



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно изграждане на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ НА АКАДЕМИЧНИЯ СЪСТАВ НА СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „Д. А. ЦЕНОВ“

ГЛАВА ПЪРВА ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. С тези правила се уреждат условията и редът за организация на дейностите по индивидуално кариерно планиране, обучение, въвеждане и социализиране на академичния състав, като част от системата за кариерно развитие на академичния състав на СА.

Чл. 2. (1) Вътрешните правила са съобразени със спецификата на управлението на човешките ресурси, основана на визията на Стопанска академия, конкретизирана в Мандатната програма за дейността на Стопанска академия „Д. А. Ценов“ за периода юни 2011 г. – май 2015 г.

(2) Правилата за кариерно развитие са обвързани с Мандатните програми и други стратегически планове и програмни документи на факултетите и катедрите в СА „Д. А. Ценов“.

Чл. 3. (1) Вътрешните правила за кариерно развитие са разработени в съответствие със Закона за развитието на академичния състав в Република България, Закона за висшето образование, Правилника за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в Република България, Правилника за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в СА „Д. А. Ценов“, както и при гарантиране на:

1. равен достъп до информация за кариерно развитие;



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно изграждане на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

2. координираност и взаимодействие с всички страни, заинтересувани от процеса на кариерно развитие на академичния състав в СА;
3. надеждна обратна връзка;
4. публичност и прозрачност на процеса на кариерно развитие на всички йерархични нива;
5. качество на процеса.

(2) Вътрешните правила са разработени с разбирането за процес на кариерно развитие, базиран на принципите за:

1. законност;
2. организационно начало;
3. субординация и координация;
4. равенство, взаимно уважение и съпричастност;
5. самостоятелност при изготвяне на план за кариерно развитие и безпристрастност при съгласуване с прекия ръководител;
6. достъпност, публичност и прозрачност;
7. последователност и предвидимост;
8. отговорност и отчетност;
9. резултатност и ефективност.

Чл. 4. (1) Вътрешните правила за кариерното развитие са част от Политиката за кариерно развитие в СА „Д. А. Ценов“ – Свищов.

(2) Кариерното развитие е непрекъснат целенасочен процес на подпомагане на професионалната реализация и квалификация на академичния състав, с цел постигане стратегическите цели на висшето училище.

(3) Кариерното развитие дефинира академичния състав като ключов ресурс за генериране на конкурентоспособни предимства на висшето училище и социален капитал с възможност за развитие.

(4) Вътрешните правила за кариерно развитие разглеждат членовете на академичния състав като отделни личности със своя индивидуалност, знания,



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

опит, ниво на компетентност, потребности, интереси, мотивация и лични кариерни цели.

Чл. 5. Вътрешните правила за кариерно развитие имат за цел:

1. Подпомагане процеса на осигуряване на СА с академичен състав с нужната квалификация и компетенции за обезпечаване на качествен учебен процес, научноизследователска дейност и управление на процесите.
2. Мотивиране и подпомагане на академичния състав за себеразвитие, основаващо се на ясни правила, принципи, отговорности и принадлежност към изградена корпоративна култура.

ГЛАВА ВТОРА

ВЪВЕЖДАНЕ И СОЦИАЛИЗИРАНЕ НА АКАДЕМИЧНИЯ СЪСТАВ

Чл. 6. (1) На въвеждане и социализиране подлежат новоназначените членове на академичния състав на СА.

(2) Въвеждането и социализирането се извършва колективно и индивидуално.

Чл. 7. (1) Колективното въвеждане и социализиране се извършва едновременно за всички новоназначени членове на академичния състав на СА.

(2) Въвеждането и социализирането по ал. 1 се провежда под формата на публично персонално представяне на новоназначените лица на Общо събрание на факултета, към който те принадлежат.

Чл. 8. (1) Въвеждането и социализирането може да се извърши и индивидуално, за всеки отделен новоназначен член на академичния състав на СА.



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно изграждане на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

(2) Индивидуалното въвеждане и социализиране се извършва по преценка на ръководител на катедра, при отчитане потребностите на новоназначеното лице.

(3) Индивидуалното въвеждане и социализиране се осъществява от научния секретар на катедрата, в чийто състав е новоназначеният член на академичния състав на СА.

(4) Индивидуалното въвеждане и социализиране се извършва през първите шест месеца от назначаването на лицето.

