проект

НАРЕДБА

за изменение и допълнение на Наредба № 11 от 2018 г. за здравни норми и изисквания при работа в среда на йонизиращи лъчения (обн., ДВ, бр. 91 от 2018 г., изм., бр. 25 от 2019 и бр. 109 от 2020 г.)

§ 1. В чл. 5 се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 5 думата „периодично“ се заменя с „най-малко веднъж годишно“.

2. Създава се ал. 7:

„(7) Медицинското наблюдение на лицата, допускани до работа в ядрени централи, се осъществява от наети правоспособни лекари с придобита специалност съгласно приложение № 3 към наредбата и медицински специалисти, организирани в структурно звено в централата.“.

§ 2. В чл. 6, ал. 2 се изменя така:

„(2) Заключението по ал. 1 се издава от лекар с придобита специалност "Радиобиология" или "Радиационна хигиена", работещ в НЦРРЗ, съответно в лечебно заведение по чл. 5, ал. 2 или в структурно звено по чл. 64, ал. 3, изречение второ от Закона за здравето, по образец съгласно приложение № 1.

§ 3. В чл. 10 се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 1 думите „работещи в атомни електроцентрали“ се заменят с „лицата, допускани до работа в ядрени централи“.

2. Алинея 2 се изменя така:

„(2) В ядрените централи, в които има създадено структурно звено по чл. 64, ал. 3, изречение второ от Закона за здравето със заповед на ръководителя на ядрената централа се утвърждават вътрешни правила за организирането и провеждането на предварителното медицинско наблюдение.“

§ 4. В чл. 14 се правят следните изменения и допълнения:

1. Алинея 4 се изменя така:

„(4) Периодичното медицинско наблюдение на лицата, допускани до работа в ядрени централи се извършва най-малко веднъж годишно и включва прегледи и изследвания, посочени в приложение № 3“.

2. Създава се ал. 4а:

(4а) В ядрените централи, в които има създадено структурно звено по чл. 64, ал. 3, изречение второ от Закона за здравето със заповед на ръководителя на ядрената централа се утвърждават вътрешни правила за организирането и провеждането на периодичното медицинско наблюдение.“

§ 5. В чл. 17 думите „работещите в атомни електроцентрали“ се заменят с „лицата, допускани до работа в ядрени централи“.

§ 6. В чл. 23, ал. 1 се изменя така:

„(1) Резултатите от медицинското наблюдение на работещия се събират в лично медицинско досие на лицето, съхранявано от НЦРРЗ, съответната РЗИ по чл. 12, ал. 2, или от лечебните заведения по чл. 5, ал. 2, или от структурното звено по чл. 64, ал. 3, изречение второ от Закона за здравето, докато лицето навърши или би навършило 75-годишна възраст, но не по-малко от 30 години след приключване на трудовата дейност в среда на йонизиращи лъчения.“

§ 7. Създава се раздел V „Психофизиологични и психологични изследвания“ с чл. 24 -27:

„Раздел V

Психофизиологични и психологични изследвания

Чл. 24. (1) Психофизиологични и психологични изследвания се извършват за оценка на професионално значимите качества на лицата по ал. 2 и за издаване на заключение за психофизиологична и психологична пригодност.

(2) На психофизиологични и психологични изследвания подлежат:

1. кандидати за назначаване на операторски длъжности и служители на операторски длъжности;

2. лицата по чл. 64, ал. 2, т. 1, буква „а“ и „б“ от Закона за безопасното използване на ядрената енергия;

3. лицата по чл. 21, ал. 1 от Наредбата за условията и реда за придобиване на професионална квалификация и за реда за издаване на лицензии за специализирано

обучение и на удостоверения за правоспособност за използване на ядрената енергия (обн., ДВ, бр. 74 от 2004 г.).

(3) Психофизиологични и психологични изследвания се извършват от психолози, притежаващи висше образование, с образователно-квалификационна степен „магистър“ от професионално направление „Психология“, които са преминали обучение за провеждане на психофизиологични и психологични изследвания, включващо провеждане на тестове, интерпретация на резултатите, поставяне на съответната оценка и изготвяне на обосновано заключение.

(4) Професионално значимите качества, методите и инструментите за тяхното оценяване, видовете психофизиологични и психологични изследвания и процедурата за тяхното провеждане са определени в Приложение № 9.

