



СИСТЕМА

за определяне на резултатите при провеждането на конкурс за длъжността „младши експерт“ в отдел „Материално-техническо осигуряване – кв. Овча купел“, РПЦ – гр. София

Комисията разработи три варианта на тест. Всеки вариант на тест включва 25 въпроса с избираеми отговори, като всеки от въпросите има само един верен отговор.

В съответствие с разпоредбата на чл. 34, ал. 3 и ал. 4 от Наредбата за провеждане на конкурсите и подбора при мобилност на държавните служители (НПКПМДСл), конкурсната комисия реши:

1. Времето за решаване на теста е 1 (един) астрономически час.
2. Всеки верен отговор носи 1 точка.
3. Максималния резултат от теста е 25 точки.
4. Минималният резултат, при който кандидатът ще се счита за успешно издържал теста, е 20 точки за 20 верни отговора.
5. Всеки кандидат отбелязва отговорите със син химикал, като буквеното означение на избрания отговор се **загражда с кръгче**. Ако сте сгрешили отбелязания отговор и искате да го промените, сложете знака „X“ **и се подпишете**. Приема се за посочен отговорът, **който е заграден с кръгче и не е поставен знак „X“**. В случай че е маркиран повече от един отговор, се счита, че на въпроса не е даден верен отговор.
6. 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.
7. Комисията прие, че интервюто е с по-голяма голяма относителна тежест, поради което резултатите от теста ще се умножат с коефициент 4, а резултатите от интервюто ще се умножат с коефициент 5.

На основание чл. 42, ал. 1 от НПКПМДСл, комисията реши:

1. Минималният резултат, при който кандидатът ще се счита за успешно издържал интервюто е 15 точки, който е средноаритметичен от постигнатите общи резултати от формулярите на конкурсната комисия, умножен по коефициент 5.

2. 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.

Преценката се извършва 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.

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).

3. Общият резултат, вписан във формуляра за преценка на кандидатите от интервюто на всеки член на комисията, е средноаритметична величина от оценките по отделните компетентности по 5 – степенна скала.

4. Общият резултат от интервюто на всеки кандидат е средноаритметична величина от оценката на членовете на конкурсната комисия по 5 – степенна скала. При изчисленията резултатът се закръглява с два знака след запетая.

5. При постигнат на интервюто резултат под минималния 15 точки кандидатът не сформира окончателен резултат и не се класира.

Съгласно чл. 43, ал. 1 от НПКПМДСл окончателният резултат на кандидата е сбор от резултатите, получени на теста и на интервюто, умножени съответно с коефициент 4 и 5, определена от комисията.