(5) Индивидуалното въвеждане и социализиране се провежда в две форми:

1. структурирано въвеждане – през първите три месеца от назначаването на лицето;
2. неструктурирано въвеждане – между четвъртия и шестия месец от назначаването на лицето.

Чл. 9. Научният секретар информира ръководителя на катедра за извършената работа по въвеждането и социализацията на новопостъпилите членове на катедрата.

ГЛАВА ТРЕТА ИНДИВИДУАЛНО КАРИЕРНО ПЛАНИРАНЕ

Чл. 10. (1) Индивидуалното кариерно планиране се осъществява чрез разработване на индивидуален кариерен план, който съдържа средносрочни и годишни цели.

(2) Средносрочните кариерни цели са четиригодишни и обхващат мандатния период на управление на СА „Д. А. Ценов“.

(3) Членове на академичния състав, които са назначени по време на мандата на ръководството, разработват средносрочни кариерни цели за периода от сключването на трудов договор до края на текущия мандат на управление.



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

(4) Академичният състав, назначен на трудов договор за определен срок, разработва средносрочни кариерни цели до края на срока на договора.

(5) Средносрочните кариерни цели се детайлизират в годишни.

(6) Индивидуален кариерен план се разработва от всеки член на академичния състав на основен трудов договор в СА.

(7) Индивидуален кариерен план не разработва академичният състав на академична длъжност „професор“ в СА.

(8) Индивидуален кариерен план не разработва академичният състав, който не подлежи на атестиране по смисъла на чл. 9, ал. 1 и 2 от Вътрешните правила за атестиране на членовете на академичния състав.

Чл. 11. (1) Процесът на поставяне на средносрочни кариерни цели стартира при:

1. приемане на мандатната програма на ректора и на деканите на факултетите;
2. постъпване на работа;
3. настъпване на обстоятелствата по чл. 16, ал. 1.

(2) Средносрочните индивидуални кариерни цели трябва да съответстват на ценностите на СА, Мандатната програма за дейността на СА „Д. А. Ценов“ за съответния период, Политиката за кариерно развитие на СА и други действащи стратегически документи в СА.

(3) Целите по ал. 2 трябва да бъдат съобразени с действащата вътрешна и външна нормативна база, регламентираща дейността на висшето училище и академичното развитие на персонала.

(4) Индивидуалните средносрочни цели трябва да допринасят за постигането на стратегическите цели на катедрата, в чийто състав е планиращият член на академичния състав.

(5) Съответствието на средносрочните индивидуални цели с посочените в ал. 2, 3 и 4 се осигурява чрез съгласуването им с прекия ръководител.



Инвестира във вашето бъдеще!

(6) За всеки член на катедрения съвет прекият ръководител е ръководителят катедра, а за ръководител катедра – деканът на съответния факултет.

Чл. 12. (1) Съгласуваните средносрочни индивидуални цели се детайлизират в годишни кариерни цели.

(2) Всеки член на академичния състав конкретизира достигането на своите годишни цели чрез набелязване на пакет от действия за тяхното изпълнение.

(3) Годишните цели са свързани с:

1. учебно-преподавателска дейност;
2. научноизследователска дейност;
3. други (административно-управленска дейност, представителна дейност, подкрепа развитието на докторанти и студенти и др.).

(4) Всеки член на академичния състав преценява в кое, респ. кои от направленията по ал. 3 да постави своите индивидуални годишни цели.

(5) При разработване на годишните цели и конкретизиране на пакета от действия за тяхното изпълнение, членът на академичния състав отчита направените препоръки от прекия ръководител, както и постигнатите резултати от предходно изпълнение на средносрочни и годишни индивидуални кариерни цели.

Чл. 13. (1) Индивидуалният кариерен план е документ, който включва:

1. Средносрочни индивидуални кариерни цели.
2. Годишни индивидуални кариерни цели.
3. Индикатори за изпълнение на годишните кариерни цели.
4. Пакет от действия за постигане на годишните кариерни цели.
5. Индикатори за резултатите от планираните действия.
6. Рискове и предпоставки за постигане на индивидуалните кариерни цели.



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

7. Становище и препоръки на прекия ръководител.

(2) Индивидуалният кариерен план е индикативен, като описва желаната траектория на развитие в кариерата на отделния член на академичния състав.

(3) Окончателният план по ал. 1 се съгласува с прекия ръководител.

(4) Индивидуалните кариерни планове с положително становище от прекия ръководител се обсъждат и приемат от катедрения съвет.

