



## **ПРАВИЛА**

### **ЗА ПОДБОР И РАЗВИТИЕ НА ПЕРСОНАЛА В ЦЕНТЪР ЗА СПЕШНА МЕДИЦИНСКА ПОМОЩ – ВАРНА**

#### **I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл.1.** Настоящите правила определят реда за подбор и назначаване на кандидатите за неправодавателски длъжности в Център за спешна медицинска помощ (ЦСМП) – Варна.

#### **II. ПОДБОР НА КАНДИДАТИТЕ ЗА РАБОТА**

**Чл.2. (1)** Подборът на персонала в Център за спешна медицинска помощ (ЦСМП) – Варна обхваща дейности по привличане и оценяване на професионалните и личностните качества, уменията и мотивацията на кандидатите, въз основа на което се избира най-подходящия от тях с оглед изискванията за длъжността и организацията като цяло.

**(2)** За свободната длъжност, могат да участват, както външни за Център за спешна медицинска помощ (ЦСМП) – Варна лица, така и служители, които смятат, че отговарят на изискванията и могат да получат възможност за кариерно развитие.

**(3)** Основните методи и средства за осъществяване на контакт с потенциалните кандидати за вакантните длъжности в ЦСМП – Варна са:

1. устна реклама на свободното работно място чрез близки и познати;
2. привличане на подходящи кандидати с помощта на заети в ЦСМП – Варна;
3. публикуване в кариерни платформи;
4. контакти със завършили студенти/специализанти;
5. набиране на кандидати от групата на директните заявления – директно предлагане на работната сила от кандидати, които сами представят в ЦСМП – Варна информация за себе си и подават заявления за назначаване за определени длъжности,

Различните методи и средства за привличане на подходящи кандидати могат да се използват комбинирано в зависимост от конкретната ситуация.

(4) За да участват в подбора кандидатите следва да представят актуална автобиография до ръководителя на структурата, в която е съответната длъжност или в отдел „Човешки ресурси“ по електронен път или на място, както и други документи и информация по преценка на кандидата.

(5) В случай, че свободната длъжност е публикувана в кариерна платформа, то подаването на кандидатурата става чрез платформата.

(6) В зависимост от длъжността, могат да се изисква представянето на други документи – диплома за образование, документ за трудов стаж, документ за здравословно състояние, мотивационно писмо, препоръки от предишни работодатели и др.

### **III. СЕЛЕКТИРАНЕ НА ПОДХОДЯЩ КАНДИДАТ ЗА ВАКАНТНАТА ДЛЪЖНОСТ**

**Чл.3. (1)** Селектирането или предварителния подбор на кандидатите въз основа на представената първоначална информация от тях има за цел да се определят тези кандидати за вакантната длъжност, чиито качества в най-висока степен отговарят на предварително обявените изисквания.

(2) Ръководителят на структурата и определени от Директора на ЦСМП – Варна длъжностни лица оценяват не изобщо кандидатите, а точно определени техни качества с оглед на пригодността им за длъжността и организационната среда в структурата, в която е вакантната длъжност.

(3) След определяне на кандидатите, които притежават изискваните опит, образование и умения, се избират за преминаване към следващия етап от процеса на подбор на персонала – интервю за работа.

(4) При разглеждане на документите се спазват принципа на равнопоставеност на кандидатите по отношение на пол, възраст, вероизповедание, расова, национална и етническа принадлежност.

### **IV. ОЦЕНЯВАНЕ НА КАЧЕСТВАТА НА КАНДИДАТИТЕ**

**Чл.4. (1)** Оценката на качествата на кандидатите става чрез провеждане на интервю от Ръководителя на структурата и Директор на ЦСМП - Варна. По преценка на прекия

ръководител, може да се включи и компетентно лице от структурата, в която е вакантната длъжност или друг компетентен служител от ЦСМП - Варна.

(2) За някои длъжности, освен интервю, може да се изиска проверка на компютърните и езиковите познания и способности от компетентни в ЦСМП – Варна служители.

(3) По време на интервюто се наблюдават някои съществени за длъжността способности на кандидата, които трудно могат да се преценят от представените документи. Преценява се дали кандидата притежава необходимите умения и квалификация, мотивация за предлаганата работа, лични качества за изпълнение на задълженията и способност за работа в екип. По време на интервюто се обяснява в какво се състои работата, режим на труд и почивка, реалистично се обсъждат всички потенциални трудности, уточнява се какво очакват двете страни една от друга и др.

## **V. ИЗБОР НА КАНДИДАТИТ**

**Чл.5. (1)** Въз основа на информацията от предишните етапи на подбора се избира този кандидат, чийто качества най-пълно отговарят на изискванията на длъжността и на организационната среда на структурата, в която е вакантната длъжност.

