

МЕТОДИКА

за оценяване на концепциите и резултатите от проведените интервюта с кандидатите, участници в конкурс за избор на органи за управление и контрол на публичното предприятие

I. Методика за оценяване на концепция:

1. Представените от кандидатите концепции за развитие на публичното предприятие, следва да са разработени максимално ясно и конкретно, да са обвързани с мисията, визията, целите и предмета на дейност на публичното предприятие. Направените предложения за развитие трябва да са в съответствие със спецификата и характерните особености, както на отрасъла, така и на дейността на публичното предприятие, да вземат предвид спецификата на предоставяните от дружеството публични услуги, както и да са в съответствие с приложимата национална и европейска нормативна уредба. Концепцията следва да бъде разработена с дългосрочна визия и 3/5 годишен хоризонт на управление на дружеството (в зависимост от срока на договора за управление), в обем до 15 страници, да съдържа конкретни дългосрочни и средносрочни цели, както и целеви показатели за изпълнение, които да отчитат, както текущото финансово състояние на дружеството, така и ефекта от предложените мерки за постигане на поставените цели за бъдещо развитие от страна на кандидата.

2. Концепцията за развитие на публичното предприятие на всеки от кандидатите се оценява по следните показатели;

2.1. Представена дългосрочна визия за развитие на дружеството;

2.2. Способност да анализира пазарното позициониране на публичното предприятие;

2.3. Способност да дефинира силните и слабите страни, възможностите и заплахите пред публичното предприятие;

2.4. Способност да структурира средносрочните финансови и нефинансови цели пред публичното предприятие;

2.5. Способност да прогнозира очакваните резултати от дейността на дружеството;

2.6. Способност за аналитично мислене;

2.7. Степен на практическа приложимост на концепцията по отношение на:

- Осъществяването на предмета на дейност и изпълнението на мисията на предприятието;

- Търговската политика;

- Развитието и устойчивостта на персонала;

- Финансовата устойчивост и управление на паричните потоци;

- Технологичното и ресурсно обезпечаване на дейностите.

2.8. Съответствие на проекта на концепция със спецификата с характерните особености, както на отрасъла, така и на дейността на публичното предприятие.

2.9. Съответствие на проекта на концепция със спецификата на предоставяните от дружеството публични услуги и с приложимата национална и европейска нормативна уредба.

2.10. Съответствие на разработената концепция с обективното текущо финансово-икономическо състояние на дружеството.

3. Оценката на показателите се извършва по шестобалната скала, при точност на оценката 0,25, при следните критерии:

- 5,50 - 6,00 - отлично покриване на показателите;
- 4,75 - 5,25 - много добро покриване на показателите (в различна степен);
- 4,00 - 4,50 - добро покриване на показателите (в различна степен);
- под 4,00 - незадоволително покриване на показателите.

4. Резултатът от оценката на конкретния кандидат от всеки член на комисията се получава като средноаритметична величина от оценките по предходната алинея.

5. Крайната оценка на концепцията за развитие на дружеството, изготвена от кандидата, е средноаритметична от оценките на всички членове на комисията.

6. Класират се кандидатите, получили средноаритметична оценка на концепцията не по-ниска от добър 4.00.

II. Методика за оценяване на резултатите от проведените интервюта:

1. С допуснатите до участие кандидати по реда на предходния член се провежда интервю, като те се оценяват от всеки един член на комисията по следните показатели:

1.1. Познаване на спецификата и основните характеристики на отрасъла и в частност на публичното предприятие, за което се извършва подбора на кандидати;

1.2. Познаване на правомощията, отговорностите и компетенциите на органите на управление на дружеството;

1.3. Познаване на националната и европейска нормативната уредба;

1.4. Способност на кандидата да дефинира проблеми, да ги анализира и да предлага алтернативни подходи за тяхното разрешаване;

1.5. Способност на кандидата да планира, анализира и взима управленски решения, насочени към постигане на стратегическите цели, заложи в представената концепция за развитие на публичното предприятие;

1.6. Оценка за представените лични качества и умения, административни умения, професионални и делови качества;

1.7. Общо впечатление от поведението.

Извършва се оценка на показателите по шестобалната скала, при точност на оценката 0,25, при следните критерии:

- 5,50 - 6,00 - отлично покриване на показателите;
- 4,75 - 5,25 - много добро покриване на показателите (в различна степен);
- 4,00 - 4,50 - добро покриване на показателите (в различна степен);
- под 4,00 - незадоволително покриване на показателите.

2. Резултатът от оценката на конкретния кандидат от всеки член на комисията се получава като средноаритметична величина от оценките по предходната алинея.

3. Крайната оценка на устната част (интервюто/събеседването), проведена с кандидата, се определя като средноаритметична величина от оценките на всички членове на комисията.

