



МЕТОДИКА

За оценяване на резултатите от конкурс за длъжността Директор дирекция „Програми, проекти, обществени поръчки и информационни системи“ в Общинска администрация Котел

(одобрена и приета от членовете на конкурсната комисия, отразено в
Протокол №1 от 10.10.2025 г.)

Начин на провеждане на конкурса:

I. Преди датата на конкурса конкурсната комисия разглежда постъпилите заявления и изготвя протокол за допускане до следващия етап.

Определената комисия разглежда постъпилите от кандидатите документи и допуска до участие във следващ етап всички кандидати, които отговарят на посочените в обявата изисквания и са представили пълния комплект от документи.

Съгласно чл.34, ал.5 от Наредбата за провеждане на конкурсите и подбора при мобилност на държавни служители, като взе предвид относителната тежест на концепцията и интервюто при преценката на качествата на кандидатите за заемане на конкурсната длъжност, конкурсната комисия определи коефициенти, с които ще се умножават резултатите на кандидатите:

- **Коефициент, с който се умножава резултатът на кандидатите, получен от защитата на концепцията за стратегическо управление, е коефициент 3 (три).**
- **Коефициент, с който се умножава резултатът на кандидатите, получен при провеждане на интервюто е коефициент 5 (пет).**

II. Методика за оценяване на теста :

Тестът се състои от три различни варианта с въпроси, всеки от които е с един възможен верен отговор. Въпросите са свързани с познания от професионалната област на длъжността и относно администрацията, в която е конкурсната длъжност. След обявяване началото на провеждането на теста един от кандидатите изтегля чрез жребий един от вариантите на тест и го обявява на всички кандидати. Върху листите с теста е поставен печата на Община Котел.

Брой на въпросите: всеки вариант от теста съдържа 20 въпроса.

Оценяване на въпросите: всеки въпрос има само един верен отговор и носи една точка.

Максимален резултат : 20 точки

Минимален резултат при който теста се счита за издържан: 16 точки т.е. 80% верни отговори.

Време за решаване на теста: 40 минути

След изтичане на определеното време за решаване на теста, формулярите се събират независимо от това дали кандидатът е отговорил на всички въпроси или не.

След решаването на теста кандидатът го поставя в голям плик, а в малък плик запечатва попълнен формуляр с името си. Отварянето на малкия плик става след като тестът се оцени от комисията, за да се отбележи резултатът срещу името на кандидата.

Тестовите се проверяват от двама члена на комисията, които отбелязват неверните отговори по недвусмислен начин. Тестовите се подписват от проверилите ги членове на комисията.

На основание чл. 41, ал. 1 от НПКПМДС до участие във втория начин (оценка и защита на концепция за стратегическо управление) по чл. 33, ал. 1, т. 3 от НПКПМДС се допускат само кандидати, които са издържали първия начин (теста).

Допуснатите кандидати се уведомяват писмено или по електронна поща за датата и часа на провеждане на втория начин (оценка и защита на концепция за стратегическо управление) по чл. 33, ал.1, т. 3 от НПКПМДС.

III. Методика за оценяване на концепция:

1. Представените от кандидатите концепции следва да са разработени :

- максимално ясно и конкретно - оценява се дали стратегическите цели на концепцията са ясно формулирани, конкретни и измерими;
- приоритетност на целите – концепцията трябва да показва логическа последователност в подреждането на стратегическите цели, като се съобразява с наличните ресурси и нуждите на местната общност;
- реалистичност и постижимост – оценка на това дали целите са реалистични, изпълними и съобразени с финансовите и човешките ресурси на общината.

При оценката на писмената работа се отчитат уменията на кандидатите за яснота и стегнат стил на изложението, прецизно формулиране на целите и посочване на оптимални мерки за тяхното постигане, както и възможни рискове и адекватни мерки за намаляване и управление на тези рискове.

2. Концепцията се оценява по 5-степенна скала от всеки член на Комисията, както следва:

- напълно отговаря на изискванията за длъжността - 5;
- в голяма степен отговаря на изискванията за длъжността - 4;

- в средна степен отговаря на изискванията за длъжността - 3;
- в малка степен отговаря на изискванията за длъжността - 2;
- не отговаря на изискванията за длъжността - 1.

3. Критерии за преценка при защитата на концепциите:

- степен на самостоятелност при разработване на представената концепция;
- способност на кандидата за ясно и убедително представяне на идеите и аргументирани позиции;
- компетентности, които са ключови за ефективното изпълнение на длъжността.

Максималното време за отговори и въпроси при защитата на концепцията е **15 минути**.

4. Общата оценка на всеки кандидат по писмената част се получава като средноаритметична величина от оценките на всички членове на Комисията.

5. Кандидатите, чиито концепции са оценени по реда на предходната алинея не по ниско от „8“, се допускат до интервю.

След обявяване на резултатите от защитата на концепцията чрез протокол от комисията, издържалите успешно втория етап от конкурса кандидати се допускат до следващия етап.

IV. Методика за оценяване на резултатите от проведените интервюта:

До участие в интервюто се допускат само кандидатите, издържали успешно втория етап от конкурса.

Интервюто се провежда на базата на свободен разговор между конкурсната комисия и кандидатите по практически въпроси, свързани с прилагането на законите по следните критерии:

- Ниво на обща правна култура;
- Професионален опит и делови качества;
- Способност на кандидатите да боравят с нормативни актове, да извличат от тях необходимата информация, да вземат решения и да ги аргументират;
- Начин на изразяване и комуникативност.
- Кандидатите се оценяват съобразно техните делови качества и професионална мотивация. Конкурсната комисия оценява кандидатите чрез въпроси, свързани с техния професионален и житейски опит, нравствени качества и проверка на свързани с бъдещата дейност познания.
- Максималното време за отговори и въпроси при интервюто е **15 минути**.
- Всеки от въпросите се оценява с оценка от 1 до 5, като най-високата оценка е 5.
- Всеки член на комисията оценява индивидуално представянето на кандидатите, като попълва формуляр.
- Преценката се извършва по 5-степенна скала:
- напълно отговаря на изискванията за длъжността - 5;

- в голяма степен отговаря на изискванията за длъжността - 4;
 - в средна степен отговаря на изискванията за длъжността - 3;
 - в малка степен отговаря на изискванията за длъжността - 2;
 - не отговаря на изискванията за длъжността - 1.
- Резултатът на съответния кандидат от интервюто е средно аритметична стойност от сбора от оценките на всеки член от комисията по отделните критерии.
 - Минималният резултат, при който се счита, че кандидатът е издържал интервюто е **15 (петнадесет) точки**, получени след умножаване на средноаритметичната оценка от интервюто със съответния коефициент на тежест.

Окончателният резултат на всеки кандидат е сбор от резултатите, получени от оценката от защитата на концепцията и интервюто, умножени с посочените по горе коефициенти на тежест.

На първо място се класира кандидатът с най- висок общ бал от сбора на оценките от проведените защита на концепцията и интервю.

При равен окончателен резултат с приоритет се ползва кандидат, получил по-висок резултат на интервюто.