(2) Крайното решение се взема от Директора на ЦСМП – Варна по предложение на Ръководителя на структурата, в която е вакантната длъжност имайки в предвид, че той е най-запознат с изискванията за качества, уменията и способностите, които трябва да притежава кандидата.

(3) Ръководителят на структурата подготвя предложение до Директора на ЦСМП – Варна за назначаване на избрания кандидат.

(4) След положителна резолюция от Директора на ЦСМП - Варна, Ръководителят на структурата предлага на избрания кандидат да заеме вакантната длъжност.

(5) След положителен отговор от кандидата се пристъпва към подготовка на документи за назначаването му на вакантната длъжност и сключване на трудов договор.

(6) В случай на отказ на избрания кандидат се предприемат стъпките съгласно ал.3, ал.4 и ал.5 за следващия предпочитан кандидат.

(7) След решението на избрания кандидат, Ръководителя на структурата или определено от него лице уведомяват останалите кандидати за отказа да бъдат назначени.

## VI. РАЗВИТИЕ НА ПЕРСОНАЛА

**Чл.6. (1)** Условието и редът за повишаване на квалификацията и професионалните умения на персонала в ЦСМП-Варна се определят до края на първо тримесечие на всяка година в Програма за обучение на персонала. Директорът на ЦСМП-Варна и представители на синдикалните организации анализират потребностите от мерки за повишаване квалификацията и преквалификацията на работниците и служителите.

Въз основа на анализа, ежегодно се изготвя Програма за обучение на персонала.

**(2)** Директор, главен счетоводител и представители на синдикалните организации договарят ежегодно средства за реализация на програмата, съобразно утвърдената бюджетна сметка за съответната година.

**(3)** Програмата за обучение се обсъжда и приема от Директорски съвет.

**(4)** Следдипломното обучение е право на всички лица с образователно-квалификационна степен „магистър“ и „бакалавър“, които работят в Центъра. То включва както обучение за придобиване на специалност в здравеопазването, така и продължаващо медицинско обучение.

**(5)** На основание чл.13 от Наредба 1/22.01.2015 г. за придобиване на специалност в системата на здравеопазването, Директорът може да сключи договор за обучение на свой служител с обучаващо лечебно заведение, определено като база за практическо обучение на специализанти. Директорът сключва договор със своя служител по чл.254 от КТ за повишаване на квалификацията.

**(6)** Съгласно заповед № РД 01-165 от 26.03.2024 г. на Министерство на здравеопазването, ЦСМП-Варна е лечебно заведение, в което се извършва обучение на студенти по следните дейности:

- Клинично обучение на студенти по медицина;
- Клинично обучение на студенти по професионално направление „Здравни грижи“ по специалността „медицинска сестра“;
- Следдипломно обучение с професионална квалификация „лекар“ по специалността „Спешна медицина“
- Следдипломно обучение с професионална квалификация по медицинска професия от професионално направление „Здравни грижи“ по специалността „Спешна медицинска помощ (за медицински сестри, фелдшери и акушерки)“.

**(7)** Следдипломното обучение на лица с професионална квалификация „лекар“ по специалност „Спешна медицина“ е за срок от 5 години. Обучението за придобиване на специалност, се осъществява въз основа на сключен срочен трудов договор на основание чл. 68,

ал. 1, т. 2 от Кодекса на труда на пълно работно време с база за обучение по съответната специалност на длъжност „лекар“.

(8) Следдипломното обучение с професионална квалификация по медицинска професия от професионално направление „Здравни грижи“ по специалността „Спешна медицинска помощ (за медицински сестри, фелдшери и акушерки)“ е за срок от 1 година.

(9) ЦСМП-Варна като база за обучение обявява целогодишно, включително на интернет страницата си, свободните длъжности за специализанти по специалност „спешна медицина“.

**Чл.7.** Видове квалификационна дейност:

- Самоподготовка;
- Участие в квалификационни курсове на специалност „Спешна медицина“;
- Участие в семинари по избрани теми от специалността „Спешна медицина“ /практикуми, работни срещи, обмяна на опит с други лечебни заведения/;
- Ежегодно провеждане на обучения, свързани с дейността на ЦСМП-Варна;
- Умения, практически занятия съвместно с Районната служба "Пожарна безопасност и защита на населението" , за реагиране при бедствия и аварии;
- Съвместни обучение на персонала работещ в РКЦ с Районен център 112;
- Обучение на персонала за работата с комуникационно-информационната система /КИС/.

## **VII. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

§ 1. Настоящите Вътрешни правила са разработени на основание чл. 4, ал.4, т.1 от Правилник за устройство и дейността на ЦСМП.

§ 2. Настоящите Вътрешни правила са утвърдени със заповед № РД 01-52 от 29.03.2024г. на Директора на ЦСМП-Варна и влизат в сила от датата на утвърждаването им.

§ 3. Изменения и допълнения на правилата се правят по реда на приемането им.