**МЕТОДИКА**

**за оценяване на участниците в конкурс за избор на членове на Управителния съвет на**

**“Електроенергиен системен оператор” ЕАД**

**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 “Електроенергиен системен оператор” ЕАД. 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 са съобразени със 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 5 годишен хоризонт на управление на дружеството (в обем до 10 страници), да съдържа конкретни дългосрочни и средносрочни цели, както и целеви показатели за изпълнение, които да отчитат текущото финансово състояние на дружеството и ефекта от предложените от кандидата мерки за постигане на поставените цели за бъдещо развитие.

2. Концепцията за развитие на “Електроенергиен системен оператор” ЕАД на всеки от кандидатите се оценява по следните показатели;

2.1. Представена дългосрочна визия за развитие на дружеството;

2.2. Способност да дефинира силните и слабите страни, възможностите и заплахите пред дружеството;

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

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

2.5. Способност към аналитично мислене;

2.6. Степен на практическа приложимост на концепцията по отношение на търговската политика, развитието и устойчивостта на персонала, финансовата устойчивост и управление на паричните потоци и технологичното и ресурсно обезпечаване на дейностите;

2.7. Съответствие на проекта на концепция със спецификата с характерните особености както на отрасъла, така и на дейността на дружеството;

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 всеки един от показателите по т. 2.1-2.10 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.

4. Резултатът от оценката на конкретния кандидат от всеки член на Комисията по номиниране се получава като средноаритметична величина от оценките по всеки от показателите.

5. Крайната оценка на Концепцията за развитие на дружеството, изготвена от кандидата, е средноаритметична от оценките на всички членове на Комисията по номиниране.

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:**

7. С допуснатите до участие Кандидати по реда на предходния член се провежда интервю, като те се оценяват от всеки един член на Комисията по номиниране по следните показатели:

7.1. Познаване на спецификата и основните характеристики на отрасъла и на дружеството;

7.2. Познаване на правомощията, отговорностите и компетенциите на органите на

управление на дружеството.

7.3. Познаване на националната и европейска нормативната уредба;

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

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

7.6. Оценка за представените лични качества и умения, административни умения,

професионални и делови качества;

7.7. Общо впечатление от поведението.

8. Оценката на всеки един от показателите по т. 7.1-7.7 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.

9. Резултатът от оценката на конкретния кандидат от всеки член на Комисията по номиниране се получава като средноаритметична величина от оценките по всеки от показателите.

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

11. Кандидати, оценката на които по реда на предходната точа е по-ниска от „4" не подлежат на класиране в конкурсната процедура.

**III. Крайно класиране**

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

 а) 5,00 - за резултатите от концепцията;

 б) 4,00 - за резултата от интервюто.

13. Класирането се извършва по общ бал, който се формира от сбора на посочените по горе произведения. Максимално възможният бал е 54.