, зам.-директор, гл. учител или избрани от Общо събрание;</p> <p>1-2-ма от Обществения съвет, УН, родители /не трябва да се дублира с хора от Общината. Необходимо е <b>да са грамотни и да имат управленски опит</b>. При липса на такива се канят от родителите;</p> <p>1 от Общината;</p> <p>1 от МОН, но ако е от РУО да е не от същото.</p> <p>Конкурсът да се провежда при „открити врати“ – да се записва и се направи с видеозаснемане. Да се дава възможност да се наблюдава от членове на колектива без право на глас.</p> <p>Да <b>не</b> се провежда повторна процедура, ако директор от едно училище желае да заеме поста в друго, а се атестира и се оцени пригодността му за това, само чрез събеседване и защита на стратегия.</p> <p><b>ВАРИАНТ 2</b>  Може да се провеждат независими избори /вариант 2/ и се създаде база от директори, на които да се предлага да поемат дадено училище при липса на кандидати.  Централизиран подбор. Осъществява се от „Банкя“ и се поддържа база с директори. Не е много обоснован, но има европейска практика.</p>	<p>Не се приема</p> <p>Не се приема</p> <p>Не се приема</p> <p>Приема се частично</p> <p>Не се приема</p> <p>Не се приема</p>	<p>Членове на комисиите са определени в ЗПУО. 7-членната комисия не гарантира прозрачност и обективност на конкурса.</p> <p>Проверката на грамотност би могло да се приеме като дискриминация. Изискванията на регламентирани в ЗПУО.</p> <p>Работодател на директора е съответния началник на РУО</p> <p>Регламентирано е в наредбата видеонаблюдение съгласно изискванията.</p> <p>Съгласно ЗПУО длъжността „директор“ се заема въз основа на конкурс.</p> <p>Увеличаването на броя на членовете на комисиите не гарантира по-голяма прозрачност, безпристрастност и обективност на конкурсите.</p>
--	--	--	---	---

		<p><b>4. Поддържане на квалификацията:</b></p> <p>4.1 Управление на човешки ресурси</p> <p>4.2 Финансов мениджмънт в училище</p> <p>4.3 Методически подходи и контролна дейност</p> <p>4.4 Е-училище</p> <p>4.5 Иновативни методи и подходи на преподаване и организация</p> <p>За осъществените конкурси през 2022 да се даде от 6-12 месеца, за да се осъществят тези обучения.</p> <p>Знанието по тези науки са необходими и при постъпване на работа, но е необходимо да се поддържат периодично. На всеки 4 години се обучават по тези направления и се оценява развитието на тези компетентности.</p> <p>Отделно в ДОС за качество ще се оценява управлението на училището, в частност директора и целият екип.</p> <p>Предложението е на база анализ на европейски добри практики.</p>	<p>Приема се за сведение</p>	<p>Не се отнася до проекта на наредбата</p>
3	<p>Ангел Милков (деловодна система)</p>	<p>Обстойно се запознах с проект-наредбата за провеждане на конкурси за заемане на длъжността "директор" в общинските институции в системата на предучилищното и училищното образование, чиито предложени промени адмиравам. За да аргументирам позицията, от която ще изразя мнението си, ще спомена някои факти.</p> <p>През лятото на 2020 г. се явих на конкурс за заемане на такава длъжност в гр. Димитровград. Един от членовете на комисията по чл. 217, ал. 2 от ЗПУО, които проведеха събеседването с кандидатите, и по-точно представителя на общественния съвет на училището, получи от мен пълен и изчерпателен отговор на въпроса си, а в бланката за получени точки след изчисляването на резултатите, бях оценен с 0 от възможни 15 точки. Нямахме как да потърся отговорност и обяснение относно този парадокс поради изричната непрозрачност на провеждането на този тип беседа; не</p>		

	<p>съществува нито рецензия, нито какъвто и да било вид обратна връзка относно представянето на кандидатите в точност, просто брой получени точки от всеки член на комисията, което би породило съмнения у всеки на моето място. За победител в конкурса бе избран кандидат, който видимо е в приближения кръг на бившата директорка. Практиката досега показва, че най-наболелия проблем на избора на училищни директори не е толкова самия формат на изпита, колкото неоспоримите мотиви за оценяване и невъзможността да се провери обективността на комисията, чиито членове, с дадената им власт би могли да бъдат част от корупционни сделки. Форматът в сегашния му вид, от своя страна, е видно, че трябва да бъде променен в посоката, в която проект-наредбата гласи.</p> <p>Относно предложението на депутата от "Продължаваме промяната" Христо Симеонов, в точност - <b>увеличаването на членовете на комисията с добавяне на избран представител от педагогическия съвет, смее да твърдя, че е мярка, насочена в правилната посока, но тя по никакъв начин не може да гарантира прозрачността на конкурсната процедура.</b></p> <p>В наши дни всеки изпит от всяка стая на ДЗИ, НВО, изпити за годишни оценки на ученици в самостоятелна форма на обучение се документират като видео материал, който се съхранява в училище, за да имаме доказателства за честното полагане на изпитите от учениците, <b>но нямаме видео от конкурса за избора на директор.</b> Работите на учениците се съхраняват в различни по големина и цвят пликкове, за да може проверяващите да нямат информация чия точно работа проверяват. Това се случва в цяла България, за всеки зрелостник, но не е осигурена такава система за избор на ръководители, от които зависи на практика цялото българско образование.</p> <p>Пиша ви загрижен за бъдещето си, за бъдещето на цялата система, осквернена и опетнена от избора на удобни хора без</p>	<p>Не се приема</p> <p>Приема се</p>	<p>В случай че в комисията участва представител на педагогическия колектив не се гарантира безпристрастност. Видно от чл. 20 от проекта на наредба всички членове са външни за институцията лица. В комисииите са включени представители на обществените съвети към училищата и детските градини. Общественият съвет решава какъв представител да излъчи за включване в комисия – родител, педагогически специалист или друг член на обществения съвет.</p>
--	--	--------------------------------------	---

		морал и никакъв професионализъм. Училището не е бащиния никому и не трябва да се предава по приятелски пътища, а да се управлява от компетентни и подготвени специалисти. А досега доказателства за тази компетентност и подготовка няма.		
4	Lazar Dodev (Електронна поща)	<p style="text-align: center;"><b>ДИРЕКТОРСКИ КОНКУРСИ</b></p> <p><b>1. Изискване за заемане на длъжност.</b></p> <p>1.1 Педагогическа правоспособност</p> <p>1.2 Трудов стаж, по специалността поне 5 години</p> <p>1.3 Завършено висше по „Управление в образованието“ или „Образователен мениджмънт“ /виж направленията в т. 4, които е необходимо да се познават/</p> <p>1.4 Поне III-та ПКС.</p> <p><b>2. Конкурсът се състои от:</b></p> <p>2.1 Документна съвместимост за допускане по горните изисквания /допуска се/не се допуска/.</p> <p>2.2 Тест за съвместимост и работа в екип, психическа нагласа за управление на човешки ресурс – 20%.</p> <p>2.3 Тест за работа с нормативната база – 10%.</p> <p>2.4 Стратегия за развитие на училището, поне двугодишна 10 стр., защита/ - 20%</p> <p>2.5 Интервю /комуникативни способности/ - 15%.</p> <p>2.6 Методическа подготвеност /обща методика и детска психология/ за осъществяване на подкрепа - 15%.</p> <p><b>3. Кой провежда конкурса:</b></p> <p>Конкурсът се провежда от поне 7-членна комисия доминирана от преподаватели от училището:</p> <p>3-4 души - преподаватели от училището, в това число и синдикален лидер, зам.-директор;</p> <p>1-2-ма от Обществения съвет, УН, родители /не трябва да се дублира с хора от Общината. Необходимо е <b>да са грамотни и да имат управленски опит.</b> При липса на такива се канят от родителите./;</p>		Предложенията са идентични с тези от т.2 от настоящата таблица с изкл. на разпределението на %. В първото предложение сборът на % е 115, а те са 80.

1 от Общината;  
1 от МОН, но ако е от РУО да е не от същото.

Да **не** се провежда повторна процедура, ако директор от едно училище желае да заеме поста в друго, а се атестира и се оцени пригодността му за това, само чрез събеседване и защита на стратегия.

Конкурсът да се провежда при открити врати. Да се дава възможност да се наблюдава от членове на колектива без право на глас.

## **ВАРИАНТ 2**

Може да се провеждат независими избори /вариант 2/ и се създаде база от директори, на които да се предлага да поемат дадено училище при липса на кандидати.

Централизиран подбор. Осъществява се от „Банкя“ и се поддържа база с директори. Не е много обоснован, но има европейска практика.

### **4. Поддържане на квалификацията:**

4.1 Управление на човешки ресурси

4.2 Финансов мениджмънт в училище

4.3 Методически подходи и контролна дейност

4.4 Е-училище

4.5 Иновативни методи и подходи на преподаване и организация

Знанието по тези науки са необходими и при постъпване на работа, но е необходимо да се поддържат периодично. На всеки 4 години се обучават по тези направления и се оценява развитието на тези компетентности.

Отделно в ДОС за качество ще се оценява управлението на училището, в частност директора и целият екип.

За осъществените конкурси през 2022 да се даде от 6-12 месеца, за да се осъществят тези обучения.

		Предложението е на база анализ на европейски добри практики.		
5	Габриела Николова, (електронна поща)	<p>Бележките са консултирани и с двамата началници на отдели, които има опит в правене на конкурси повече от 15 години.</p> <p>Проектът изглежда, че съчетава части от досегашни подходи в правенето на конкурсите за директорите с елементи от конкурсите за началници на РУО. В същото време обаче не са пълно описани досегашните практики. От друга страна, изпуснати са части от тези подходи, напр. оценка на писмената концепция преди защитата или не са доразработени новите елементи, <b>например оценяване на отворените въпроси.</b></p> <p>Като бъдещи изпълнители на тази наредба правим предложения, които целят да:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Регламентират по- добре реалната практика;</li> <li>▪ Посочване на моменти, в които са ни нужни повече практически подробности;</li> <li>▪ Олекотяват текста и процедурите, където е възможно;</li> <li>▪ Да придадат на наредбата рамков характер, който да не е обвързан с детайлите от моментните постановки в други нормативни актове, които могат да се променят – да не се преписват части от други нормативни текстове;</li> <li>▪ Гарантират това, което е заявено, че трябва да гарантира единната наредба;</li> </ul> <p>Предложенията са по реда на членовете в проекта. <b>Чл. 2, ал.2</b> - считаме че логически принадлежи към ал. 1 и може да бъде преместена там.</p> <p>-----</p> <p>В раздела ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ следва още в самото начало <b>да се посочи дали конкурсите са децентрализирани –с изпитен материал създаден по места или се централизират – с единна дата и писмен материал от МОН.</b> Ако конкурсите не се централизират е излишно тогава МОН да се намесва и да</p>	<p>Приема се</p> <p>Не се приема</p> <p>Не се приема</p>	<p>При частично верен отговор следва да се предвиди по 0,5 т.</p> <p>Двете алинеи са различни по смисъл.</p> <p>-----</p> <p>Необходимостта за издаването на наредбата произтича от чл. 217, ал. 5 от ЗПУО. Наредбата определя реда и условията за организиране и</p>



		<p>ограничава правомощията на работодателя с наредба, която не произтича от Кодекса на труда, нито от ЗПУО.</p> <p><u>Ако наредбата ще има само рамков характер</u> по най - основните моменти от конкурса, то това трябва да се посочи – че всички останали оперативни подробности се решават от органа по провеждане на конкурсите или допълнително ще бъдат разпореждани от МОН. Да се има предвид, че когато има наредба всички атаки и жалби ще се насочат както към това, което е написано, така и към това, което го няма в наредбата, но е било решено по конкретен начин в някоя област. Затова трябва да е ясно по кои въпроси се очаква освен наредбата да има последващи намеси от МОН по друг начин – чрез писма, заповеди и пр. и по кои въпроси началникът на РУО има свободата и отговорността да организира процесите.</p> <p>-----</p> <p><u>Относно структурата на наредбата</u> – Считаме че може да се подобри като (1) се отделят в началото всички комисии и организация, които работодателят създава, (2) провеждане по етапи и (3) начин на оценяване.</p> <p>-----</p> <p><b>Чл. 3</b> – Относно етапите на конкурса:</p> <p>- Най- първата стъпка е оценка, макар и не цифрова, на представените документи относно допустимостта на кандидатите. Считаме, че ще е по- пълно и прегледно <b>оценката на документите да е включено като първи етап.</b> От гледна точка на кандидата също всичко, което следва след подаване на кандидатурите е вече ход на конкурса.</p> <p>-----</p> <p>Този етап може да се развие и като се присъждат точки по нещата, които дават предимство по чл. 31 (2) при равен брой точки. Така справедливо ще са оценени постижения на кандидата до момента, напр. управленски опит, вкл. и налично атестиране до момента, ПКС, допълнителна квалификация свързана с длъжността.</p> <p>-----</p>	<p>-----</p> <p>Приема се за сведение</p> <p>-----</p> <p>Приема се за сведение</p> <p>-----</p> <p>Приема се частично</p> <p>-----</p>	<p>провеждане на конкурса. За цялостната организация отговарят органите по чл. 3, ал. 2 от проекта на наредба.</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Целта на конкурса е да се оценят качествата на кандидата, а не наличието на документи.</p> <p>-----</p>
--	--	--	---	---

