



СРЕДНО УЧИЛИЩЕ „ЕПИСКОП КОНСТАНТИН ПРЕСЛАВСКИ“ – БУРГАС

8010 Бургас, ж.к. „П. Р. Славейков“ до бл.44

Директор: 056 860905; Канцелария: 056 860906;

E-mail: info-200229@edu.mon.bg; Web: www.preslavski.org

УТВЪРЖДАВАМ:
ДИРЕКТОР
МАРТИН ИЛИЕВ

ПРАВИЛА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ПОДБОР НА „ГЛАВЕН УЧИТЕЛ“

учебна 2026/2027 година

Цел: Длъжността „главен учител“ се използва като инструмент за педагогическо лидерство и развитие на качеството, а не като допълнително административно или дисциплинарно ниво.

I. Нормативна основа и принципи

1. Правилата са разработени на основание ЗПУО, Наредба № 15 от 22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти, Кодекса на труда, Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда, Колективния трудов договор и вътрешните правила за работната заплата.
2. Подборът се извършва при равнопоставеност, прозрачност, обективност, защита от дискриминация, защита на личните данни и предотвратяване на конфликт на интереси. Не се допуска предимство само поради членство в комисия, синдикална принадлежност, възраст, близост до ръководството или продължителност на работа точно в това училище.
3. Правилата не създават право на назначаване извън утвърденото щатно разписание и финансовите възможности. Заемането на длъжността се оформя по трудовоправния ред след приключване на подбора.

II. Определяне на броя на длъжностите

1. Директорът определя комисия по чл. 72, ал. 2 от Наредба № 15. В началото на учебната година комисията предлага броя на длъжностите „главен учител“, като отчита броя и структурата на педагогическите специалисти, етапите и професионалните направления, потребностите от наставничество и квалификация, приоритетите на училището и бюджета.
2. Комисията предлага на педагогическия съвет за обсъждане броя на длъжностите и критериите за подбор. Обсъждането не замества правомощията на директора по управление на персонала и бюджета.
3. При възможност се осигурява педагогическо лидерство за началния, прогимназиалния и гимназиалния етап и/или за значими професионални направления, без механично разкриване на длъжност за всяка група.

III. Задължителни условия за допустимост

До подбор се допуска кандидат, който към датата на подаване на документите:

- има висше образование с образователно-квалификационна степен „магистър“ и професионална квалификация „учител“;
- заема длъжност „старши учител“;
- има не по-малко от задължителните квалификационни кредити за последния приложим период на атестиране;
- има придобита трета, втора или първа професионално-квалификационна степен;
- след влизане в приложимост на изискването по чл. 72, ал. 1, т. 4 от Наредба № 15 - има изискуемата оценка „образцово изпълнение“ от последното атестиране;
- не е в несъвместимост и отговаря на общите изисквания за заемане на педагогическа длъжност.

Преходен режим за 2026 г.: Изискването за оценка от атестиране се прилага само когато е в сила и е приложимо към конкретния кандидат. До 1 януари 2027 г. то не се превръща във фактическа бариера чрез заместващи вътрешни оценки.

Не се поставя задължително условие за минимум пет години стаж именно в училището. Общият педагогически опит и познаването на училищната среда могат да се оценяват сравнително, без необосновано изключване на допустими кандидати.

IV. Откриване и провеждане на процедурата

- Директорът със заповед определя комисията, длъжността/направлението, сроковете и начина на подаване.
- Информацията се довежда до знанието на всички потенциално допустими педагогически специалисти по служебен електронен канал и/или на определено място. Срокът е най-малко 10 работни дни, освен при обективно мотивирана необходимост.
- Кандидатът подава кратко заявление, професионално портфолио или препратка към него и концепция до три страници. Не се изискват документи, които вече се намират в трудовото досие или могат да бъдат проверени служебно.
- Комисията извършва проверка за допустимост, оценяване по матрицата и събеседване с практически казус. При равен резултат предимство има по-високият резултат по критерии 3, 4 и 5 последователно.

- За работата се съставя един протокол с индивидуалните оценки, мотивите и класирането. Всеки член оценява самостоятелно; крайният резултат е средноаритметичен.
- Кандидатът получава информация за своя резултат и може в три работни дни да представи писмени възражения за фактическа грешка или неспазване на правилата. Комисията се произнася мотивирано.
- Комисията предлага класирания кандидат на директора. Директорът взема трудовоправното решение и при отклонение от предложението излага писмени мотиви.