Чл. 14. Формата и начинът на разработване на индивидуален кариерен план са описани в Методика за кариерно развитие на академичния състав на Стопанска академия „Д. А. Ценов“ и Процедура за разработване на индивидуален кариерен план от членовете на академичния състав на Стопанска академия „Д. А. Ценов“.

Чл. 15. Ръководителите на катедри в СА и деканите на факултети са длъжни да подпомагат професионалната реализация и академично израстване на катедрения състав, да следят за неговата квалификация, участие в академичния живот, научноизследователска и учебно-преподавателска дейност, работа в екип.

Чл. 16. (1) Индивидуалният кариерен план може да бъде актуализиран. Актуализация се осъществява при:

1. изпълнение на поставените средносрочни цели преди изтичане на планирания срок;
2. повишаване в академична длъжност;
3. промяна във вътрешната и външна за СА нормативна уредба;
4. промяна на посочените в чл. 11 от Вътрешните правила стратегически документи на СА.

(2) Актуализацията на индивидуалния кариерен план се извършва по реда на чл. 10, 11, 12 и 13.



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно изграждане на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

(3) На актуализацията подлежат само средносрочните кариерни цели.

(4) Необходимостта от актуализация на индивидуалните кариерни цели се преценява от прекия ръководител, съвместно с планиращия член на академичния състав.

Чл. 17. (1) Приетите индивидуални кариерни планове се съхраняват в катедрата.

(2) Съхранението и ползването на индивидуалните кариерни планове на членовете на катедрата се организира от ръководител катедра, при спазване разпоредбите на Наредбата за реда за организирането, обработването, експертизата, съхраняването и използването на документите в учреденските архиви на държавните и общинските институции.

Чл. 18. (1) Изпълнението на индивидуалните кариерни планове подлежи на мониторинг.

(2) Мониторингът по ал. 1 се осъществява от прекия ръководител.

(3) Мониторингът се осъществява текущо в две форми:

1. „Бърза оценка“ за работата на членовете на катедрения съвет.
2. Междинна среща–разговор с членовете на катедрения състав.

(4) С мониторинга се осигурява информация за:

1. степента на изпълнение на индивидуалните кариерни цели;
2. възникналите трудности при изпълнението на кариерните стратегии;
3. възможностите за подобряване и самооценка на изпълнението.

(5) Информацията по ал. 4 се обобщава и подава от ръководител катедра на декана и служи за разработване на отчетните доклади на декана и ректора на СА.

(6) Условието, сроковете и формата за обобщаване и подаване на информацията по ал. 4 се регламентират със заповед на ректора на СА.

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно изграждане на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

ОБУЧЕНИЕ НА АКАДЕМИЧНИЯ СЪСТАВ

РАЗДЕЛ I

ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПОТРЕБНОСТИТЕ ОТ ОБУЧЕНИЕ

Чл. 19. (1) Определянето на потребностите от обучение се извършва въз основа на:

1. индивидуалните кариерни планове на академичния състав;
2. резултатите от допитвания за оценка на удовлетвореността от вътрешни курсове за обучение на академичния състав;
3. предложения от лектори на вътрешни курсове за обучение на академичния състав;
4. предложения на ръководството в съответствие със заложените в Мандатната програма на СА цели;
5. други.

(2) Определянето на потребностите от обучение се извършват ежегодно.

Чл. 20. (1) Академичният състав посочва конкретните си потребности от обучение в своя индивидуален кариерен план.

(2) При попълването индивидуалния кариерен план се ползва действащият списък на курсовете за обучение на академичния състав на СА по чл. 23 от настоящите правила.

(3) В индивидуалния кариерен план могат да се посочват и външни и вътрешни курсове, извън действащия списък на курсовете за обучение на академичния състав на СА.

(4) Външните и вътрешните курсове, извън действащия списък на курсовете за обучение на академичния състав на СА, трябва да са съобразени с компетенциите в компетентностния модел на длъжност „преподавател“ в СА, правата и задълженията по длъжностна характеристика на академичните



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно изграждане на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

длъжности в СА, научните интереси на членовете на академичния състав, изискванията на Правилника за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в СА „Д. А. Ценов“ и критериите за оценяване и акредитация на НАОА.

Чл. 21. (1) Включените в индивидуалните кариерни планове курсове за обучение се обобщават на катедрено и институционално ниво.