		<p>- Считаме, че след като кандидатите са разработили и предали писмен текст, то той трябва да бъде оценен и тази оценка да е елемент в крайния сбор. Това следва да е етап на конкурса след оценката по документи. <u>Мотиви:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Писменият текст е създаден предварително и спокойно от кандидата и с възможност добре да помисли и да ползва ресурси. Концепцията показва определени качества за синтез и подредане на идеи, които е добре да се оценят. После защитата показва допълнителни качества. Едва сборът от трите оценки ще дава пълна картина за кандидата.</li> <li>2. Ако предаденият текст не се оценява, то защо тогава изобщо се изисква – може просто да се каже, че в събеседването се обсъжда визията на кандидата за училището.</li> <li>3. Има опасност от представяне на един текст, а след това презентирание/говорене за нещо съвсем друго.</li> <li>4. Има опасност да бъдат представени формални и елементарни неща, щом те не се оценяват и комисията да не може да направи нищо, а да пренесе това си впечатление върху оценката от защитата, което не би било съвсем коректно.</li> <li>5. Възможно е да се представи не концепция за стратегическо управление, а просто нещо написано, някакво излияние или разсъждения и това няма да има никакви последствия за кандидата.</li> <li>6. Има опит в МОН в оценяването на концепция от конкурсите за началници на РУО и може да се заимстват критерии, оценъчни карти и пр.</li> </ol> <p>-----</p> <p><b>Чл. 4, т. 6 и чл. 7, т. 6</b> – Предлагаме <b>ДА ОТПАДНЕ разкриването на отделен ел. адрес за конкурса.</b> <u>Мотиви:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Институциите полагат големи усилия за осигуряване на сигурността на официалните си ел. адреси, сървъри и пароли и е неразбираемо защо трябва да има друг адрес;</li> <li>- Никаква сигурност няма за кандидата да си изпрати документите на адрес, който не е официален и не е ясно кой го отваря и как е защитен;</li> </ul>	<p>Приема се за сведение</p> <hr/> <p>Приема се</p>	<p>С цел оптимизиране на конкурсната процедура членовете на конкурсната комисия предварително се запознават с концепциите и в деня на нейната защита оценяват съгласно посочените в Приложение 1 критерии.</p>
--	--	---	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ползването на друг адрес за толкова важни цели и трансферът на постъпилите документи до официалното деловодство и до комисията би изисквало подробни правила, а това е излишно усложняване;</li> <li>- Не става ясно дали този мейл е само за постъпване на документите или и за последваща комуникация с кандидатите;</li> </ul> <p>-----</p> <p><b>Чл. 6, ал. 2</b> – предлагаме <b>ДА ОТПАДНЕ обявяването във в-к „Азбуки“</b>. Обявяването на сайта на работодателя е достатъчно в условия на ел. управление и при съвременния манталитет на хората;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Излишно се усложнява процедурата;</li> <li>- В-к „Азбуки“ не е толкова широко достъпен и не е обичайна място, на което хората да търсят обяви за работа;</li> <li>- В-к „Азбуки“ може и да не съществува някой ден и не осигурява повече широта на отразяването от сайта на РУО или МОН;</li> <li>- Публикуването на обяви коства разходи на РУО, които заемат значителна част от месечната издръжка и са ненужни и безсмислени;</li> </ul> <p>За гаранции за отразяването може да се допълни, че обявяването в сайта на РУО да е на заглавната страница и видимо до последния ден от срока за подаване на документи;. Обявата може да се публикува и на страницата на училището, за което се отнася.</p> <p>-----</p> <p><b>Чл. 6, ал. 3</b> – да отпадне анахронизмът „местен печат“, тъй като вече са на изчезване местните печатни медии, както и националните;</p> <p>-----</p> <p><b>Чл. 7</b> е излишен – обявата напълно дублира съдържанието на заповедта. Предлагаме <b>ДА ОТПАДНЕ</b> чл. 7 и чл. 6 да се</p>	<p>-----</p> <p>Не се приема</p> <p>-----</p> <p>Не се приема</p> <p>-----</p> <p>Приема се</p>	<p>-----</p> <p>Изискването за публикуване е регламентирано в чл. 91, ал. 1 от КТ</p> <p>-----</p> <p>Регламентирано е в чл. 91, ал. 1 от КТ</p> <p>-----</p>
--	--	---	---	---

		<p>редактира така че <b>да се публикува по указания начин заповедта на органа.</b></p> <hr/> <p>Заедно с обявата/заповедта, предлагаме <b>да се публикува и типова длъжностна характеристика</b> (чл. 10). Така ще отпадне единствената причина от остарялото и неудобно изискване за лично подаване на документи.</p> <p>В случай, че обявата остане – да отпадне „<i>и характерът на работата</i>“ – характерът на работата се определя в длъжностната характеристика, която предлагаме да се публикува, или в профила на длъжността в Нар. 15, който може да е цитиран в заповедта.</p> <hr/> <p>Предлагаме да се публикува и <b>списък на нормативните актове</b>, по които ще бъде писмено изпитван кандидата.</p> <hr/> <p><b>Като цяло разделът за обявяване на конкурса не отговаря на въпроса дали работодателите на различните институции сами ще решават да обявяват конкурси или това се централизира по досегашния неписан обичай и се обявява едновременно в цялата страна.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ако опитът от тази едновременност се запази, то тук е мястото да се опише досегашния реален ход на процеса – събиране на информация в МОН от работодателите за конкурсните места, разпространение от МОН на единен график на предстоящия конкурс и чак тогава идва ред на началникът за издаде и да публикува заповед.</li> <li>- <b>Без такова единно провеждане стават неясни и последващите постановки от къде се вземат изпитните материали и критериите и дали писмената част се провежда едновременно в цялата страна.</b></li> </ul> <hr/> <p><b>Чл. 8, раздел три</b> – <b>ДА ОТПАДНАТ</b> изискванията към кандидатите – <u>Мотиви:</u></p>	<p>Не се приема</p> <hr/> <p>Приема се</p> <hr/> <p>Не се приема</p> <hr/> <p>Не се приема</p>	<p>Длъжностната характеристика е за конкретната длъжност</p> <p>Изискването е регламентирано в чл. 91, , ал. 2, т. 1 от КТ</p> <hr/> <p>Регламентирано е в чл. 3, ал. 2 от проекта</p>
--	--	---	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Не са в обхвата на чл. 1, според който се определят само условията и реда.</li> <li>- Изискванията към кандидатите произхождат от други нормативни актове, прилагат се поради тяхната сила и не е нужно да се повтарят тук;</li> <li>- Изискванията в другите нормативни актове може да се променят и това прави тази наредба производна и нестабилна;</li> </ul> <p><b>Чл. 9</b> – Ако ще има единни образци на документите по конкурсната процедура, то това трябва да се указва към всяко споменаване на заявление, протокол и пр. Предлагаме <b>да има типов образец и за заявление за участие.</b></p> <hr style="border-top: 1px dashed red;"/> <p><b>Чл. 9, ал. 2</b> – Ел. адрес да се посочва задължително, а не като алтернатива на телефона.</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p><b>Чл. 9, ал. 3</b> – Към изискваните документи предлагаме <b>да се добавят:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>професионална биография</b> – обичайно е това изискване при кандидатстване за работа; при защитата на концепцията е полезно за комисията да има представа за професионалния път и постижения на кандидата; така ще се избегнат и излишни биографични въпроси към кандидата;</li> <li>- <b>документ за ПКС</b> - посочен е като даващ предимство при равен брой точки;</li> <li>- <b>документ за придобита допълнителна квалификация</b> – посочен е като даващ предимство при равен брой точки;</li> </ul> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p><b>Чл. 9, ал. 3, т. 4</b> – към добре дадените параметри на текста може да се добави и <b>размер на полетата</b> и тогава няма да има нужда да се позоваваме на остарелите машинописни</p>	<p>Приема се за сведение</p> <p>Приема се</p> <hr style="border-top: 1px solid black;"/> <p>Приема се</p> <hr style="border-top: 1px solid black;"/> <p>Приема</p> <hr style="border-top: 1px solid black;"/> <p>Частично се приема</p>	
--	--	---	---	--

		<p>стандарти. Добре е да се укаже и допустимостта на двустранно принтиране.</p> <p>-----</p> <p>Добре е да се укаже че надхвърлянето на обема може да води до понижаване на оценката или дисквалифициране. <u>Мотиви</u> - кандидати надхвърлили обема може да се изразят по- пълно и убедително от тези, които са го спазили, да получат по- висока оценка и това няма да е справедливо.</p> <p>-----</p> <p><b>Чл. 9, ал. 3, т. 4</b> – Концепцията пристига запечатана, но по-нататък в текста не става ясно кога комисията разпечатва концепцията и се запознава с нея. Още тук може да се поиска <b>концепцията да е представена в 5 екземпляра</b> – за всеки член на комисията.</p> <p>-----</p> <p><b>Чл. 9, ал. 4</b> – предлагаме начинът на подаване на документите да се оформи в нов чл.</p> <p>Личното подаване на документите ДА НЕ Е единствена възможност. <u>Мотиви:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- старомодно е и е напълно в разрез със стремежите за ел. управление и облекчаване на гражданите;</li> <li>- излишно е, тъй като не се изисква носене на оригинали на документи за сверяване;</li> <li>- длъжностната характеристика може да се публикува (тя не може да е тайна) и така отпада и нуждата да се яви кандидата/пълномощника, за да я получи;</li> <li>- няма никакви практически пречки пакетът документи да е получен по поща - предвижда се усложнен начин за подаване по ел. поща, а липсва много по- семплия и дълго действал в историята начин на подаване на документ по пощата.</li> <li>- желанието на кандидата да се увери, че документите са получени и приети е негова работа и има начини за това;</li> </ul>	<p>-----</p> <p>Не се приема</p> <p>-----</p> <p>Не се приема</p> <p>-----</p> <p>Не се приема</p>	<p>-----</p> <p>Изискванията са разписани в чл. 28, ал. 1 т. 5 от проекта на наредба</p> <p>-----</p> <p>Задължението е вменено на комисията по провеждане при конкретни условия с цел равнопоставеност с тези, които подават по електронна поща.</p> <p>-----</p> <p>В проекта на наредба са предвидени три начина за подаване на документи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- лично;</li> <li>- чрез пълномощник;</li> <li>- по електронна поща с електронен подпис.</li> </ul> <p>При изпращането по куриер или по пощата не се гарантира личността на подателя на заявлението.</p>
--	--	---	--	---

		<p>- гражданите може да кандидатстват за позиция извън общината или и дори извън областта и не е редно да бъдат затруднявани с такива остарели и безсмислени изисквания.</p> <p>В обобщение – считаме, че трябва да осигурят по- широки, равнопоставени и гъвкави възможности за подаване на документите.</p> <p>-----</p> <p>Ако процедурата е единна (с еднакъв изпит на обща дата) трябва да се уточни дали е допустимо кандидат да се явява в повече от една област и последиците от това – опасност от съвпадение на граfiците за явяване на защита, кога разбираме къде е класиран и къде избира да постъпи на работа и какво става на останалите места. Ако тази възможност няма да се допуска, то това трябва ясно да се каже, за да няма жалби и проблеми.</p> <p>-----</p> <p><b>Чл. 13 (4)</b> – Необходимо е да се допълни, че недопускането е на само според представените документи, но и ако служебните проверки по ал. 2 и 3 покажат условия за недопустимост.</p> <p>-----</p> <p><b>Чл. 14</b> - Ако ще имаме единна процедура по конкурса за цялата страна, трябва да е посочен срок за действие на комисията по допускане. В противен случай няма да вървят еднакво процедурите в цялата страна за обжалване и няма да се стигне до еднаква дата за писмения изпит.</p> <p>-----</p> <p><b>Чл. 15</b> – Преди публикуването считаме, че трябва да има момент на уведомяване на работодателя за резултата от работата на комисията. Предлагаме да се посочи срок за публикуване и изпращане на писмата до недопуснатите (като брой дни) след края на</p>	<p>Приема се за сведение</p> <p>-----</p> <p>Не се приема</p> <p>-----</p> <p>Приема се за сведение</p> <p>-----</p> <p>Приема се частично</p>	<p>В проекта на наредба няма ограничения</p> <p>-----</p> <p>Условията за недопускане са регламентирани в ал. 4</p> <p>-----</p> <p>Комисията по допускане е със конкретни задължения, като след изпълнението им комисията не функционира.</p> <p>-----</p> <p>Работодателят е делегирал права на комисииите. Във всеки един момент той може да поиска информация от тях.</p>
--	--	---	--	---

