СИСТЕМА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ПРИ ПРОВЕЖДАНЕТО НА КОНКУРС ЗА ДЛЪЖНОСТТА **„СТАРШИ СЧЕТОВОДИТЕЛ“, ДИРЕКЦИЯ „АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВНО, ФИНАНСОВО И СТОПАНСКО ОБСЛУЖВАНЕ” В РЗИ – ВРАЦА, обявен със Заповед № РД-15-08-4/08.02.2024 г. на директора на РЗИ-Враца**

Конкурсната комисия, в съответствие с разпоредбите на Наредбата за провеждане на конкурсите и подбора при мобилност на държавни служители (НПКПМДСл), определи следната система за определяне на резултатите при провеждането на конкурса, както следва:

I. Решаване на тест:

1. Тестът е разработен в три различни варианта, като всеки вариант съдържа по 30 затворени въпроса, с посочени възможни отговори, като има само един възможен верен отговор.

1.1. Решаването на теста продължава 60 минути от момента на обявяване на начало от председателя на конкурсната комисия.

1.2. Всеки кандидат отбелязва отговорите със син химикал, като буквеното означение на избрания отговор се загражда с кръг. В случай, че е маркиран повече от един отговор се счита, че на въпроса не е даден верен отговор. Липсата на отговор, както и грешен отговор не носи точки. Не се допуска нанасянето на каквито и да е поправки, дописване или изтриване в условията и в отговорите – в тези случаи се счита, че на съответния въпрос не е даден верен отговор.

1.3. Всеки правилен отговор носи по 1 точка.

1.4. Минималните точки, при които тестът за познания от професионалната област на длъжността и относно администрацията ще се счита за успешно издържан са 25 точки (или 25 верни отговора), което е равно на оценка 4.00. За всеки следващ верен отговор оценката се образува, както следва:

Точки Оценка

30 5.00

29 4.80

28 4.60

27 4.40

26 4.20

25 4.00

1.5. При решаване на теста не се допуска ползването на помощни материали и нормативни актове.

2. Максималният брой точки при 100% верни отговори е 30 точки, следователно максималният резултат от теста е 30 точки.

3. Минималният резултат, при който кандидатът се счита за успешно издържал теста и се допуска до интервю е 25 точки.

4. Коефициентът, с който се умножава резултата от теста е 4.

II. Интервю:

1. Интервюто се провежда до 30 минути с всеки кандидат.

2. По време на интервюто членовете на конкурсната комисия задават на всички кандидати едни и същи въпроси за преценка в каква степен кандидатът притежава професионални и делови качества, необходими за заемане на длъжността, в съответствие с критериите за преценка на кандидатите от Приложение 5 към чл. 42, ал. 4 от Наредбата за провеждане на конкурсите и подбора при мобилност на държавни служители, а именно:

Критериите за преценка на кандидати са:

2.1. Аналитична компетентност;

2.2. Ориентация към резултатите;

2.3. Работа в екип;

2.4. Комуникативна компетентност;

2.5. Фокус към клиента (вътрешен/външен);

2.6. Професионална компетентност;

2.7. Дигитална компетентност.

3. Всеки член на комисията поставя индивидуална оценка на кандидата по отделните критерии по 5 - степенна скала, както следва:

5 - напълно отговаря на изискванията за длъжността;

4 - в голяма степен отговаря на изискванията за длъжността;

3 - в средна степен отговаря на изискванията за длъжността;

2 - в малка степен отговаря на изискванията за длъжността;

1 - не отговаря на изискванията за длъжността.

4. Въз основа на отговорите на кандидата, всеки член на конкурсната комисия вписва своята преценка във Формуляр за преценка на кандидатите от интервюто (Приложение №5 към чл. 42, ал. 4 от НПКПМДСл). Всеки член на конкурсната комисия определя резултата на съответния кандидат като изчислява средноаритметична величина от оценките по отделните критерии. Общият резултат от интервюто на всеки кандидат е средноаритметична величина от оценките на членовете на конкурсната комисия. Окончателният резултат от интервюто на всеки кандидат е осреднения резултат, закръглен до 2-ри десетичен знак от оценките на всички членове на комисията.

5. Максималният резултат от интервюто е 5.00.

6. Минималният резултат, при който кандидатът ще се счита за успешно издържал интервюто е 4.00 . Кандидатите, получили резултат под 4.00 на интервюто, няма да имат сформиран окончателен резултат и няма да участват в крайното класиране.

7. Коефициентът, с който се умножава резултата на кандидатите от провеждане на интервюто е 5 .

III. Окончателен резултат:

1. Окончателният резултат за всеки кандидат е сбор от резултатите, получени при решаването на теста, умножен с коефициент „4” и резултата от интервюто, умножен със съответния коефициент – „5”, а именно:

(Резултат от теста х 4) + (Резултат от интервюто х 5) = Окончателен резултат

2. Окончателните резултати на кандидатите се оформят съгласно Приложение № 5 от Наредбата за провеждане на конкурсите и подбора при мобилност на държавни служители.

3. Въз основа на проведения конкурс, комисията класира кандидатите, според окончателния резултат.