Чл. 25. (1) След приключване на психофизиологичните и психологични изследвания се издава заключение за психофизиологична и психологична пригодност по образец, съгласно приложение № 10.

(2) Заключението за психофизиологична и психологична пригодност е изходният документ от изследването, който представлява обосновано и аргументирано становище на психолога, провел изследването, за психофизиологичната и психологичната пригодност на кандидата/служителя да заеме/да продължи да заема съответната длъжност. Заключението за психофизиологична и психологична пригодност отговаря на изискванията по приложение № 9.

(3) Срокът на валидност на издаденото заключение за психофизиологична и психологична пригодност е 6 месеца.

Чл. 26. (1) На лицата, с които са проведени психофизиологични и психологични изследвания за явяване на изпит пред Квалификационна изпитна комисия на Агенцията за ядрено регулиране (АЯР) или пред Квалификационна изпитна комисия на АЕЦ с резултат „Отговаря на изискванията“ се издава служебна бележка по образец, съгласно приложение № 11.

(2) Служебната бележка съдържа заключението от проведеното изследване относно това, дали лицето отговаря/не отговаря на психофизиологичните изисквания за съответната дейност, и критериите за психофизиологичен подбор за длъжността и дали може/не може да бъде допуснато до изпит пред Квалификационна изпитна комисия на АЯР или пред Квалификационна изпитна комисия на АЕЦ.

Чл. 27. Документацията от проведените психофизиологични и психологични изследвания се съхранява в личното досие на лицето от работодателя, до което имат достъп само психолозите, които извършват изследванията.“

§ 8. В § 1, т. 4 от Допълнителните разпоредби след думите „радиационна защита“ се поставя запетая и се добавя „в т. ч. и лицата допускани до работа в ядрени централи“.

§ 9. Създава се приложение № 9 към чл. 24, ал. 4 и чл. 25, ал. 2

„Приложение № 9 към чл. 24, ал. 4 и чл. 25, ал. 2

Професионално значими качества, методи и инструменти за тяхното оценяване, видове психофизиологични и психологични изследвания и процедура за тяхното провеждане.

I. Професионално значими качества.

1. Професионално значимите качества, се групират в следните категории:

1.1. психофизиологични качества;

1.2. интелигентност, мислене и вземане на решения;

1.3. устойчивост на стрес;

1.4. психични, емоционални и поведенчески отклонения;

1.5. морална и социална зрялост;

2. Необходим и достатъчен набор от професионално значими качества, оценявани чрез психофизиологично и психологично изследване:

2.1. Психофизиологични качества:

2.1.1. способност за бързи и точни сензомоторни реакции;

2.1.2. внимание;

2.1.3. краткосрочна памет;

2.1.4. способност за бърза адаптация към промяна в контекста и ситуацията;

2.2. Интелигентност, мислене и вземане на решения:

2.2.1. абстрактно-логическо мислене, аналитични способности;

2.2.2. адекватна оценка на динамичния риск и вземане на разумни решения;

2.3. Устойчивост на стрес.

2.4. Психични, емоционални и поведенчески отклонения:

2.4.1. склонност към физическа агресия, лош контрол над гнева;

2.4.2. склонност към противопоставяне и липса на респект към авторитети;

2.4.3. враждебни нагласи, проблемни взаимоотношения, неумение за разрешаване на конфликти;

2.4.4. манипулативност, ненадеждност, липса на респект към етични норми и организационни правила;

2.4.5. демонстративност, раздразнителност, завишена самооценка, склонност към импулсивни действия и решения;

2.4.6. емоционална лабилност;

2.4.7. затвореност, ниска общителност, склонност към самоизолация, лоши социални умения;

2.4.8. необичайни мисли и преживявания, индикатори за сериозна психична дезадаптация;

2.4.9. наличие на суицидни идеи или намерения;

2.4.10. склонност към злоупотреба с алкохол или употреба на наркотици.

2.5. Морална и социална зрялост:

2.5.1. разбиране и спазване на правила и норми;

2.5.2. честност;

2.5.3. отношение към кражби и злоупотреби;

2.5.4. устойчива мотивация;

2.5.5. преценка на собствените възможности;

2.5.6. дисциплинираност;

2.5.7. респект към другите.