		<p>работата на комисията. Така ще се осигури еднакъв ход на процедурите в цялата страна.</p> <hr/> <p><b>Чл. 15, ал. 2</b> Относно възразяването за недопускане:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- срокът да не е обвързан с получаването на съобщението, а да е <b>от обявяването в сайта</b> – моментът на получаване е неизвестен за нас и не е напълно под наш контрол; получателят може да се измъква от получаване на съобщението;</li> <li>- 7-дневният срок да се намали с <b>на 5 дни</b> - достатъчно е за желаещия да възрази;</li> <li>- да се направи уточнението, че <b>възражението се прави по начините посочени за първоначално подаване на заявление за участие в конкурса.</b></li> </ul> <hr/> <p><b>Чл. 17</b> – Предлагаме да се преработи: Изразът „<i>писмено или по ел. поща</i>“ не е точен - уведомяването във всички случаи е писмено, другото е начин на предаване на писменото съобщение (лично срещу подпис, по пощата с обратна разписка или по мейл). Тук трябва повече да се обмисли дали с различните кандидати се комуникира по различен, предпочитан от тях начин или предварително се обявява какво и как да очакват.</p> <hr/> <p>Съгласно чл. 17 (1) и чл. 26 кандидатите трябва да получават съобщения за етапите от конкурса от двама различни председатели на комисии. Предлагаме тази кореспонденция с кандидатите да се води от работодателя. <u>Мотиви:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- За РУО не е обичайна практика кореспонденцията да излиза от други лица освен от началника.</li> <li>- Комисията по допускане е свършила своята работа с подготовка на окончателния протокол на допуснатите и уведомяване на работодателя. Подготовката и организацията на следващия етап не е в правомощията на тази комисия;</li> </ul>	<p>Не се приема</p> <hr/> <p>Не се приема</p> <hr/> <p>Не се приема</p>	<p>Условията за недопускане са регламентирани в чл. 93, ал. 2 от КТ</p> <hr/> <p>„Писмено“ е изискване, регламентирано в чл. 93, ал. 2 от КТ</p> <hr/> <p>Процедурите са разписани в чл. 93, ал. 1 и чл. 94 от КТ. Делегирани са правомощия на комисиите, а работодателят осъществява контрол.</p>
--	--	--	---	--



		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Тези председатели не могат самостоятелно, на своя глава да определят срокове, без знанието на началника.</li> <li>- Ако конкурсът е единен за цялата страна, би трябвало тези параметри да не се решават от председателите на комисиите и от РУО, а вече да са пресметнати сроковете и да се знае кога е датата за единния ден и час за писмения изпит по единен материал. Това трябва да е известно още при старта на конкурса и дори може вече да е обявено в заповедта.</li> <li>- При единен конкурс в цялата страна до този момент ще е неизвестно на допуснатите само мястото за явяване.</li> </ul> <p>-----</p> <p>Тук е моментът, в който <b>липсва една заповед на началника за определяне на залите, квестори и отговорници за провеждането на писмения етап.</b> Трябва да се вмъкне някъде, за да бъде съобщена на допуснатите – от началника или от председателя. Не е опис начина п</p> <p>-----</p> <p><b>Чл. 18</b> - Предлагаме да <b>отпадне предаване между председателите на копия на писма</b> – оригиналите са в деловодната система на институцията и те могат да бъдат направени видими за когото трябва.</p> <p>-----</p> <p><b>Чл. 19 и 20</b> – Предлагаме 5 да бъде минималния брой членове на комисията и да включва задължителните членове по ЗПУО. Работодателят да може да преценява дали да разшири състава на комисията. Нечетният брой не е задължителен, тъй като решенията не се вземат с гласуване и точките се усредняват между членовете на комисията. За състава на комисията за различните образователни институции предлагаме да не се навлиза в подробности, а да се праща към чл. 217, ал. 5, 6 и 7 на ЗПУО</p>	<p>-----</p> <p>Приема се по принцип</p> <p>-----</p> <p>Не се приема</p> <p>-----</p> <p>Не се приема</p>	<p>-----</p> <p>Чл. 3, ал. 2 от проекта на наредба възлага цялостната организация на работодателя.</p> <p>-----</p> <p>Конкурсите за директори се организират и от кметове на общини. Членове на комисиите са членове на обществените съвети. Изискване е документацията от конкурса да се съхранява отделно на хартия.</p> <p>-----</p> <p>Точният брой на членовете на конкурсната комисия следва да се регламентира, защото е обвързан със системата на оценяване</p>
--	--	--	--	--

		<p>Относно ролята на члена на МОН:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ЗПУО не е предвидил такова участие в комисиите.</li> <li>- В досегашната практика представителят на МОН беше приносител на теста, но в сегашния проект не личи дали това ще е така.</li> <li>- По отношение на стратегиите, членът от МОН няма познаване на средата и конкретиката, за да ги оценява.</li> </ul> <p>Предлагаме <b>представителите на МОН да са членове на комисията със статут на наблюдатели и да имат ролята да гарантират спазването на централизираните правила</b>. Друг вариант е да бъдат изпратени да осъществяват мониторинг на конкурса, без да са членове на комисията.</p> <hr/> <p><b>Чл. 21</b> – По подобие на езика на ПИС, предлагаме да си служим с понятието „<b>изпитен материал</b>“, който съдържа: въпроси със структуриран отговор, въпроси с кратък отворен отговор и решаване на казуси. Наричането на това „тест“ е неточно и неудобна е комбинацията „<i>тест и четири казуса</i>“.</p> <hr/> <p><b>Чл. 23</b> – Предлагаме следното допълнително развиване на постановките:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>да се раздели в отделни членове структурата на изпитния материал от оценяването;</b></li> <li>- Описаният начин на провеждане не отговаря на въпроса дали изпитът се повежда в един ден по единен материал за всички области, които правят конкурс. Дали конкурсите ще бъдат централизирани по досегашния начин или не, това трябва открито да се каже в началото.</li> <li>- Тук е единствената възможност да се установи нормативно досегашната практика по <b>изготвяне на изпитния материал от МОН или друго определено от МОН звено</b>. Иначе тази практика „виси във въздуха“ като изземване на децентрализирани правомощия на работодателя без нормативни основания.</li> </ul>	<p>Не се приема</p> <hr/> <p>Приема се за сведение</p> <hr/> <p>Приема се за сведение</p>	<p>МОН е проводник на държавната политика в системата на предучилищното и училищното образование и чрез своите представители в конкурсните комисии осъществява контрол на организацията и провеждането на конкурсите.</p>
--	--	--	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Липсва досегашната практика на <b>подготовка на изпитни варианти (от кого?) и теглене на вариант в деня (къде?)</b> – ако ще се запази този начин на действие, това тук може да се посочи.</li> </ul> <p>-----</p> <p><b>Чл. 23</b> – Относно оценяването с точки– Свободните отговори може да са частично верни и да има степени в пълнотата и точността. Една точка е недостатъчна. Ако ще се допускат отворени отговори, следва <b>да има точкуване и критерии, които да отчитат различната пълнота и степен на точност на отговорите.</b></p> <p>-----</p> <p><b>Чл. 23 (4)</b> Предлагаме <b>ДА ОТПАДАТ ПРАГОВЕТЕ</b>, както тук, така и за защита на стратегията (чл. 29, ал. 4). Мотиви:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Нараства много напрежението на теста от решаващата важност на този праг.</li> <li>- Прагът още на първия етап го превръща в най- важен, а всъщност това е етапът, който проверява памет и проверява знание, което може да се натрупа и по- късно.</li> <li>- Прагът не служи на по – добрия подбор, тъй като извежда от съревнованието хора на много ранен етап. Единствено служи да намали физическата работа на комисията, което не е справедливо и не следва да е мотив;</li> <li>- Всеки етап от конкурса оценява различни страни на участника и правилната преценка за един човек може да се направи съвкупно от всички етапи.</li> <li>- Възможно е да има случаи на много силно представяне в едната част и малко под прага в другата. Това не прави кандидата по- слаб.</li> <li>- При много строги прагове може да се стигне до често приключване на конкурсите без победител, особено за малки, непривлекателни училища, с малък брой кандидати или с единствен кандидат.</li> </ul>	<p>Приема се</p> <p>-----</p> <p>Не се приема</p>	<p>-----</p> <p>Праговете за преминаване от един етап на конкурса в друг служат като инструмент за подбор.</p>
--	--	--	---	--

		<p>-----</p> <p><b>Чл. 23 (5)</b> – Считаме, че при наличието на 4 казуса, които изискват мислене и формулиране на отговор на чернова, по-добре е <b>времето да е 2 часа</b>.</p> <p>-----</p> <p><b>Чл. 24</b> може да се развие с повече детайли от реалния ход на писмения изпит – теглене на вариант, ползване на чернова, право на излизане, забрана на ползване на технически средства и пр. обичайни детайли за всеки изпит.</p> <p>-----</p> <p><b>Между чл. 24 и 25</b> има празнота <b>как става проверката на писмените работа</b>. Това е важен момент, тъй като вече има отворени въпроси, които не носят механично еднакъв брой точки и не се проверява по шаблон.</p> <p>В досегашната практика всички членове на комисията можеше да присъстват на проверяването, тъй като то беше механично присъждане и сумиране на точки само от затворени отговори. Двойна проверка се правеше по традиция и за предотвратяване на технически грешки. Това обаче не може да е така при оценяването на казусите и на отворените отговори. Необходимо е да се поясни:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>кой засекретява</b> (ал. 3) – редно е това да не са хората от комисията, тъй като не трябва да виждат изпитните работи преди да са засекретени. Засекретяващите може да са включени в заповедта за мястото на провеждане, квесторите и пр. и да се извърши на място, веднага след изпита;</li> <li>- <b>кои от членовете на комисията оценяват</b>, ако това ще са 2- ма от 5. Това може да се укаже в заповедта за комисията;</li> <li>- дали всички присъстват на проверката;</li> <li>- дали оценяващите вписват някъде мотиви за присъдените точки на отворените въпроси и казуси;</li> <li>- <b>общо изискване колко дена след изпита трябва да са готови оценките</b> – досега това ставаше в същия ден на</li> </ul>	<p>-----</p> <p>Приема се</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Приема се частично</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Приема се частично</p>	
--	--	---	--	--

		<p>изпита. Но при промяна във формата на изпита и критериите за оценяването това може да не е възможно. Ако не се проверява в същия ден пред всички, това ще породи въпроси и съмнения къде стоят изпитните работи до проверката;</p> <hr/> <p><b>Чл. 26</b> – Предлагаме (1) да няма прагове и (2) точките на всички да се публикуват - Това ще осигури прозрачност и ще предотврати спекулации и слухове. За да се спази принципа на еднаквост за цялата страна е нужно да се определи колко дена след резултатите от първия кръг се провежда защитата на концепция. Това е нужно и с оглед на престоя на представителя от МОН. До тук не става ясно кога и къде комисията се запознава с концепциите на кандидатите. В този етап от конкурса може да се породят много съмнения за изтичане на информация към конкуренцията, за подмяна на текстовете. Затова е необходимо по- обстоятелствено да се развие тази част. Това ни връща към началото – по- добре е кандидатът в запечатания плик да предостави 5 екземпляра на концепцията си, за да не се стига до размножаване и да възниква още едно място и хора под съмнение. При отваряне на концепцията може всички членове на комисията да се подпишат на всяка страница и това да е гаранция срещу подмяна на текстовете.</p> <hr/> <p>Тук е момента проектът да се допълни и с етап на оценка на концепциите.</p> <hr/> <p>Ако няма прагове, както предлагаме, това оценяване може да се случи и едновременно с оценката писмените работи. Може да се организира и анонимно оценяване на концепциите за институции, за които има повече от един кандидат. Ако ще е анонимно трябва да има допълнителни указания към начина</p>	<p>Приема се частично</p> <hr/> <p>Приема се за сведение</p>	<p>Съгласно чл. 95, ал. 2 от КТ резултатите се съобщават на участвалите лица в конкурса.</p> <hr/>
--	--	---	--	--

		<p>на представяне. Едновременното анонимно оценяване на писмения изпит и на концепцията ще е гаранция, че членове на комисията не се опитват да добавят недостигащи точки на кандидат, да се влияят от мнението за кандидата и др.</p> <hr/> <p><b>Чл. 29</b> – да се поясни, че в азбучен ред се подреждат кандидатите за една и също институция, а не всички.</p> <hr/> <p><b>Чл. 29 (2)</b> – предлагаме да се допълни, че всеки член на комисията „самостоятелно“ прави своята оценка, за да се препятстват практики по обсъждане и взаимно убеждаване. Добре е да се укаже дали комисията попълва своите оценки непосредствено след изслушването на всеки кандидат. Иначе може да се стигне до варианти да бъдат изслушани всички и след това да започват да напасват оценките според интуитивното си предпочитание.</p> <hr/> <p>Може да се обмисли дали защитата да няма <b>елемент на публичност като се допускат до двама представители на Педагогическия съвет.</b></p> <hr/> <p><b>Чл. 30</b> - Считаме, че защитата на концепцията трябва да носи по- голяма тежест като се умножи средния резултат с <b>коэффициент 1, 25 например.</b></p> <hr/> <p>Предлагаме да се намери място да се впише, че оценките писани от отделните оценители във всички етапи отразяват тяхното вътрешно убеждение, окончателни са и не могат да бъдат обект на жалби и съдебно дирене.</p> <hr/>	<p>Приема се</p> <hr/> <p>Приема се за сведение</p> <hr/> <p>Не се приема</p> <hr/> <p>Не се приема</p> <hr/> <p>Приема се по принцип</p> <hr/>	<p>Предложението не гарантира безпристрастност и обективност</p> <hr/> <p>В различните етапи на конкурса се оценяват различни критерии за умения и компетентности на кандидата</p> <hr/>
--	--	---	---	--