V. Матрица за сравнителна оценка

№	Критерий	Макс.	Доказателства и акцент
1	Педагогически опит и професионална устойчивост	10	Качество и разнообразие на опита; не механичен брой години в училището.
2	Квалификация и професионално развитие	10	ПКС над минималната, кредити над задължителните, целенасочена приложима квалификация.
3	Доказани резултати и принос към качеството	15	Напредък на ученици, устойчиви резултати, приобщаване, превенция на отпадането, споделими доказателства.
4	Методическо лидерство	20	Планиране и водене на педагогически обсъждания, открити практики, ресурси и анализ с последващи действия.
5	Наставничество и подкрепа на колеги	15	Въвеждане на нови учители, наблюдение и обратна връзка, подкрепа без формален контрол.
6	Екипна и организационна компетентност	10	Работа между етапи и предмети, решаване на проблеми, комуникация и доверие.
7	Иновации, дигитална и ИИ грамотност	10	Законосъобразно и педагогически обосновано прилагане; обучение на колеги; измерим ефект.
8	Концепция и практически казус	10	Реалистичен едногодишен план, приоритети, показатели, намалена административна тежест.
	ОБЩО	100	Минимален резултат за успешно представяне: 60 точки.

VI. Основни функции на главния учител

- участва в планирането, организирането и отчитането на вътрешноинституционалната квалификация въз основа на установени потребности;
- подпомага методическата работа и обмена на ефективни практики, включително чрез наблюдение по предварително договорени цели и развиваща обратна връзка;
- наставлява новоназначени и нуждаещи се от подкрепа педагогически специалисти по възложен и съгласуван план;

- координира или подпомага екипи за ключови компетентности, като превръща анализите в ограничен брой конкретни действия и проследими резултати;
- подпомага интердисциплинарното обучение, иновациите, използването на дигитални технологии и изкуствен интелект при спазване на етичните правила и защитата на данните;
- участва в анализ на резултатите, посещаемостта, напредъка и потребностите от подкрепа, без да изготвя дублиращи справки;
- разработва и споделя модели, материали и инструменти за оценяване, включително за интензивно и разширено изучаване и за професионална подготовка, когато са относими;
- подпомага подготовката и професионалното развитие на педагогически специалисти за атестиране, без да замества атестиращата комисия;
- представя на директора и педагогическия съвет кратки предложения за подобряване на качеството.

VII. Граници на ролята

Главният учител няма самостоятелни работодателски, дисциплинарни или административно-контролни правомощия, освен изрично възложените със закон, длъжностна характеристика или заповед на директора. Той не оценява еднолично колеги, не изисква справки извън утвърдената организация, не разпределя санкции и не заменя директора, заместник-директорите, педагогическия съвет или законово определена комисия.

- методическото наблюдение не се използва скрито като инспекция; целта, критерият и обратната връзка са предварително ясни;
- документирането е минимално: годишен план до две страници, работни материали в общо пространство и кратък отчет до две страници;
- главният учител изпълнява възложената му преподавателска дейност.

VIII. Годишно планиране и оценка на приноса

Направление	Минимален резултат	Източник без дублиране
Наставничество	Поне един приключен цикъл при наличие на нов/нуждаещ се учител	Кратък план и обратна връзка
Квалификация	Поне две практически форми, произтичащи от потребност	Годишен план и материали
Ключови компетентности	Една обща цел с измерим напредък на екип/етап	Данни от дневника, оценяването или общ продукт
Споделена практика	Поне една открита практика/работилница/ресурс	Общото дигитално пространство
Подобрение	Едно реализирано предложение с отчетен ефект	Кратък годишен отчет

Индивидуалният принос се отчита при диференцираното заплащане и другите законосъобразни стимули по общите училищни правила, без автоматична двойна награда само за заемане на длъжността. Оценяват се реалният резултат, устойчивостта и ползата за учениците и колегите.

IX. Заключителни разпоредби

1. Правилата се прилагат заедно с актуалната редакция на Наредба № 15. При нормативна промяна противоречащият вътрешен текст не се прилага и правилата се актуализират.
2. Комисията ежегодно преглежда критериите, но не променя условията след откриване на конкретна процедура.
3. Правилата са обсъдени от Педагогическия съвет с Протокол № 11/9.9.2026 г.