**СИСТЕМА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ПРИ РЕШАВАНЕ НА ТЕСТА, КРИТЕРИИТЕ ЗА ОЦЕНКА НА ПРАКТИЧЕСКИЯ ИЗПИТ И КРИТЕРИИТЕ ЗА ПРЕЦЕНКА НА ИНТЕРВЮТО ПРИ ПРОВЕЖДАНЕТО НА КОНКУРС ЗА ДЛЪЖНОСТТА „ДИРЕКТОР НА ДИРЕКЦИЯ“ МЕДИЦИНСКИ ДЕЙНОСТИ“, обявен със Заповед № РД-15-08-14/26.04.2024 на директора на РЗИ-Враца**

**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 дадени верни отговори до 24 включително (24 точки), на кандидата не се поставя оценка и не се допуска до следващите етапи на конкурса.

1.6. 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 практически изпит е 25 точки и оценка 4.

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

**II. Практически изпит:**

**1.** Кандидатите полагат практически изпит, при който се преценяват уменията за справяне с конкретни задачи, които са свързани с изпълнението на длъжността. Кандидатите решават една и съща писмена задача, с което показват своите практическите умения за решаване на въпроси, с оглед спецификата на длъжността.

2. При решаване на задачата кандидатите не могат да ползват нормативни актове под каквото и да е форма – хартиен носител, електронен носител и др.

3. Продължителността за решаване на задачата от практическия изпит е 60 минути от момента на обявяване на начало от председателя на конкурсната комисия.

4. **Критерии за преценка на практическия изпит:**

* Преценка на ясно, пълно и точно прилагане на нормативните документи свързани с темата на зададеният казус.
* Умение за изграждане на ясен, логически последователен и целенасочен текст, съобразен с писмената задача.
* Умение за мотивиране на посоченото решение на казуса.
* Пълнота и яснота в писменото изразяване на кандидата.
* Използван точен език в съответствие с книжовно езиковите норми на съвременния български език.

5. Съгласно чл. 40, ал. 3 от НПКПМДС изпълнението на задачата се оценява от всички членове на комисията по 5-степенна скала, както следва:

**Оценка 5** се поставя за дадени отговори, които ***напълно*** отговарят на зададените критерии; кандидатът е изложил в пълнота и достатъчно мотивирано, своя отговор, като представените твърдения са добре аргументирани, предлага адекватни на ситуацията действия, съобразени с нормативната уредба; личи умение за стратегическо мислене и управление;

* **Оценка 4** се поставя за дадени отговори, които в ***голяма степен*** отговарят на зададените критерии (пропуските са несъществени); представените аргументи са достатъчни, кандидатът е изложил пълен и в по-голямата част мотивиран отговор, като пропуските са несъществени;
* **Оценка 3** се поставя за дадени отговори, които ***като цяло*** отговарят на зададените критерии, но се откриват пропуски по отношение на изискванията; представените аргументи са недостатъчни; отговорът е задоволителен, но недостатъчно всеобхватен и мотивиран;
* **Оценка 2** се поставя за дадени отговори, които в ***малка степен*** отговарят на зададените критерии (пропуските по отношение на изискванията са съществени); представените аргументи са недостатъчни, отговорите на поставената задача са неубедителни, необосновани и немотивирани;
* **Оценка 1** се поставя за дадени отговори, които ***не отговарят*** на посочените изисквания и не личи умение за стратегическо мислене и управление; кандидатът не е аргументиран при представяне на решение на задачата, отговорите на поставената задача са изцяло неубедителни, непълни, необосновани и немотивирани; личи непознаване на нормативната уредба;

6. Всеки член на конкурсната комисия определя резултата на съответния кандидат, като изчислява средноаритметична величина от оценките по отделните „Критерии за преценка на практическия изпит“. Общият резултат от практическия изпит на всеки кандидат е средноаритметична величина от оценките на членовете на конкурсната комисия. Окончателният резултат от практическия изпит на всеки кандидат е осреднения резултат, закръглен до 2-ри десетичен знак от оценките на всички членове на комисията.

7. До интервю се допускат кандидати, чийто резултат от практическия изпит е **най-малко "4.00".**

8. Коефициентът, с който се умножава резултата от практическия изпит е 4.

**III.** **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 № 7 към чл. 42, ал.4 от НПКПМДС, които са:

1. Стратегическа компетентност;

2. Лидерска към резултатите;

3. Управленска компетентност;

4. Ориентация към резултати;

5. Компетентност за преговори и убеждаване;

6. Работа в екип;

7. Фокус към клиента (вътрешен/външен);;

8. 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 №7 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. Съгласно разпоредбата на чл. 34, ал. 5 от НПКПМДС, отчитайки по-голяма тежест на интервюто, комисията прие резултатите от него да се умножават с коефициент „5”, а резултата от решаването на теста и резултата от практическия изпит – с коефициент „4”, със следните мотиви:

Имайки предвид, че задачата на конкурсната комисия при провеждане на интервюто е да провери професионалните и делови качества на кандидатите, т.е. комисията да вземе предвид самото представяне на кандидата, в т.ч.: неговото умение за комуникация; дали кандидатът отговоря конкретно или общо на въпросите; дали има добър професионален изказ; добри умения за аргументиране и убеждаване; добро познаване и ползване на нормативни актове, определи с по-висок коефициент „5” да се умножават резултатите от интервюто.

**IV. Окончателен резултат**

1. Окончателният резултат на всеки кандидат е сбор от резултатите, получени при решаване на теста и оценката на практическия изпит умножени с коефициенти „4“ и оценката от интервюто умножена с коефициент „5“, а именно:

(Оценка от теста х 4) + (Оценка от практически изпит х 4)+(Оценка от интервюто х 5) = Окончателен резултат

2. Окончателните резултати на кандидатите се оформят съгласно Приложение № 8 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.