		<p><b>Чл. 34</b> е излишен тук – той произтича и се спазва по силата на Кодекса на труда.</p> <p>Предлагаме да се въведе текст, който да дава възможност при определени условия <b>изпитът да се провежда и проверява в ел. среда</b> – директорите да получават задачите и да ги решават, както го правят учениците в 10 клас в НВО за дигитални умения. Така ще може да се облекчи и оценяването на еднозначните въпроси и кандидатът да си знае точките още като излиза. Ще се облекчи и проверката на казусите, тъй като няма да се разчитат ръкописни текстове. Също така по този начин ще се проверят и дигиталните умения на кандидатите. Тази възможност не е за тази година, но скоро и конкурсите ще се развият в тази посока след като има опит в изпитването на учениците.</p>	Приема се за сведение	
6	<p>Aziti</p> <p>Портал за обществени консултации (strategy.bg)</p>	<p>03 юни 2022 г. 13:59:10 ч.</p> <p><b>Средищни училища</b></p> <p>Моля да се разработят и правила за директорите на спортните и музикални училища, които към момента са под шапката да друго министерство, а не МОН. Едно прехвърляне на тези училища към МОН също може да бъде обмислено, като по темата може да се направи анализ какво обучение се предлага, на какво ниво, за кого и с каква цел. За в бъдеще може да се мисли над въпроса за отваряне и развитието на тези училища като <i>средищни</i>, както за приетите по план-прием, така и за деца с всестранны интереси, с изявени и или развити дарби, живущи в същата или друга община.</p>	Приема се за сведение	
7	<p>Синдикат на българските учители (деловодна система)</p>	<p>Синдикатът на българските учители приема проекта на наредбата, като прави следните забележки и предложения:</p> <p>1. По отношение обявяването на конкурсите (<i>чл. 6</i>), считаме за уместно обявите да бъдат по-широко разгласени, за да достигнат до знанието на учителската общественост. В тази връзка предлагаме, освен в изброените печатни издания и електронни страници, да бъдат публикувани и в други средства</p>	Приема се за сведение	Изискването за публикуване на електронната страница на работодателя и във вестник „Аз Буки“ е регламентирано в КТ

		<p>за масова или специализирана информация , като например и във вестник „Учителско дело“</p> <p>-----</p> <p>2. За по-голяма обективност при постигане на поставената в чл. 2 цел на наредбата за „гарантиране на прозрачна конкурсна процедура“, предлагаме към комисииите за провеждане на конкурсите да бъдат определяни и представители на синдикатите като наблюдатели без право на глас и оценка.</p> <p>-----</p> <p>3. В чл. 29, ал. 4 е предвидено, че „кандидат, получил резултат от защитата по-малко от 30 точки, не участва в класирането“. Това условие може да доведе до ситуация, в която кандидат с по-нисък общ резултат да бъде класиран за сметка на кандидат с по-висок общ резултат, което е предпоставка за възможно субективно некоректно оценяване на кандидатите при защитата на концепцията. Например, кандидат получил 50 точки от теста и 29 точки на защитата (общо 79 точки) ще трябва да отпадне от класирането, докато кандидат с 31 точки на теста и 31 точки от защитата (общо 62 точки) ще бъде класиран. В този смисъл предлагаме алинея 4 на чл. 29 да отпадне.</p>	<p>Не се приема</p> <p>Не се приема</p>	<p>В ЗПУО не са посочени като участници в конкурсната процедура „наблюдатели без право на глас“</p> <p>В различните етапи на конкурса се оценяват различни критерии за умения и компетентности на кандидата. Установените прагове служат като инструмент за подбор.</p>
8	<p>14 юни 2022 г. 13:10:31 ч. m.nikolov2107</p> <p>Портал за обществени консултации (strategy.bg)</p>	<p>Чл.3, ал.1, т.2 защитата на концепция за стратегическо управление на институцията.</p> <p>Стратегическото управление представлява набор от решения и действия по формулирането и внедряването на стратегия. Стратегическото управление включва стратегическо планиране, формулиране на стратегията, реализация на стратегията и оценка.</p> <p>ЗПУО</p> <p>Чл. 263. (1) Педагогическият съвет в училището:</p> <p>е. приема стратегия за развитие на училището за следващите 4 години с приложени към нея план за действие и финансиране;</p>	<p>Приема се по принцип</p>	<p>Концепцията е идеен проект и чрез защитата ѝ се цели да се проверят уменията на кандидата за стратегическо мислене – определяне на мисия, визия, цели, действия и резултати, както и уменията на кандидата за защита и реализиране на концепция. Концепцията, изготвена за конкурса за заемане на длъжността „директор“, не е обвързана с процедурата, регламентирана в ЗПУО</p>



		<p>Чл. 269. (1) Общественият съвет в детската градина и училището:</p> <p>е. одобрява стратегията за развитие на детската градина или училището и приема ежегодния отчет на директора за изпълнението ѝ;</p> <p>Наредба 15 за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти в системата на предучилищното и училищното образование</p> <p>Чл. 31. (1) Директорът на държавна и общинска детска градина и на държавно и общинско училище като орган за управление и контрол изпълнява своите функции, като:</p> <p>е. отговаря за разработването и изпълнението на всички вътрешни за институцията документи – правилници, правила, стратегии, програми, планове, механизми и др.;</p> <p>Водещата функция е на Педагогическият съвет в училището, а не на директора и още по-малко на комисията за провеждане на конкурс. Общественият съвет одобрява и контролира процеса по изпълнение. Стратегическото планиране в образованието е демократичен, а не авторитарен акт. Мисля, че защитата на концепция за стратегическо управление на институцията няма място в конкурса за заемане на длъжността „директор“.</p>		по отношение на стратегията за развитие на училището.
9	Таня Георгиева (електронна поща)	<p>Адмиравам желанието Ви, да „облечете“ една много спорна процедура в нормативен акт. Но има една много хубава българска поговорка: „Облякъл се Илия – погледнал се – пак в тия.“. Позволявам си да направя няколко бележки и предложения по проекта на Наредба, от позицията ми на бивш директор, който се яви на конкурс през 2016г. в МОН и след това бях уволнена от началника на РУО Благоевград по политически причини.</p> <p><b>Относно Раздел III, Изисквания към кандидатите от проекта на Наредбата</b></p>		



непедагогическия колектив, няма да е наясно по кои национални програми и проекти работи или възнамерява да работи училището, какви специалисти има, какви дефицити имат тези специалисти, има ли институцията деца със специфични потребности и нуждаят ли се от нужната подкрепа и т.н. точно тези подробности и детайли обричат един конкурс да бъде „нагласен“ за подходящия човек, т.е да бъде „политически обслужен“.

**Относно Раздел V, Допускане до конкурс и Раздел VI, Провеждане на конкурс**

Съгласно чл.19 и чл.20 от проекта на Наредбата – комисията се определя от Началника на РУО /чл.217, ал.2 от ЗПУО/, т.е. членовете на комисията са – **двама членове от РУО определени от началника, представител от МОН, който се определя от Министъра, представител на общинска администрация, определен от кмета на съответната община и представител на обществения съвет към институцията.**

Уважаеми, господин Министър!

И до днес конкурсите се провеждаха по същия субективен начин. **Как ще гарантирате, че членовете в комисията излъчени от началника на РУО няма да са политически зависими, както и членът назначен от кмета на съответната община.** А относно членът в комисията, излъчен от обществения съвет обикновено е там, за да запълни бройката в комисията./ не искам да си мисля, че не сте наясно как се избират членовете в обществения съвет, и, че те обикновено са приближени на директора и кмета/. Остава единствено представителят от МОН, който не е пристрастен към съответната община. Аз не виждам, как с този членски състав на комисията по организиране на конкурса ще гарантирате прозрачна, обективна конкурсна процедура. Дори и посочените критерии при защитата на т.нар. Концепция са субективни спрямо човекът, който се явява.

Текстът не съдържа предложения, а въпроси

Друг недостатък на конкурсната процедура е невъзможността на кандидатите да обжалват решенията на комисията, това че при поискване на протокол от провеждане на конкурса също не се достъпва.

Давам простичък пример с провеждане на един конкурс за „директор“:

През 2016г. се явих на конкурс за „директор“ с още 6 кандидати. Конкурсът се проведе в МОН, с трима членове от МОН, един от РУО и един от Общинската администрация. /И тук също бих поставила въпрос – как и кой ще определя членовете в комисията с какъв ценз трябва да бъдат? Защото има случаи, когато кметът на общината изпраща за член на комисията човек, който въобще не знае за какво иде реч, но знае за кой кандидат да даде максимален брой точки./. През 2020г. бях уволнена от началника на РУО по политически причини./Доказано на две инстанции в съда./През 2022г. съда ме връща на работа като „директор“, но същият началник не може да превъзмogne този факт и организира бойкот в училището ми, заедно с кмета на общината. След редица перипетии и тормоз отново, аз подадох оставка. И сега решавам да участвам, отново в конкурс за „директор“ на някое училище в общината.

Обявява се конкурс за директор на някое училище в Община Петрич, област Благоевград. Началникът на РУО Благоевград, който организира конкурса и прави комисията е г-н Златанов/същият, който ме е уволнил/. Назначава си двама „негови“ експерти в комисията, които преди това са инструктирани, какво да питат и кой. Кмета на Петрич е от ППГЕРБ, същата политическа партия, от която е и началника на РУО/а той е действащ общински съветник от ППГЕРБ, който е в нарушение на основните промени в ЗПУО приети преди месец, т.е началника не е политически неутрален/ - назначава негов човек от Общинската администрация с указания за точния човек и си

съгласуват действията двамата. Представителят на общественения съвет към училището е родител и той обикновено е човек на директора, който ще кандидатства и му се дават подходящи инструкции и на него от кмета. Остава членът на комисията, който е назначен от МОН, но той е само един.

**Та, въпросът ми е, какво ще се случи, ако аз реша да се явя на конкурса и се явя пред комисия в този състав?** Част от тази комисия е участвала в моето уволнение и унищожаване по „нареждане“ на същия този началник на РУО, който организира и сегашния конкурс? Отговорът го оставям на Вас. Само за информация през последните две години в конкурсите, които бяха организирани от същия началник, имаше кандидати, които са били уволнявани от него и те бяха игнорирани и отношението на комисията беше неуважително и подигравателно, и разбира се – никакви шансове.

Ето за това организирането на конкурсната процедура, комисииите назначени от началниците на РУО не са добър вариант. Защото началниците са политически зависими и промените в ЗПУО, които бяха приети относно деполитизацията на началниците все още не се прилагат. Тези комисии трябва да се организират от Министъра на МОН и с повече членове от МОН.

**Съгласно чл.19 и чл.20 от проекта на Наредбата –** Защитата на Концепцията относно критериите – те са изключително субективни и неприложими, дори дискриминационни. Особено за кандидати, които не са част от педагогическите колективи на институциите, за които се кандидатства.

В противен случай тази Наредба ще бъде стария – нов начин, за политически назначения, независимо от качествата на кандидатите. И тези назначения сега ще бъдат „облечени“ в конкретна Наредба и узаконени.