II. Методите/инструментите за оценка са компютърно администрирани тестове за психофизиологични и интелектуални способности и личностни въпросници, както следва:

Таблица 1.

Професионално значими качества и методи за оценяването им

1. Интелигентност, мислене и вземане на решения	
Абстрактно-логическо мислене, аналитични способности	**ART** Тест за оценка на абстрактно-логическото мислене
Адекватна оценка на динамичния риск и вземане на разумни решения	**RISIKO** Тест за оценка на склонност към поемане на риск
2. Психофизиологични качества	
Способност за бързи и точни сензомоторни реакции	**RT** Тест за оценка на сложна сензомоторна реакция
Внимание	**DAKT** Тест за оценка на селективното внимание и на скорост и точност на възприятието
	SIGNAL Тест за откриване на сигнали в разсейващ контекст
Краткосрочна памет	**VISGED** Тест за оценка на краткосрочната визуална памет
Способност за бърза адаптация към промяна в условията	**SWITCH** Превключване между задачи (когнитивна гъвкавост)
3. Устойчивост на стрес	
Способност за поддържане на устойчиво изпълнение в стресови ситуации	**BACO** Тест за оценка на стабилността на изпълнението в условия на времеви натиск и препятствия пред планирани действия
4. Психични, емоционални и поведенчески отклонения	

Склонност към физическа агресия, лош контрол на гнева Склонност към противопоставяне и липса на респект към авторитети Враждебни нагласи, проблемни взаимоотношения, неумение за разрешаване на конфликти Манипулативност, ненадеждност, липса на респект към етични норми и организационни правила Демонстративност, раздразнителност, завишена самооценка, склонност към импулсивни действия Емоционална лабилност Затвореност, ниска общителност, склонност към самоизолация, лоши социални умения Необичайни мисли и преживявания, индикатори за сериозна психична дезадаптация Депресия, суицидни идеи и намерения Склонност към злоупотреба с алкохол или употреба на наркотици	**Селектор Про** Тест за оценка на психологичната пригодност за професионални дейности с висока степен на обществен риск
5. Морална и социална зрялост	
Интегритет Разбиране и спазване на правила и норми Честност Отношение към кражби и злоупотреби Устойчива мотивация Преценка на собствените възможности Дисциплинираност Респект към другите	**Integrity Check** Тест за оценка на индивидуалните нагласи за спазване на социални, морални и организационни норми и правила

III. Видове психофизиологични и психологични изследвания (ПФПИ):

1. В зависимост от целите се провеждат първоначално, периодично, контролно и повторно ПФПИ.

2. Първоначално ПФПИ:

2.1. Провежда се на:

2.1.1. кандидати за назначаване на операторски длъжности.

2.1.2. служители по чл. 64, ал. 2, т. 1, буква „а“ и „б“ от Закона за безопасното използване на ядрената енергия и чл. 21, ал. 1 от Наредбата за условията и реда за придобиване на професионална квалификация и за реда за издаване на лицензии за специализирано обучение и на удостоверения за правоспособност за използване на ядрената енергия, на които предстои назначаване/преназначаване на лицензионна длъжност, но не са преминали първоначално ПФПИ.

2.2. Първоначалното ПФПИ включва пълния набор от 10 теста, изброени в таблица 1.

3. Периодично ПФПИ.

3.1. Провежда се на:

3.1.1. служители на оперативни лицензионни длъжности, подлежащи на явяване на изпит пред Квалификационна изпитна комисия на АЯР или на АЕЦ;

3.1.2. служители, заемащи ръководни лицензионни длъжности, включени в списък към Лицензията за експлоатация на ядрено съоръжение, издадена от АЯР, за явяване пред Квалификационна изпитна комисия на АЯР.

3.2. Периодичното ПФПИ на служителите по т. 3.1.1. съдържа редуциран набор от тестове, както следва:

3.2.1. ART – Тест за оценка на абстрактно-логическото мислене;

3.2.2. RT – Тест за оценка на сложна сензомоторна реакция;

3.2.3. DAKT – Тест за оценка на селективното внимание и на скорост и точност на възприятието;

3.2.4. VISGED – Тест за оценка на краткосрочната визуална памет;

3.2.5. SWITCH – Превключване между задачи (когнитивна гъвкавост);

3.2.6. Селектор Про – Тест за оценка на психологичната пригодност за професионални дейности с висока степен на обществен риск.