(2) Обобщаването на потребностите от обучение се извършва чрез съставяне на карта на потребностите от обучение на катедра и комплексна карта на потребностите от обучение.

(3) Съставянето на документите по ал. 2 се извършва до края на учебната година от ръководител катедра и директор ЦСФО/ЦПО.

РАЗДЕЛ II

УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОБУЧЕНИЕ НА АКАДЕМИЧНИЯ СЪСТАВ

Чл. 22. Във връзка с постигане на своите кариерни цели академичният състав може да участва във вътрешни и външни курсове за обучение.

Чл. 23. (1) Ежегодно ректорът възлага на директор ЦПО/ЦСФО да изготви списък с курсове за обучение на академичния състав на СА за следващата учебна година.

(2) Списъкът по ал. 1 включва вътрешни курсове за обучение.

(3) При изготвянето на списъка по ал. 1 директорът на ЦПО/ЦСФО се ръководи от комплексната карта на потребностите от обучение за предходната учебна година, решенията на учебно-методическия съвет на ЦПО/ЦСФО и др.

(4) Списъкът с курсове за обучение на академичния състав на СА се утвърждава от ректора на СА.



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно изграждане на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

Чл. 24. Утвърденият списък с курсове за обучение на академичния състав на СА, валиден за текущата учебна година, се публикува в целеви информационен бюлетин.

Чл. 25. (1) Записването в курс се извършва въз основа на подадена заявка за участие в ЦПО/ЦСФО.

(2) Подаването на заявка може да се извърши и по електронен път.

Чл. 26. Редът, сроковете и технологията за изготвяне и публикуване на списък с курсове, формиране на учебни групи и провеждане на курсове за обучение са разписани в Методика за кариерно развитие на академичния състав на Стопанска академия „Д. А. Ценов“.

Чл. 27. (1) В края на обучението курсистите попълват въпросник за оценка на удовлетвореността от обучение.

(2) Анализът на резултатите от допитването се извършва от ЦПО/ЦСФО и се използва за оценка на удовлетвореността от проведените обучения на академичния състав от СА.

Чл. 28. В началото на всяка учебна година директор ЦПО/ЦСФО изготвя и предоставя на ЦКО, отдел „Човешки ресурси“ и на ръководителите на катедри обобщена справка за обученията на академичния състав на СА за предходната учебна година.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. По смисъла на тези правила:



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051P0001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

1. „Академичен състав“ включва лица, назначени на основен трудов договор в СА на академична длъжност „асистент“, „главен асистент“, „доцент“, „професор“, „преподавател“ или „старши преподавател“.
2. „Структурирано въвеждане“ е форма на индивидуално въвеждане и социализиране по програма.
3. „Неструктурирано въвеждане“ е форма на индивидуално въвеждане и социализиране при възникване на потребност.
4. „Вътрешен курс“ е всеки курс за обучение на академичния състав, организиран и администриран от СА чрез нейните спомагателни звена ЦПО и ЦСФО.
5. „Външен курс“ е всеки курс за обучение на академичния състав, организиран и администриран от външни за СА национални и чуждестранни образователни и обучителни организации и институции.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 2. Настоящите правила са приети от Академичен съвет с Решения № от 2014 г. и влизат сила от същата дата.

§ 3. Измененията и допълненията към настоящите правила се извършват по реда на тяхното приемане.

§ 4. Прилагането на настоящите правила се урежда с Методика за кариерно развитие на академичния състав на Стопанска академия „Д. А. Ценов“ и Процедура за разработване на индивидуален кариерен план от членовете на академичния състав на Стопанска академия „Д. А. Ценов“.

Настоящите вътрешни правила са разработени в изпълнение на Дейност 7. „Усъвършенстване на системата за квалификация и кариерно развитие в Стопанска академия“ по проект BG051P0001-3.1.09-0009 „Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика,



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051P0001-3.1.09-0009

„Усъвършенстване системата за квалификация и кариерно израстване на преподавателите в Стопанска академия „Д. А. Ценов“, Свищов – ключов фактор за обучение, ориентирано към пазара на труда и изграждане на конкурентна и динамична икономика, основана на знанието“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

основана на знанието“, осъществяван от Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

Този документ е изготвен с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, схема BG051P0001-3.1.09 „Система за квалификация и кариерно израстване на преподавателите във висшите училища“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието му се носи от СА „Д. А. Ценов“ – Свищов и при никакви обстоятелства не може да се приема, че той отразява официалното становище на Европейския съюз и МОН.