10	<p>РУО – Велико Търново</p> <p>(електронна поща)</p>	<p><b>1. В чл.13, ал.4 да се предвиди възможност кандидатът да представи свидетелство за съдимост на хартиен носител, когато не е възможно получаването му по служебен път. Досегашната ал.4 да стане ал.5.</b></p> <p>„(4) Когато при извършване на служебна проверка за съдимост се получи съобщение, че лицето не попада в обхвата на чл.35б, ал.1, изречение второ от Наредба №8/2008 г. за функциите и организацията на дейността на бюрата за съдимост, председателят на комисията го уведомява писмено като определя срок за представяне на оригинал на свидетелство за съдимост.“</p> <p><u>Мотиви:</u></p> <p>Съгласно чл.35б, ал.1 от Наредба №8/2008 г. за функциите и организацията на дейността на бюрата за съдимост <u>„Електронното служебно свидетелство за съдимост се издава за лица, <b>за които не са съставяни бюлетини за съдимост</b>, включително и по чл. 78а НК. В останалите случаи свидетелство за съдимост се издава по общоустановения ред.“</u></p> <p>Когато едно лице е осъдено за престъпление, извършено по непредпазливост или спрямо него е настъпила абсолютната реабилитация, то може да заема педагогическа длъжност. В този случай обаче няма да е възможно да му бъде издадено електронно служебно свидетелство за съдимост, тъй като за лицето вече е бил съставян бюлетин за съдимост.</p> <p>Не е възможно издаване на електронно служебно свидетелство за съдимост и на чужди граждани.</p> <p>Поради това, ако не е възможно получаване на електронно служебно свидетелство за съдимост, лицето да удостовери изпълнение на изисквания чрез документ получен по общия ред.</p> <p>Такава препоръка е получена чрез писмо изх.№ 9105-437/23.12.2020 г. на заместник-министъра на образованието и</p>	Приема се	
----	--	---	-----------	--

		<p>науката относно резултати от проверки на Инспектората към МОН.</p> <p><b>2. Да се намали броя на казусите от 4 бр. на 2 бр. в чл. 21, ал.1 или да се увеличи общата продължителност на писмения изпит в чл.23, ал.5.</b></p> <p><u>Мотиви:</u>  При 50 въпроса и 4 казуса с продължителност на изпита от 90 минути, кандидатите разполагат средно с 1,6 минути за всяка задача.</p> <p>Решаването на един казус изисква много повече време от минута и половина.</p> <p>Кандидатът трябва да се запознаване с проблема, да го осмисли и да представи писмено възможните варианти за решение. Предоставеното време не дава възможност на кандидата да приключи успешно даже с писменото оформяне на отговора си.</p> <p>Кандидатите следва да имат време спокойно да прочетат всичките си въпроси, да помисля, ако се колебаят и писмено да оформят отговорите на свободните въпроси и казусите.</p> <p><b>е. В чл.8, ал.3 да се промени първото изречение по следния начин</b>  „Длъжността „директор“ на образователна институция може да се заема и от лице, посочено в разпоредбата на чл.213, ал.4 от ЗПУО:  е. граждани на други държави членки;  .....“</p> <p><u>Мотиви:</u>  Първото и второто изречение на ал.3 се повтарят смислово. Изискването на чл.213, ал.4 от ЗПУО се отнася за всички педагогически специалисти</p>	<p>Приема се</p> <p>Не се приема</p>	<p>Не е налице смислово повторение между 1 и 2 изречение, тъй като първото изречение касае лицата, които са педагогически специалисти, а изречението 2 има за субекти лицата, които не са педагогически специалисти и за които чл. 213, ал. 4 от ЗПУО не се прилага.</p>
--	--	---	--------------------------------------	--

11	СРСНПБ (деловодна система)	<p><b>СТАНОВИЩЕ НА СЪЮЗ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ В СИСТЕМАТА НА НАРОДНАТА ПРОСВЕТА В БЪЛГАРИЯ</b></p> <p><i>Относно: Проекта на НАРЕДБА ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА КОНКУРСИ ЗА ЗАЕМАНЕ НА ДЛЪЖНОСТТА „ДИРЕКТОР“ В ДЪРЖАВНИТЕ И ОБЩИНСКИТЕ ИНСТИТУЦИИ В СИСТЕМАТА НА ПРЕДУЧИЛИЩНОТО И УЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ</i></p> <p><b>УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН МИНИСТЪР,</b></p> <p>Съюзът на работодателите в системата на народната просвета в България (СРСНПБ) приветства създаването на документ, определящ условията и реда за провеждане на конкурсите за заемане на длъжността „директор“ на държавните и общинските детски градини, училища и центрове за подкрепа на личностно развитие, както и на държавните специализирани обслужващи звена.</p> <p>В резултат на редица обсъждания СРСНПБ поставя на Вашето внимание следните коментари и предложения, отнасящи се до Проекта на НАРЕДБА ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА КОНКУРСИ ЗА ЗАЕМАНЕ НА ДЛЪЖНОСТТА „ДИРЕКТОР“ В ДЪРЖАВНИТЕ И ОБЩИНСКИТЕ ИНСТИТУЦИИ В СИСТЕМАТА НА ПРЕДУЧИЛИЩНОТО И УЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ:</p> <p>1. В Раздели от I до V се забелязва структуриране на текстовете от законови и подзаконови нормативни актове, както и такива, публикувани във времето при обявяване на конкурси за заемане на длъжността „директор“ на държавните и общинските детски градини, училища и центрове за подкрепа за личностно развитие, както и на държавните специализирани обслужващи звена. В този смисъл СРСНПБ намира предложените текстове за напълно релевантни и счита, че така предложеният единен подход към обявяването на конкурсите, изискванията към кандидатите, необходимите документи за участие и допускането до конкурс при кандидатстването за заемане длъжността „директор“ на</p>		
----	-------------------------------	--	--	--



		<p>всички видове институции в системата на предучилищното и училищното образование намалява риска от елементи на непълнота и/или противоречия при изпълнението на дейностите.</p> <p>-----</p> <p>2. В Раздел I ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ е посочено, че конкурсът за заемане на длъжността „директор“ на държавните и общинските институции се провежда в два етапа: писмен изпит, който включва решаване на тест и решаване на казуси, и защита на концепция за стратегическо управление на институцията. В Раздел VI ПОВЕЖДАНЕ НА КОНКУРСА е посочено, че писменият изпит се провежда чрез решаване на тест и четири казуса, като продължителността на писмения изпит е 90 минути. СРСНПБ счита, че продължителността на писмения изпит следва да бъде <b>удължена с още 30 минути предвид факта</b>, че от кандидатите се очаква да опишат казусите по отношение на възможни проблеми, съотносими нормативни актове към казусите и предложение за решаване с формулирани правилни изводи, което изисква време и задълбочено разсъждение.</p> <p>-----</p> <p>3. С писмения изпит е вписано, че се проверява степента на придобитите от кандидата компетентности, установени в Приложение № 3 към чл. 42, ал. 2, т. 2 от Наредба № 15 от 22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти в съответствие със спецификата на институцията. <b>В тази връзка остава неяснота по отношение на оценката на степента на придобитите от кандидата компетентности, тъй като в приложената скала за оценка липсва в съдържателен план как се определя достигната степен от 1 до 5. Според нас за по-голяма прозрачност е добре резултатите от писмения изпит да се изнесат в деня в който се провежда изпита.</b></p> <p>-----</p>	<p>-----</p> <p>Приема се</p> <p>-----</p> <p>Приема се частично</p> <p>-----</p>	<p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Резултатите се съобщават лично на всеки кандидат</p> <p>-----</p>
--	--	---	---	---

		<p>4. При провеждане на „защита на концепцията за стратегическо управление на институцията“, с оглед на по-голяма прозрачност е добре резултатите от устната защита да се изнесат в деня, в който се провежда събеседването, а не както е предложено в проекта, до три дни след провеждането. Основният мотив за това предложение е наложеното през годините съмнение, че точно през тези три дни се извършват задкулисни пренареждания и се слага 4 правилният кандидат“. Не представлява проблем да бъде извършен механичен сбор на точките от формулярите на комисията, за да може секретарят на комисията да изготви протокол веднага.</p> <hr/> <p>5. СРСНПБ предлага допълнение към състава на комисията. Да бъдат включени като наблюдатели без право на глас, по един представител от работодателските и организации на областно ниво, излъчени по съвместно договаряне на работодателските организации. Към формуляра за защита на концепцията (приложение 1), както и към формуляра за окончателните резултати на кандидатите (приложение 2) да бъдат добавени имена на наблюдатели и място за мнението им, с отразяване на измерими категории (конкурсната процедура е спазена/конкурсната процедура НЕ е спазена). Мотивът за предложението е необходимостта от по-голяма прозрачност и откритост в работата на комисииите, както и създаването на по-голяма обективност при крайното оценяване на кандидатите.</p> <hr/> <p>6. В текстовете, свързани с концепцията за стратегическо управление на институцията, е предложено представянето ѝ на хартиен носител в запечатан непрозрачен плик и/или в криптиран вид чрез един от следните формати: „7z“, „zip“ или „rar“. Вписано е, че председателят на комисията по допускане определя начина за предоставяне на паролата за декриптиране на файла, съдържащ концепцията за стратегическо управление на институцията, но липсват</p>	<p>Приема се за сведение</p> <hr/> <p>Не се приема</p> <hr/> <p>Приема се за сведение</p>	<hr/> <p>Увеличаването на броя на членовете на комисииите не гарантира по-голяма прозрачност, безпристрастност и обективност на конкурсите.</p> <hr/>
--	--	---	---	---

		<p>текстове, които да регламентират как се преодолява риска от „преглеждане“ на хартиения носител на концепцията, както и кой криптира в посочените формати концепцията и/или отваря запечатания непрозрачен плик.</p> <hr/> <p>7. Концепцията е документ, който представя идеята на кандидата за стратегическо управление на институцията за период от три години. Вписано е, че със защитата на концепцията за стратегическо управление на институцията се цели да се проверят уменията на кандидатите за стратегическо мислене – определяне на мисия, визия, цели, действия и резултати, както и умения за представяне, защита и реализиране на концепцията. В този смисъл от кандидатите се очаква да определят мисия, визия, цели, действия и резултати, които е възможно да се разминават с вписаните такива в стратегията за развитие на институцията и плана за действие и финансиране към нея, която се приема с решение на педагогическия съвет на институцията и се одобрява с решение на обществения съвет. В този случай съществува риск от това концепцията на кандидата да не бъде приета и реализирана, въпреки, че е получен висок резултат от защитата. Концептуалните идеи на кандидата следва да намерят последващо отражение в стратегията за развитие на институцията, което означава нейното изменение и актуализиране с решение на педагогическия съвет и одобряването ѝ с решение на обществения съвет. Последното обаче не е гарантирано по никакъв начин и има висок риск от невъзможност за реализиране на концепцията на кандидата. Според нас, ако концепцията не е съобразена с действащата стратегия на институцията трябва да води до възможно най-ниска оценка на кандидата.</p> <hr/> <p>8. В предложените критерии за оценка от защитата на концепция има такива, които налагат добро познаване на вътрешноинституционалните процеси и дейности. Пример за</p>	<hr/> <p>Приема се за сведение</p> <hr/> <p>Не се приема</p>	<hr/> <p>Концепцията е идеен проект и чрез защитата ѝ се цели да се проверят уменията на кандидата за стратегическо мислене – определяне на мисия, визия, цели, действия и резултати, както и уменията на кандидата за защита и реализиране на концепция. Концепцията, изготвена за конкурса за заемане на длъжността „директор“, не е обвързана с процедурата, регламентирана в ЗПУО по отношение на стратегията за развитие на училището.</p> <hr/> <p>Концепцията за стратегическо управление се разработва на базата на публикуваните на електронната</p>
--	--	--	--	---

		<p>това е „отчитане на необходимите ресурси – финансови, интелектуални, човешки и др. за изпълнение на заложените в концепцията дейности“. Този критерий изисква добро познаване на педагогическите специалисти, работниците и служителите (непедагогически персонал) в институцията по отношение на заемани учителски и други длъжности, работни заплати и допълнителни трудови възнаграждения, професионален опит, квалификации и компетенции. Информация, която кандидатът следва да придобие. Тук обаче съществува риск от това кандидатът да не получи достатъчно достоверна информация, която да използва при разработването на концепцията.</p> <p>-----</p> <p>9. В предложените критерии има такива, за които не е посочен инструмент за измерване, а именно: „мотивация за заемане на длъжността“, „умения за работа в екип“ и „нагласа за усъвършенстване“. Уместно е да се уточни и прецизира наличието САМО на обективно измерими критерии, с оглед на точност при оценяването на кандидатите, както и максимално елиминиране на съмненията за субективност.</p>		<p>страница на училището материали и документи и не е задължително да отразява действителното финансово или кадрово състояние на институцията.</p> <p>-----</p> <p>Приема се за сведение</p>
12	<p>Gergana Efremova „Заедно в час“  (електронна поща)</p>	<p>Фондация “Заедно в час” приветства намеренията на Министерството на образованието и науката да актуализира процеса по заемане на длъжността „директор“ в държавните и общинските институции в системата на предучилищното и училищното образование. Гарантирането на прозрачна конкурсна процедура, изградена на принципа на конкуренция въз основа на професионалните и деловите качества на кандидатите за длъжността „директор“, е от изключителна важност за това начело на образователните институции да застанат хора, които имат мотивацията и уменията да работят за качествено образование на всяко дете и добра среда за работа на всеки учител.</p> <p>Използваме възможността да отправим няколко предложения за допълнения към процеса по заемане на</p>		

