

Система за определяне на резултатите:

1.Тест:

Кандидатите решават тест, който включва въпроси, свързани с устройството и функционирането на администрацията, в която е конкурсната длъжност, и с професионалната област на длъжността. Чрез теста се цели да бъдат проверени знанията и уменията на всеки кандидат да се справя със задачи, които са свързани със задълженията на съответната длъжност.

Конкурсната комисия изготвя три различни варианта на тест със 25 (двадесет и пет) затворени въпроси с един възможен верен отговор. След обявяване на началото на провеждането на конкурса един от кандидатите изтегля чрез жребий един от вариантите на тест и го обявява на всички кандидати.

Решаването на теста продължава 50 минути от момента на обявяване на начало от председателя на конкурсната комисия. Изтичането на времето за решаване на теста се обявява от председателя на комисията.

Всеки верен отговор носи по 1 точки. За успешно издържал теста се счита този кандидат, който е отговорил правилно на минимум 20 от зададените въпроси, като тези кандидати ще получат 20 точки. За всеки един верен отговор кандидатите ще получат по 1 точки. Крайната максимална оценка за 25 верни отговора е 25 точки

Успешно издържалите теста кандидати ще бъдат допуснати до интервю.

Крайният резултат от теста се умножава с коефициент на тежест 3 при определяне на окончателен резултат на всеки кандидат.

2.Интервю:

Комисията формулира въпросите, които ще се задават на интервюто, които са едни и същи за всеки кандидати и имат за цел да установят в каква степен кандидатът притежава професионалните и делови качества необходими за изпълнението на длъжността.

Определените компетентности, по които ще се задават въпросите, са:

- Аналитична компетентност
- Ориентация към резултати
- Работа в екип
- Комуникативна компетентност
- Фокус към клиента (вътрешен/външен)
- Професионална компетентност
- Дигитална компетентност
- Други, по решение на комисията

Всеки член на комисията преценява качествата на кандидата въз основа на неговите отговори по 5-степенна скала.

Крайният резултат/оценка от интервюто се умножава с коефициент на тежест 5 при определяне на окончателен резултат на всеки кандидат.