4. Кандидати, оценката на които по реда на предходната алинея е по-ниска от „4.00“, не подлежат на класиране в конкурсната процедура.

III. Крайно класиране

1. Крайното класиране на кандидатите се извършва като крайните оценки от писмената и устната част на класираните кандидати се умножат със следните коефициенти:

- 4,00 - за резултатите от концепцията;

- 5,00 - за резултата от интервюто.

Класирането се извършва по общ бал, който се формира от сбора на посочените по - горе произведения. Максимално възможният бал е 54 /петдесет и четири/.

2. По предложение на комисията, общинският съвет класира до трима кандидати.
3. Комисията може да реши да не класира нито един от кандидатите. Тогава се открива нова конкурсна процедура.

4. Кметът на Общината сключва Договор за възлагане на управлението с избрания от общински съвет кандидат, не по-късно от 14 дни от влизане в сила на решението на общински съвет.

5. При отказ на класирания на първо място кандидат да сключи договор с решение на Великотърновски общински съвет може да се одобри следващия класиран кандидат.

КАРТА ЗА ОЦЕНЯВАНЕ

на Концепцията за развитие на ЕООД на
, кандидат в
 конкурс за избор на управителен/контролен орган на
 ЕООД, ЕИК, открит с
 решение на Протокол №г.

Показател	Оценка
1. Представена дългосрочна визия за развитие на дружеството	
2. Способност да анализира пазарното позициониране на публичното предприятие	
3. Способност да дефинира силните и слабите страни, възможностите и заплахите пред дружеството	
4. Способност да структурира средносрочните финансови и нефинансови цели пред публичното предприятие	
5. Способност да прогнозира очакваните резултати от дейността на дружеството	
6. Способност към аналитично мислене	
7. Степен на практическа приложимост на концепцията по отношение на осъществяването на предмета на дейност и изпълнението на мисията на предприятието, търговската политика, развитието и устойчивостта на персонала, финансовата устойчивост и управление на паричните потоци и технологичното и ресурсно обезпечаване на дейностите	

8. Съответствие на проекта на концепция със спецификата с характерните особености както на отрасъла, така и на дейността на дружеството	
9. Съответствие на проекта на концепция със спецификата на предоставяните от дружеството публични услуги и с приложимата национална и европейска нормативна уредба	
10. Съответствие на разработената концепция с обективното текущо финансово-икономическо състояние на дружеството	

** Оценката на всеки един от показателите се извършва по шестобалната скала, при точност на оценката 0,25, при следните критерии:*

- 5,50 - 6,00 - отлично покриване на показателя;
- 4,75 - 5,25 - много добро покриване на показателя (в различна степен);
- 4,00 - 4,50 - добро покриване на показателя (в различна степен);
- под 4,00 - незадоволително покриване на показателя.

Крайна оценка на концепцията на кандидата:.....

** Резултатът от оценката на конкретния кандидат от всеки член на Комисията за номиниране и провеждане на конкурсна процедура се получава като средноаритметична величина от оценките по всеки от показателите.*

Член на Комисията за номиниране и провеждане на конкурсна процедури :

(.....)

КАРТА ЗА ОЦЕНЯВАНЕ

на проведено интервю на, кандидат в конкурс за избор на управителен/контролен орган на ЕООД, ЕИК, открит с решение на Протокол №г.

1. Познаване на спецификата и основните характеристики на отрасъла и в частност на публичното предприятие, за което се извършва подбора на кандидати	
2. Познаване на правомощията, отговорностите и компетенциите на органите на управление на дружеството	
3. Познаване на националната и европейска нормативната уредба	
4. Способност на кандидата да дефинира проблеми, да ги анализира и да предлага алтернативни подходи за тяхното разрешаване	
5. Способност на кандидата да планира, анализира и взима управленски решения, насочени към постигане на стратегическите цели, заложен в представената концепция за развитие на публичното предприятие	
6. Оценка за представените лични качества и умения, административни умения, професионални и делови качества	
7. Общо впечатление от поведението	

* Оценката на всеки един от показателите се извършва по шестобалната скала, при точност на оценката 0,25, при следните критерии:

- 5,50 - 6,00 - отлично покриване на показателя;
- 4,75 - 5,25 - много добро покриване на показателя (в различна степен);
- 4,00 - 4,50 - добро покриване на показателя (в различна степен);
- под 4,00 - незадоволително покриване на показателя.

Крайна оценка на проведено интервю на кандидата:.....

* Резултатът от оценката на конкретния кандидат от всеки член на Комисията за номиниране и провеждане на конкурсна процедура се получава като средноаритметична величина от оценките по всеки от показателите.

Член на Комисията за номиниране и провеждане на конкурсна процедура:

(.....)