		<p>длъжността “директор”, които смятаме, че биха работили в посока изпълнение на целите на проектодокумента.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Актуализиране на компетентностния профил на директора и включване на повече инструменти за измерване на компетентностите на кандидата</b></li> </ul> <p>В проектодокумента е записано, че процесът на подбор включва проверка на степента на придобитите от кандидата компетентности, установени в Приложение № 3 към чл. 42, ал. 2, т. 2 от Наредба № 15 от 22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти. За да постигне това изискване целите си, <b>компетентностният профил на директора трябва да бъде актуализиран спрямо новите нужди на учениците, учителите и ръководните екипи на образователните институции. Приложение 1 към настоящето становище съдържа предложение за актуализиран профил за длъжността “директор”.</b></p> <p>Компетентностите, които трябва да притежава един училищен директор, следва да бъдат в основата на конкурсите за заемането на длъжността. Следва да се преосмисли дали единствено писменият изпит, предвиден в проектодокумента, би могъл да измери компетентностите, които кандидатите за директор трябва да притежават.</p> <p>За да отрази в по-голяма степен готовността на кандидата по отношение на необходимите компетентности, <b>процесът на подбор на училищни директори може да бъде подобрен по следните начини:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● въвеждане на професионален HR инструментариум, включително валидирани психометрични инструменти и центрове за оценяване, който да оценява обективно качествата на кандидата и областите за подобрене;</li> <li>● увеличаване на тежестта на оценката на управленските и професионални умения и нагласите на кандидатите за сметка на познанията на нормативната уредба;</li> </ul>	<p>Приема се за сведение</p>	<p>Не се отнася до проекта на конкретната наредба</p>
--	--	---	------------------------------	---

- фокус върху управленските умения, аналитичното мислене, социално-емоционалната интелигентност, мотивацията на кандидата и нагласата му към учениците и процеса на учене;
- актуализиране на инструментите по време на процеса на подбор на база обратна връзка от действащи директори;
- въвеждане на изискване кандидатите за директор да са преминали успешно обучения за училищни лидери с доказана ефективност и качество;
- **професионално сформирани на комисиите за подбор на директори без допускане на лобистики и/или политически влияния. В комисиите по подбор е добре да влизат:**
  - представител на МОН и/или РУО. Ролята на тези експерти е да се уверят, че визията на кандидата отговаря на основните приоритети, нужди и предизвикателства на системата;
  - представител/и на училищния колектив. В тази роля е добре да бъде преподавател, който се ползва с доверието на екипа и е авторитет за тях. Неговата роля е да прецени в каква степен визията, нагласата, начинът на общуване на кандидата се вписват в училищната култура и начин на работа;
  - родител/и и/или членове на Обществения съвет. Изключително важно с оглед изграждането на взаимодействие с училищната общност. Ролята на родителя е да прецени доколко визията на кандидата и начина му на общуване предразполагат към сътрудничество с широката училищна общност;
  - независими експерти по човешки ресурси.
- **Атестиране на директорите**  
 Макар да не е обект на проектодокумента, обръщаме внимание на важността на атестирането на директорите. Системата за атестиране на директори в момента не отговаря на очакванията, които обществото има към училищата. Същевременно директорите са най-важния ресурс и лост на

МОН за въздействие върху качеството и резултатите в системата. Атестацията е основно средство и за налагане на отчетност.

Възможни подходи за подобряване на системата за атестация на директорите са:

- Преминаване към ежегодно атестиране на директорите от РУО с възможно участие на представители на обществените съвети и настоятелствата.
- Повишаване на взискателността на атестиранията посредством професионално изработени атестационни матрици, инструменти и протоколи. Процесът по съдържаните трябва да има пълно припокриване със стратегическите цели на МОН по отношение на учениците, педагогическите специалисти и учебния процес.
- Развиване на капацитета на експертите в РУО, които организират атестационния процес, за да са максимално подготвени да защитят интереса на работодателя и обществото.
- Развиване на капацитета на експертите в РУО, които да подкрепят директорите с проблемна атестация в рамките на изпитателния срок до следващата годишна атестация.
- Необходимост от две последователни положителни атестации за продължаване на договора (вместо мандатност например).

Оставаме на разположение за последващи разговори. Ще очакваме да се свържете с нас при нужда от допълнителна информация във връзка с направените предложения.

С уважение: Траян Траянов  
Изпълнителен директор  
Фондация “Заедно в час”

**Приложение 1: Предложение за допълване на компетентностния профил на директора със следните компетентности:**

**Компетентност**

**Проявление**

<b>Задаване на посока</b>	
<p>Поставяне на приоритет върху</p> <p>1. Резултатите на учениците (знания, умения и отношения)</p> <p>2. Преподавателските и управленски практики</p> <p>3. Училищната култура</p>	<p>Директорът поставя ясен приоритет върху напредъка на учениците, подобряването на преподавателските и лидерски практики в цялото училище и училищната култура. Широкият екип изцяло припознава тези цели и работи върху тях.</p>
<p>Създаване на план за развитие на училището и подобряване на резултатите на учениците</p>	<p>Планът за постигане на промяна е съгласуван с дългосрочната стратегия за развитието на училището. В създаването на плана участва широкият екип, родители, ученици. Планът е фокусиран върху конкретни подобрения в преподаването и ученето. Планът съдържа ясни стъпки, начини за измерване на напредъка, отговорници, времева рамка</p>
<b>Разпределяне на лидерски роли</b>	
<p>Ефективна работа</p>	<p>Директорът и останалите членове на ръководния екип на училището провеждат срещи поне веднъж месечно. Дискутират теми, които се отнасят до приоритетите на училището.</p> <p>Прилагат протоколи при срещите си, редуват се кой да води срещата. Всички</p>



		<p>участват активно в срещата. Атмосферата на срещите е позитивна и продуктивна. Срещите завършват с ясни следващи стъпки и отговорници</p>		
	Овластяване	<p>Директорът овластява ръководния и широкия екип, както и учениците, с роли, съответстващи на приоритетите на училището (резултати на учениците, подобряване на преподаването и ученето, културата на училището). Делегира и подкрепя с цел развитие на лидерските умения на членове на екипа и учениците. Създава култура на учене от грешките.</p>		
	Взимане на съвместни решения	<p>При вземането на решения директорът включва в процеса хората, които решението касае. Има ясен процес за вземане на решение, който включва всички членове на ръководния екип и представители на групите, които решението касае.</p>		
	<b>Подобряване на преподаването и ученето</b>			
	Създаване на професионални учебни общности (ПУО)	<p>Всички учители работят в ПУО и имат споделено</p>		

		<p><i>ПУО е подход, при който група учители работят съвместно за подобряване на учителската си практика и учебните резултати на учениците.</i></p> <p><i>Членовете на тази общност участват в регулярни срещи, на които дискутират постиженията на учениците с цел професионално усъвършенстване.</i></p>	<p>разбиране за това какво е качествено преподаване. ПУО имат ясна цел, фокусирана върху качеството на ученето на всички ученици в училище. ПУО регулярно анализират резултатите на учениците, за да подобряват работата си.</p>			
		<p>Посещаване на класни стаи</p>	<p>Директорът и ръководният екип посещават регулярно класни стаи. Някои от учителите също се посещават взаимно. Дават си конструктивна обратна връзка, която е базирана на ясно споделено разбиране какво е качествено преподаване. Учителите използват тази обратна връзка, за да подобряват преподаването си.</p>			
		<b>Вземане на решения, базирани на данни</b>				
		<p>Анализ на напредъка на учениците</p>	<p>Системите за събиране на данни за напредък на учениците измерват това, което е заложено като приоритет за училището.</p>			

		Училищният екип регулярно проследява напредъка, краткосрочните и дългосрочните цели, свързани с приоритетите на училището. Училищният екип взема решения, базирани на данни. Училищният екип споделя решенията и данните с родители и ученици.		
	Проследяване на представянето на учителите	В училището има работещи системи и процедури за мониториране на преподаването (формални и неформални). Те се използват за диференцирана подкрепа на всеки учител в посока подобряване на преподаването и ученето.		
	<b>Създаване на включваща и позитивна култура на учене</b>			
	Подкрепяне на многообразието	Училищният екип и учениците проактивно се застъпват за уязвими групи. В училището има целенасочени дейности за задълбочаване на разбирането и приемането на членове на уязвими групи в общността		
	Създаване на справедливи процеси	Директорът, ръководният и широкият екип на училището, както и учениците, създават		

		дейности и инициативи, които дават справедлив шанс за изява и принос на всички.		
	Подкрепяне на благосъстоянието	Директорът създава условия и стимулира училищния екип и учениците целенасочено да прилагат практики за подобряване на благосъстоянието си.		
	Чуване на мнението на екипа и общността	Директорът редовно събира мнението на екипа и общността по важни за развитието на училището въпроси. Съществуват ясни за всички от училищната общност механизми за изразяване на мнение и участие в училищния живот. Целенасочено използва неформални и формални контакти, за да чуе обратна връзка от общността.		
	<b>Личностно развитие</b>			
	Целенасочено учене	Директорът съзнателно учи, за да подобрява уменията и нагласите си. Търси обратна връзка от широкия екип и общността за работата си. Рефлектира целенасочено върху работата си и тази на ръководния екип на училището.		

		<p>Грижа за себе си</p>	<p>Създава условия и окуражава членовете на училищния екип да се самонаблюдават и да осъзнават емоционалното, психическото и физическото си състояние.</p> <p>Прилага целенасочени стратегии за подобряване на емоционалното, психическото и физическото си състояние и окуражава членовете на училищния екип да правят същото.</p>		
13	<p>Ирена Анастасова Комисия по образованието в 47-ото Народно събрание</p> <p>(електронна поща)</p>	<p>Във връзка последните промени в Закона за предучилищното и училищното образование (обн., ДВ, бр. 34 от 2022 г.), в резултат на които длъжността „директор“ в държавните и общинските институции следва да се заема въз основа на конкурс, проведен при условията и по реда на Кодекса на труда и на наредба, издадена от министъра на образованието и науката, съгласувано с министъра на младежта и спорта и с министъра на културата, предлагам на вниманието Ви следните бележки и предложения:</p> <p>1. Предлагам чл. 4, т. 1 да се измени така:</p> <p>„1. Наименование на образователната институция, мястото и характера на работата;“</p> <p><b>Мотиви:</b> в чл. 91, ал. 2 от КТ е посочено какво трябва да съдържа обявлението за конкурса. В т. 1 от посочената разпоредба е записано: „наименованието на предприятието, мястото и характера на работата и изискванията за длъжността“. В предложения проект за наредба (вж. чл. 7) е предвидено, че се обявяват мястото и характера на работата. Заповедта за откриване на конкурсната процедура е необходимо да определи „мястото и характера на работата“,</p>		Приема се	

		<p>тъй като последващото обявление се изготвя на основание заповедта.</p> <p>-----</p> <p>2. Предлагам чл. 5 да се измени така:  „Чл. 5. Конкурсите за заемане на длъжността „директор“ на институциите по чл. 1, ал. 1 се провеждат при условията и по реда на глава пета, раздел IV от Кодекса на труда (КТ), в съответствие с разпоредбите на чл. 213, ал. 2 във връзка с ал. 1 и чл. 217, ал. 5 от Закона за предучилищното и училищното образование (ЗПУО), чл. 33, ал.1 -3 от Наредба № 15 и тази наредба.“</p> <p>В чл. 213, ал. 1 от ЗПУО е определено едно от условията, на които трябва да отговарят лицата – български граждани, за да заемат длъжностите на педагогическите специалисти. Лицата е необходимо да са придобили висше образование в съответното на длъжността професионално направление съгласно Класификатора на областите на висше образование и професионалните направления и професионална квалификация, необходима за изпълнението на съответната длъжност. Законът не уточнява образователно-квалификационната степен (ОКС), която е необходимо да са придобили лицата – „бакалавър“ или „магистър“. В предложения проект на наредба е включена разпоредбата на чл. 33, ал. 1 от Наредба № 15 за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти, която норма предвижда, че длъжността „директор“ на посочените образователни институции се заема от лица, придобили висше образование и ОКС „магистър“, каквото изискване няма в ЗПУО.</p> <p>В ал. 2 на чл. 213 от ЗПУО е посочено, че за заемане на длъжността „директор“ на детска градина, училище или ЦПЛР е необходим не по-малко от 5 години учителски стаж. Предвид обстоятелството, че чл. 213, ал. 2 във връзка с ал. 2 от ЗПУО определят минималният учителски стаж и необходимото образование, което трябва да притежават</p>	<p>-----</p> <p>Приема се за сведение</p>	<p>-----</p> <p>Изискванията за заемане на длъжността „директор“ са регламентирани в ЗПУО и Наредба № 15</p>
--	--	--	---	--

