СПИСЪК
за допуснатите и недопуснати кандидати за длъжността:

„ДИРЕКТОР НА ДИРЕКЦИЯ“

в административно звено: дирекция „Административно-правно, финансово и стопанско обслужване”, в Регионална здравна инспекция – Пловдив.

Инициали на кандидата и вх. № на документите за участие в конкурс	Представени ли са всички документи, които се изискват според обявата	Удостоверяват ли представените документи съответствие на кандидата с обявените минимални и специфични изисквания за длъжността	Основание за недопускане
А. Х. Г. с вх.№ 94-568/18.11.2024 г.	Да	Да	Няма
Ц. А. К. с вх.№ 94-571/18.11.2024 г.	Да	Да	Няма
В. Й.Ч. с вх.№94-572/18.11.2024 г.	Да	Да	Няма
Х. Г. Д. с вх. № 94-573/18.11.2024 г.	Да	Да	Няма

I. Въз основа на преценката, конкурсната комисия реши:

А) Допуска до конкурс следните кандидати:

1. А. Х. Г. с вх.№ 94-568/18.11.2024 г.
2. Ц. А. К. с вх.№ 94-571/18.11.2024 г.
3. В. Й.Ч. с вх.№94-572/18.11.2024 г.
4. Х. Г. Д. с вх. № 94-573/18.11.2024 г.1.

Б) Не се допускат до конкурс следните кандидати:

Няма недопуснати кандидати.

II. Допуснатите кандидати следва да представят включително на хартиен и електронен носител (CD), разработена концепция за стратегическо управление на тема: „Управление и развитие на дирекция „Административно-правно, финансово и стопанско обслужване“ в Регионална здравна инспекция – Пловдив”, в срок до 17,00 ч. на 04.12.2024 г. в сградата на Регионална здравна инспекция-Пловдив, на адрес: гр. Пловдив, ул. „Перущица“ № 1, ет. 2-ри, стая № 5. Документите се приемат от служител с област на дейност „Човешки ресурси“ в РЗИ-Пловдив.

III. Изисквания към концепцията:

1. Изисквания към съдържанието:

Показатели за оценка на концепцията:

- Структурата на концепцията да отговаря на зададената тема;
- Наличие на стратегически цели, приоритети и задачи на дирекция „Административно-правно, финансово и стопанско обслужване“;
- Мисия и визия за управление и развитие на дирекция „Административно-правно, финансово и стопанско обслужване“;
- Планиране на дейности – представени са конкретни, реалистични и постижими действия по провеждането на управлението и контрола на дирекцията;
- Оценка на резултатите – посочени са очакваните резултати при осъществяването на управлението и контрола по изпълнението на функциите на дирекцията;
- Познаване на нормативните актове – познаване на нормативните актове, които имат отношение към функциите на дирекция „Административно-правно, финансово и стопанско обслужване“.

2. Изисквания към структурата и оформлението:

- Умение за организиране и структуриране на информацията;
- Умение за изграждане на ясен, логически последователен и целенасочен текст;
- Достъпност и точност на изложението;
- Ясен и точен език в съответствие с книжовно езиковите норми на съвременния български език.
- Обем на разработената концепция – не повече от 20 стандартни машинописни страници, шрифт Times New Roman, 12 пункта, разстояние между редовете 1,5.

IV. Критерии за преценка

В съответствие с чл. 39 от Наредбата за провеждане на конкурсите и подбора при мобилност на държавните служители /НПКПМДС/ всеки член на комисията се запознава с представените писмени концепции на кандидатите и ги преценява по 5-степенна скала.

- **Оценка 5** се поставя на концепция, която ***напълно*** отговаря на посочените изисквания.
- **Оценка 4** се поставя на концепция, която в ***голяма степен*** отговаря на посочените изисквания (пропуските са несъществени – присъстват всички структурни елементи на концепцията, но някои от тях не са ясно и точно назовани или описани).
- **Оценка 3** се поставя на концепция, която ***като цяло*** отговаря на посочените изисквания, но се откриват пропуски по отношение на изискванията към съдържанието или изискванията към структурата и организацията на изложението.
- **Оценка 2** се поставя на концепция, която в ***малка степен*** отговаря на посочените изисквания (пропуските по отношение на изискванията към съдържанието и изискванията към структурата и организацията са съществени).
- **Оценка 1** се поставя на концепция, която ***не отговаря*** на посочените изисквания и не личи умение за стратегическо мислене и управление.

Оценката на всеки кандидат е средноаритметична от оценките на проверяващите. До защита на концепцията се допускат кандидати, чиито концепции са преценени като отговарящи на изискванията и оценени с оценка **не по-ниска от "4".**

V. Критерии за преценка на кандидатите при защита на представената от тях концепция:

1. Способност за ясно и убедително представяне на идеи и аргументиране на позиции и решения, свързани със зададената тема.
2. Степен на самостоятелност при разработване на представената писмена разработка и доколко тя е резултат от неговите собствени усилия.
3. Степен на познаване на нормативните актове, които имат отношение към темата на концепцията и кръга на проблема.
4. Управленски знания и умения.
5. Комуникативни умения и езикова култура.

Продължителността на защитата на концепцията ще бъде до 30 минути.

Съгласно чл. 39, ал. 5 от НПКПМДС защитата на концепцията се изразява в отговори на въпроси по темата на концепцията и на въпроси за определяне на степента, в която кандидатът притежава компетентностите, необходими за изпълнението на длъжността. Общият резултат на всеки кандидат е средноаритметична величина от преценката на членовете на конкурсната комисия по 5-степенна скала, която се основава на пълнота и аргументираността при защитата, а именно:

- **Оценка 5** се поставя за дадени отговори, които ***напълно*** отговарят на зададените критерии; кандидатът е убедителен, представените твърдения са добре аргументирани, предлага адекватни на ситуацията действия;
- **Оценка 4** се поставя за дадени отговори, които в ***голяма степен*** отговарят на зададените критерии (пропуските са несъществени); представените аргументи са достатъчни, кандидатът е убедителен;
- **Оценка 3** се поставя за дадени отговори, които ***като цяло*** отговарят на зададените критерии, но се откриват пропуски по отношение на изискванията; представените при защитата аргументи са недостатъчни;
- **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 поставените въпроси са неубедителни и необосновани;
- **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 отговорите на въпросите, отговорите на поставените въпроси са изцяло неубедителни и необосновани;

Оценката на всеки кандидат е средноаритметична от оценките на проверяващите. До интервю се допускат кандидати, чиито оценки от концепцията и защита на концепцията са преценени като отговарящи на изискванията и оценени с оценка **не по-ниска от "4",** която е формирана като средноаритметична оценка от общата оценка на комисията на концепцията и общата оценка на комисията от нейната защита.

До участие в интервю се допускат кандидатите, чиито резултат от оценяване на концепцията и защитата на концепцията е **най-малко „8”.**

VI. 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 резултатите от общата оценка от оценката на концепцията и нейната защита – 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.

VII. По отношение на интервюто, комисията реши:

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.

VIII. Окончателният резултат на всеки кандидат е сбор от резултатите, получени при оценката на концепцията и нейната защита умножена с коефициент „4“ и оценката от интервюто умножена с коефициент „5“.

Д-р Ваня Танчева- Манчева:
Председател на конкурсната комисия