		<p>лицата, заемащи длъжността „директор“, посочената разпоредба следва да бъде включена в чл. 5 от наредбата. <b>Важно е да се отбележи, че за заемане на длъжност „старши учител“ се изисква 10 години учителски стаж, за заемане на длъжност „директор“ – 5 години учителски стаж, а за длъжност „експерт“ 1 година. Тази неравнопоставеност води до съществени изкривявания в системата на предучилищното и училищното образование. В случая се лишават от права за участие в конкурс за заемане на длъжност „директор“ лица, заемащи експертна длъжност в РУО, общинска администрация, в МОН</b></p> <hr style="border-top: 1px dashed red;"/> <p>3. В чл. 8, ал. 2, т. 2 се изисква да имат 5 години професионален опит, придобит в област или области, свързани с функциите, определени в длъжностната характеристика за съответната област. Това означава ли, че няма да се изисква не по-малко от 5 години учителски стаж, каквото е изискването на чл. 213, ал. 2 от ЗПУО. Върху това трябва сериозно да се помисли, защото е добре да се дава възможност на експертите от РУО и общинските администрации да могат да кандидатстват, тъй като техният стаж в администрациите е служебен стаж, а не учителски. Освен това ще бъдат поставени при равни условия с кандидатите за директори на спортни училища, за които се изисква не по-малко от 5 години учителски стаж или 5 години професионален опит в областта на физическото възпитание и спорта – виж чл. 213, ал. 3. В тази връзка в чл. 8, ал. 2, т. 2 е добре да се изисква не по-малко от 5 години учителски стаж или 5 години професионален опит в областта на образованието, но тогава ще трябва да се промени чл. 213, ал. 2 от ЗПУО.</p> <p><b>Предложение:</b> Текстът на чл. 8, ал. 3- първото изречение касае кандидати по ал. 1 и пренасочва към ЗПУО, обаче след второто изречение, което касае кандидати по ал. 2, същият текст от ЗПУО е подробно представен, предлагам текстовете</p>	<p>Не се приема</p>	<p>Кандидатите по чл. 8, ал.2 не са педагогически специалисти съгласно чл. 211</p>
--	--	--	---------------------	--

		<p>или да се структурират по-ясно, или трите алинеи да се обединят в една.</p> <hr/> <p>4. В чл. 9, ал. 1 не е предвиден образец, означава свободен текст, или се предполага право на органа по назначаване по своя преценка да създаде образец.</p> <hr/> <p>5. В ал. 2 е посочено ,че към заявлението не се изисква прилагане на копие за присъдена ПКС, а наличието на такава по-нататък в проекта е значимо за кандидати с равен резултат. Ако кандидатът има образователна или научна степен доктор, прилага ли копие?</p> <hr/> <p>6. Предлагам текста „Регистъра на завършилите студенти и докторанти, в заявлението се посочват номер, дата и издател на дипломата, а ако документът за признаване на придобитото в чужбина висше образование е вписан в регистрите за академично признаване на Националния център за информация и документация (НАЦИД), в заявлението се посочват номер, дата и издател на документа за признаване, като копие на диплома не се прилага;“ да се отдели в отделна алинея и да започва с думите „Копие на диплома за висше образование не се прилага, ако ....“</p> <hr/> <p>7. Текстът на ал. 3, т. 3 „документ за проведен медицински преглед, удостоверяващ липсата на заболяванията по чл. 2 от Наредба № 4 от 2016 г. за заболяванията и отклоненията, при които не може да се заема длъжност на педагогически специалист – оригинал, за заемане на длъжностите по чл. 8, ал. 1“ да се допълни и кандидатите по ал. 1 и по ал. 2;</p> <hr/> <p>8. В чл. 9, ал. 3, т. 4 са посочени изискванията за техническото оформление на концепцията, но не и за нейната съдържателна част.</p>	<p>Приема се</p> <hr/> <p>Приема се</p> <hr/> <p>Приема се за сведение</p> <hr/> <p>Не се приема</p> <hr/> <p>Приема се за сведение</p>	<p>Кандидатите по ал. 1 и ал. 2 не са педагогически специалисти</p>
--	--	--	---	---



		<p>9. В чл. 9, ал. 3 да се създаде нова т. 5 със следното съдържание: „документ за медицински преглед, ако трудовата дейност по трудово правоотношение е преустановена за срок над 3 месеца.“</p> <p><b>Мотиви:</b> предложеното допълнение е в съответствие с изискванията на чл. 1, ал. 1, т. 4 от Наредба № 4 за документите, които са необходими за сключване на трудов договор (обн. ДВ, бр. 44 от 25 май 1993 г., изм. и доп. ДВ, бр. 99 от 12 декември 2017г.), издадена от министъра на труда и социалните грижи.</p> <p>10. Чл. 13, ал. 1 текстът да се прецизира: „постъпилите в срок заявления“.</p> <p>11. В ал. 2 на чл. 13 предлагам формулировките да се уеднаквят на всички места в Наредбата – сега в чл. 8, ал. 1, т. 2 пише друго, в ал. 2 нещо по-близко до това, а в чл.9, ал. 3 е част от настоящата формулировка.</p> <p><b>Коментар:</b> Относно текста „За кандидатите, завършили висше образование в чужда държава, комисията извършва служебна проверка в регистрите за академично признаване на НАЦИД за наличието на удостоверение за академично признаване, когато удостоверението е издадено след месец април 2009 г.“. В момента няма изрично изискване дипломи от чужди университети да бъдат признавани от НАЦИД, преди човек да заеме педагогическа длъжност, някой от кандидатите ще се окаже в положение като учител без проблем, но за да стане директор трябва да мине през НАЦИД.</p> <p>12. Предложение по текста на ал. 4 „Не се допускат до участие в конкурса кандидати, които не са представили всички необходими документи или представените документи не удостоверяват изпълнението на изискванията за заемането</p>	<p>Приема се</p> <p>Приема се</p> <p>Приема се за сведение</p> <p>Не се приема</p>	<p>В нормативен акт не може да се регламентират всички възможни проблеми, които биха могли да</p>
--	--	---	--	---

		<p>на длъжността.“ Да се предвиди възможността какво решение да взема комисията по допускане, ако документите са изпратени по електронен път, но някое от описаните в заявлението приложения липсва като прикачен файл, или при криптираната концепция файлът не може да бъде отворен по някаква причина.</p> <p>-----</p> <p>13. В чл. 14 думата „съображения“ да се замени с думата „мотиви“.</p> <p>-----</p> <p>14. Предложение за редакция на текста на чл. 15, ал. 1 „Органът по назначаване публикува на интернет страницата си...“ Едва ли лично председателят има достъп да публикува каквото и да било, а и не е ясно на коя интернет страница.</p> <p>-----</p> <p>15. Да се прецизира текста ... „писмено или по електронната поща“. Формулировката е непълна, защото на практика и по електронната поща съобщенията са писмени и в този смисъл „или“ е некоректно, в същото изречение думата „съображения“ да се замени с „мотивите за отказ“.</p> <p>-----</p> <p>16. Текстът на чл. 15, ал. 2 да уточни с какъв акт работодателят оповестява решението си.</p> <p>-----</p> <p>17. Текстът на чл. 17, ал. 1 предвижда: „Председателят на комисията по допускане съобщава писмено или по електронната поща на допуснатите кандидати датата, часа за започване и мястото за провеждане на съответния етап от конкурса и определя начина за предоставяне на паролата за декриптиране на файла, съдържащ концепцията за стратегическо управление на институцията. Председателят на комисията по допускане обявява датата, часа за започване и мястото за провеждане на съответния етап от конкурса и на интернет страница на органа по чл. 3, ал. 2“.</p>	<p></p> <p>-----</p> <p>Не се приема</p> <p>-----</p> <p>Не се приема</p> <p>-----</p> <p>Приема се частично</p> <p>-----</p> <p>Не се приема</p> <p>-----</p> <p>Приема се</p>	<p>възникнат. Председателят на комисията следва да вземе решение.</p> <p>-----</p> <p>Терминът е регламентиран в чл. 93, ал. 2 от КТ</p> <p>-----</p> <p>Проектът на наредба регламентира задълженията на комисиите, на които работодателят делегира правомощия.</p> <p>-----</p> <p>Уведомяването не изисква издаването на специален акт.</p> <p>-----</p>
--	--	--	---	---

		<p><b>Коментар:</b> В случай, че кандидатът не достигне до етап за защита на концепция следва да се обмисли към кой момент ще се иска паролата. Отпадналият след теста кандидат едва ли би бил съгласен да даде достъп до разработката си.</p> <hr/> <p>18. В текста на чл. 18. Да се добави и акт на работодателя, с който е приел за основателно някое от подадените възражения.</p> <hr/> <p>19. Чл. 19. Ал.1. Съответният орган по чл. 3, ал. 2 определя комисия за провеждане на конкурса, която се състои от петима членове, в това число председател. Председателят на комисията от коя квота е.</p> <hr/> <p>20. От текста на чл. 23 ал. 1 не става ясно дали се предвижда разделяне на времето за работа по двете части на теста. Първата част от първия етап на конкурса е тест с максимален брой точки – 30. Решаването на казусите носят още 20 точки, но кога им се дават на кандидатите – заедно с теста, след него, с общо време за работа ли ще са или разделено време за двете части на писмения етап. Да се опише всичко, което съдържа писмения изпит.</p> <hr/> <p>21. <b>Предложение:</b> В текста по ал. 2 – през казусите да се провери грамотността на кандидата.</p> <hr/> <p>22. Да се прецизира и разясни текста: „Максималният брой точки за всеки казус е 5 точки.“ Вероятно се има предвид, че общата оценка от петимата членове на комисията е максимум 5 точки на казус. При свободните отговори и при казусите оценяването е различно от тест с избор от три отговора и следва да има подробни критерии и ясна</p>	<p>Не се приема</p> <hr/> <p>Въпрос, а не предложение</p> <hr/> <p>Приема се</p> <hr/> <p>Не се приема</p> <hr/> <p>Приема се</p>	<p>Допускането след възражение не изисква специален акт</p> <hr/> <p>Работодателят организира и провежда конкурсите и определя комисииите.</p> <hr/> <p>Целта на теста е да се проверят знанията и уменията на всеки кандидат да се справя със задачи, свързани със задълженията на длъжността</p>
--	--	---	---	--

		<p>система за формиране на една обща оценка от петчленна комисия. В текста на ал. 5 е посочено, че времето за писмения изпит е 90 минути, от което следва, че няма формално разделяне на времето между двете части на писмения изпит. Времето за решаване на тест до сега е 50 затворени въпроса за 80 мин. Сега има усложняване – 40 затворени въпроса, 10 със свободни отговори и решаване на 4 казуса. Предлагам времето за провеждане на писмения изпит да стане 120 мин.</p> <p>-----</p> <p>23. В текста на чл. 25. Е записано, че конкурсната комисия изготвя протокол за резултатите от писмения изпит, който се подписва от всички членове на комисията. Ако се има предвид Приложение № 2 да се посочи в текста. Ако е друг вариант на протокол, да има текст, от който това да става ясно.</p> <p>24. В текстовете на чл. 28, ал.1 критериите за оценка от защитата на концепция да се преработят тъй като:  Текстът на т. 4 „отчитане на необходимите ресурси – финансови, интелектуални, човешки и др. за изпълнение на заложените в концепцията дейности“ е некоректен, предполага изначална неравнопоставеност между кандидати, които работят в институцията и външни кандидати.  Текстът на т 8 „умения за работа в екип“ – Непроверимо по време на събеседване за защита на концепция – може да се видят нагласите и знанията на кандидата как следва да се работи в екип, но няма шанс да бъдат установени уменията му за практическото им приложение.  Текстът на т. 9 „нагласа за усъвършенстване“ – Не е ясно – за усъвършенстване на институцията, за която кандидатства, или за професионално развитие и усъвършенстване на кандидата. Нагласата е предпоставка за създаване на умения и не може да бъде обективно измерена.</p> <p>-----</p>	<p>-----</p> <p>Не се приема</p> <p>-----</p> <p>Приема се за сведение</p> <p>-----</p>	<p>-----</p> <p>Протоколът с резултатите от писмения изпит е различен от формуляра „Приложение 2“</p> <p>-----</p>
--	--	--	---	--

		<p>25. Да се посочи в текстовата част колко точки носи всеки от критериите, като общия брой точки трябва да е равен на максималния брой точки по чл. 29, ал. 3.</p> <p>-----</p> <p>26. По отношение на критериите в Приложение № 1 към чл. 29, ал. 2 – формуляр от защита на концепция за развитие на институцията чрез интервю – да се разработят обективно установими критерии.</p> <p>Критерий 2. Съответствие на концепция за стратегическо управление на институцията с нейната специфика и характерни особености – Наредбата да определи ред за запознаване на членовете на комисията и кандидати, които са външни за съответната институция за запознаване предварително с „нейната специфика и характерни особености“, за да може по измерими критерии да се постави обективна оценка.</p> <p>Критерий 5. Съответствие на концепцията с техническите изисквания по чл. 9, ал. 3, т. 4 при разработването ѝ – Т.е. установяваме елементарна техническа и ИТ грамотност на кандидата – дали познава шрифтове, дали може да форматира с правилни междуредия, дали може да постави 10 страници в непрозрачен плик? Това не е много смислен критерий по отношение на функциите за длъжността.</p> <p>Критерий 6. Мотивация за заемане на длъжността – неизмерим критерии чрез концепцията, концепцията следва да съдържа визията на кандидата за управление на институцията и този критерий не е съотносим към изискванията за разработване на концепция.</p> <p>Критерий 8. Умения за работа в екип – Обективно неустановимо при кратко събеседване.</p> <p>-----</p> <p>27. Приложение № 2 към чл. 30, ал. 3 в Колона № 2 Резултат от писмения изпит – тест – да се допълни и решаване на казуси.</p>	<p>Не се приема</p> <p>-----</p> <p>Приема се за сведение</p> <p>-----</p> <p>Не се приема</p>	<p>Регламентирано е в чл. 29, ал. 2 и във формуляра – Приложение 1 са разписани степените на оценките за всеки критерий</p> <p>-----</p> <p>Резултатите от оценяването на казусите се включват в резултата от писмения изпит - тест</p>
--	--	---	--	---

		<p>28. По отношение на текста в чл. 31, ал. 2 „При равен резултат комисията подрежда в класирането на по-предно място кандидата с по-висока професионална квалификационна степен и придобита допълнителна квалификация“.</p> <p>Няма изискване към кандидатите да имат ПКС, или да предоставят копие на документ за ПКС или друга квалификация. Как се сравняват кандидат с 1 ПКС и кандидат с научна степен доктор? Не е ясно и затова ще е широко тълкувано какво се има предвид с „придобита допълнителна квалификация“ – какво да има директорът – друг учебен предмет, или да е финансист/юрист/архитект/... или просто 2-3 различни магистратури, без значение дали са приложими.</p> <p>29. Не е ясно протоколът за проведения конкурс по чл. 32, ал. 1 по собствен образец на органа по назначаване. Предлагам да се добави като приложение.</p> <p>30. Предлагам в текста по ал. 2 „Протоколът по ал. 1 ведно с цялата събрана в хода на конкурсната процедура документация, се представя на съответния орган по чл.3, ал. 2.“ Да се предвиди текст за срок на съхранение и ред за архивиране.</p>	<p>Приема се</p> <p>Не се приема</p> <p>Приема се за сведение</p>	<p>Протоколът се създава на основание на данни и факти.</p> <p>Регламентирано е в чл. 35 от проекта на наредба.</p>
14	<p><b>Милена Андонова</b> старши учител по математика в ПГЧЕ „Васил Левски“, Бургас</p> <p>(електронна поща)</p>	<p>Предложение за промяна на член 20 ал.1 и 2 на Проект на Наредба за провеждане на конкурси за заемане на длъжността „директор“ в държавните и общинските институции в системата на предучилищното и училищното образование</p> <p>Чл. 20. (1) В комисията за провеждане на конкурса за заемане на длъжността „директор“ на общинско училище се включват двама представители на РУО, определени от началника на РУО, представител на МОН, определен от министъра на образованието и науката, представител на общинската</p>	<p>Не се приема</p>	<p>Увеличаването на броя на членовете на комисиите не гарантира по-голяма прозрачност, безпристрастност и обективност на конкурсите.</p> <p>В случай че в комисията участва представител на педагогическия</p>

		<p>администрация, определен от кмета на общината, <i>двама представители на педагогическата колегия на училището, определени от Педагогическия съвет</i>, както и представител на обществения съвет в училището.</p> <p>(2) В комисията за провеждане на конкурса за заемане на длъжността „директор“ на държавно неспециализирано училище се включват двама представители на РУО, определени от началника на РУО, представител на финансиращия орган, <i>двама представители на педагогическата колегия на училището, определени от Педагогическия съвет</i>, на обществения съвет на училището и представител на МОН, определен от министъра на образованието и науката.</p> <p>Мотиви:</p> <p>Следвайки принципа за деполитизиране на образованието се налага необходимостта от по-голяма прозрачност и публичност при провеждането на конкурсите за назначаване на лица на длъжност „директор“ в държавните и общинските институции.</p> <p>За спазване принципа на прозрачност е необходимо в избора да участват всички заинтересовани страни, т.е. представители на РУО, местната власт, представители на родителите и педагогическата колегия.</p>		<p>колектив не се гарантира безпристрастност. Видно от чл. 20 от проекта на наредба всички членове са външни за институцията лица.</p>
15	Илиана Божилова (електронна поща)	<p>Здравейте! Бих искала да дам предложение относно <b>Проект на Наредба за провеждане на конкурси за заемане на длъжността „директор“ в държавните и общинските институции в системата на предучилищното и училищното образование</b></p> <p>Тъй като за старши учител има изискване да има придобито V ПКС , а за главен учител III ПКС, бих желала да предложа такива изисквания да има и за заемане на длъжността „директор“, а именно придобита III, II или I ПКС.</p>	Приема се за сведение	Изискванията за заемане на длъжността „директор“ са

		Предполага се , че той трябва да бъде по-квалифициран от по-голямата част педагогически персонал!		регламентирани в ЗПУО и Наредба 15
16	Ванеса Тодорова (електронната поща)	<p>Приветствам начинанието да се изготвят правила за прозрачна конкурсна процедура при избор на „директор“ в системата на предучилищното и училищно образование. Внимателно прочетох както проекта, така и мотивите към него. В резултат на мои наблюдения забелязах следните въпросителни :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разглеждайки чл. 20, ал. 1 от Проекта не става ясно дали общински ЦСОП се включва наравно с общинските училища. Не е ясно и къде се посочва състава на комисията за избор на „директор“ на държавните ЦСОП.</li> <li>2. Моля да се вземе под внимание факта, че всички ЦСОП в страната нямат обществени съвети и замяната на този представител с още един член на РУО дава числено превъзходство в комисията от една институция, като същевременно лишава кандидатите за директори на ЦСОП от равнопоставеност с другите кандидати за директори.</li> <li>3. Не е ясно как ще има прозрачност при защита на концепцията за развитие и стратегическо управление на образователната институция.</li> <li>4. 90 минути време достатъчни ли са, за да се разгледат и обосноват решенията на четири казуса, като преди това трябва да се реши и тест с 50 затворени и отворени въпроси?</li> <li>5. Защо в комисиите не са включени действащи директори, които най- правдиво и точно ще оценят притежаваните от кандидатите качества за заемане на тази позиция.</li> </ol> <p>В този ред на мисли правя следните предложения:</p> <p><b>ПЪРВО:</b> Да се обособи самостоятелна алинея към чл. 20, в която ясно да е посочен състава на комисията за Центровете за специална образователна подкрепа- държавни и общински.</p> <p><b>Да се замени представителя на обществения съвет/ в ЦСОП</b></p>	<p>Приема се частично</p> <p>Не се приема</p>	<p>В случай че в комисията участва представител на педагогическия</p>



		<p>няма такива според ЗПУО/ с представител на Педагогическия съвет на институцията, избран на заседание.</p> <p><b>ВТОРО:</b> Да се отворят вратите за обществеността при защита на концепцията за развитие и стратегическо управление на образователната институция от всеки кандидат. Само по този начин ще има пълна прозрачност, а не „купени“ концепции и „спечелени“ от наши хора.</p> <p><b>ТРЕТО:</b> Синдикатите да се включат активно в комисиите по избор на директори на училища, детски градини и други образователни звена.</p>	<p>Приема се за сведение</p> <p>Не се приема</p>	<p>колектив не се гарантира безпристрастност. Видно от чл. 20 от проекта на наредба всички членове са външни за институцията лица.</p> <p>В ЗПУО не са предвидени представители на синдикални организации и работодателски и частни организации.</p>
17	Национална мрежа на децата Vanina Kirova (електронна поща)	<p>Национална мрежа за децата приветства инициативата на Министерството на образованието и науката да представи за обществено обсъждане проект на Наредба за провеждане на конкурси за заемане на длъжността „директор“ в държавните и общинските институции в системата на предучилищното и училищното образование. Ние искрено вярваме, че само чрез открити и справедливи конкурси - при ясни правила, равнопоставеност и без външни влияния, включително и политически, най-подготвените професионалисти ще могат да поемат управлението на институциите в областта на предучилищното и училищното образование. От избора на директори на държавните и общинските институции в голяма степен зависи повишаването на качеството на предлаганото в тях обучение, възпитание и социализация, изграждането на училищни общности, работа с родителите и значимите близки и развиване на всички елементи на една успешна образователна система. Ние от Национална мрежа за децата смятаме, че е от ключово значение конкурсната процедура да гарантира, че само доказани специалисти, ползващи се с</p>		

		<p>високо обществено доверие, ще получат възможност да разгърнат лидерските си умения и визията си за развитието на съответната институция, ще утвърждат свои политики, екипи и партньорства при ясна отчетност и включване на местните общности, родителите, учениците и всички заинтересовани страни.</p> <p>Като благодарим за предоставената възможност да изложим позицията си по така предложения проект, Национална мрежа за децата предлага следните бележки към документа: <b>1. Изискванията към кандидатите: формулирани са добре и отговарят на законовите изисквания за заемане на длъжността. 2. Комисия по допускането: не става ясно с каква експертиза са членовете на комисията и какъв е точният им брой.</b> Следва да се разпише по-ясно с какво образование и от коя институция са председателят и членовете на комисията, които проверяват документите на кандидатите. <b>3. Комисия за провеждане на конкурса: подходящо е в комисията да влизат представители на МОН и РУО, но в същото време липсва изрично посочен представител на родителите.</b> Представителят на обществения съвет на институцията би могъл да бъде от квотата на родителите, но това не е изрично посочено. В същото време родителите са една от пряко ангажираните страни от общността и е особено важно да има техен представител в комисията, за да оцени каква е визията на отделните кандидати за развитието на институцията. Със същите аргументи смятаме за подходящо <b>да има и представител на педагогическия колектив, който да бъде безспорен авторитет и да се ползва с доверието на педагогическите специалисти, родителите и учениците.</b> Смятаме, че в наредбата следва да се разпише ясно и конкретно как ще се излъчват представителите на родителите и на педагогическия колектив. С цел по-обективно и експертно оценяване предлагаме <b>като член на комисията да бъде включен и независим експерт по човешки ресурси</b>, както и да се развива системата на независими специалисти и центрове, които да</p>	<p>Приема се за сведение</p> <p>Не се приема</p> <p>Приема се за сведение</p>	<p>Броят на членовете на комисиите по допускане е определен в чл. 12. Съставът на комисиите се определят от работодателя</p> <p>В комисиите са включени представители на обществените съвети към училищата и детските градини. Общественият съвет решава какъв представител да излъчи за включване в комисия – родител, педагогически специалист или друг член на обществения съвет.</p> <p>В случай че в комисията участва представител на педагогическия колектив не се гарантира безпристрастност. Видно от чл. 20 от проекта на наредба всички членове са външни за институцията лица.</p>
--	--	--	---	--

оценяват и проследяват процеса на подбор, но и на атестация и развитие на кандидатите и да отправят препоръки на системно ниво. Ние от Национална мрежа за децата използваме случая, за да изразим позицията си, че процесът на подбор както на директорите, така и на учителите следва да бъде ориентиран към актуализиране на компетентностния профил, базиран на нуждите на образованието в XXI век. В него трябва да залегнат прозрачни и обективни критерии за заемане на длъжности, като акцентът да пада върху лидерските качества, аналитичното мислене, социално-емоционалната интелигентност и мотивацията на кандидатите, а не единствено върху познаването на нормативните актове. Само по този начин обществото ще бъде уверено, че избраните на тези длъжности притежават необходимата висока експертиза и професионализъм.

Ние от Национална мрежа за децата призоваваме и за актуализиране на стандартите за управлението на качеството. В момента липсва цялостна визия и единна рамка за това какво означава качество според съответния образователен етап и според вида подготовка. Има нужда от определяне на ясна дефиниция за качество на база на резултатите, които искаме да бъдат постигнати в предучилищното, училищното и висшето образование. Разработването на подобен цялостен стандарт за качество би дало ясна визия за това какво очакваме от образователната система, което е необходимо условие преди да определим по какви начини да достигнем тези цели. Ясната визия за това би задавала и критериите за избор на работещите в системата, както и тези за оценка на тяхната работа. Национална мрежа за децата остава последователен и отворен към взаимодействие партньор на институциите за изграждане на по-добри политики за деца. Национална мрежа за децата е обединение на граждански организации и съмишленици, работещи с и за деца и семейства в цялата страна. Насърчаването, защитата и спазването на правата на детето са

Приема се за сведение

Не се отнася до проекта на наредба

		<p>част от ключовите принципи, които ни обединяват. Ние вярваме, че всички политики и практики, които засягат пряко или косвено децата, следва да се изготвят, прилагат и наблюдават, като се взема предвид принципът за висшия интерес на децата и с активното участие на самите деца и младежи. Във всички наши действия ние се ръководим от Конвенцията на ООН за правата на детето като водещ документ, който определя философията, ценностите и начина на работа на Мрежата за децата.</p>		
18	<p>Дирекция „Учебници и учебна документация“  (електронна поща)</p>	<p>По отношение на проекта на Наредба за провеждане на конкурси за заемане на длъжността „директор“ в държавните и общинските институции в системата на предучилищното и училищното образование, дирекция „Учебници и училищна документация“ препоръчва навсякъде в текста на наредбата думите „издател на дипломата“ да се заменят с „висше училище, от което е издадена дипломата“.</p>	Приема се	