3.3. Периодичното ПФПИ на служителите по т. 3.1.2. съдържа редуциран набор от тестове, както следва:

3.3.1. ART – Тест за оценка на абстрактно-логическото мислене;

3.3.2. SWITCH – Превключване между задачи (когнитивна гъвкавост);

3.3.3. Селектор Про – Тест за оценка на психологичната пригодност за професионални дейности с висока степен на обществен риск.

4. Контролно ПФПИ.

4.1. Контролно ПФПИ се назначава при:

4.1.1. решение на комисия за анализ на експлоатационно събитие;

4.1.2. писмено искане от ръководител на структурно звено до ресорния директор за изследване на служител.

4.2. Тестовете, включени в контролно ПФПИ, се определят в зависимост от неговите цели.

5. Повторно ПФПИ.

Повторно ПФПИ се назначава в случаите, описани в т. 5.3. Този вид ПФПИ може да включва до два теста и/или психологическа беседа.

IV. Процедура за провеждане на ПФПИ.

1. Основни изисквания.

1.1. В началото на изследването психологът се представя и предоставя на изследваното лице обща информация за тестовете, продължителността на изследването, предвидените почивки, за значението на заключението от изследването за по-нататъшното участие на лицето в процедура по подбор, преназначаване или явяване на изпит пред Квалификационна изпитна комисия на АЯР или на АЕЦ и за начина на съхранение и опазване на личните данни и резултати.

1.2. Изследваното лице се уведомява, че ще бъдат проведени съответните тестове предвидени в т. III., всеки от които включва инструкция и кратки упражнения. Неговата задача е да прочете самостоятелно инструкцията, след което да изпълни упражненията и самия тест.

1.3. Психологът стартира администрацията на тест, едва когато се е уверил, че изследваното лице напълно разбира инструкцията.

2. Условия за провеждане на ПФПИ.

2.1. Психофизиологично и психологично изследване се провежда без присъствието на трето лице, при заглушени телефони и поставена предупредителна табела от външната страна на вратата.

2.2. Психофизиологично и психологично изследване се провежда само в първата половина на деня.

2.3. Изследваното лице трябва да е отпочивало и в добро физическо и психично състояние, за да се осигури пълноценното изпълнение на задачите.

3. Стъпки на провеждане на ПФПИ.

3.1. Процедурата на първоначалното ПФПИ следва следните стъпки:

3.1.1. изследваното лице писмено декларира, че се намира в добро физическо и психично състояние;

3.1.2. изследваното лице вписва основна биографична информация в Карта за начално изследване;

3.1.3. администрация на тестовете по Таблица 1 в последователността, описана в таблицата с изключение на RISIKO Тест за оценка на склонността към поемане на риск, който се администрира след администрирането на тест SWITCH за оценка на способността за превключване между задачи;

3.1.4. провеждане на психологична беседа.

3.2. Процедурата на провеждане на първоначално, периодично, контролно и повторно ПФПИ е идентична, с изключение на набора от тестове, които се използват за различните видове ПФПИ. Редът, в който се провеждат тестовете и беседата, не може да бъде променян.

4. Обработка на резултатите.

4.1. Преобразуване на суровите резултати в стандартни оценки.

4.1.1. Преобразуване на оценките от тестовете Селектор Про и Integrity Check не е необходимо, тъй като резултатите се предоставят във вид на стандартни оценки от системата STEN (Standard Ten) – 10-степенна скала със средна 5,5 и стандартно отклонение 2.

4.1.2. Резултатите от тестовете ART, RT, DAKT, SIGNAL, VISGED, SWITCH, RISIKO и BACO се предоставят от системата във вид на сурови оценки (например брой верни отговори, брой грешки, брой пропуски, време за изпълнение). Тези оценки се преобразуват в стандартни Z оценки със средна 0 и стандартно отклонение 1 по формулата:

$Y_i = \frac{X_i - \overline{X}}{\sigma}$, където:

Y_i е индивидуалното отклонение от 0;

X_i е индивидуалният резултат на лицето по даден тест;

$\overline{X}$ е емпирично установената средна стойност на нормативната извадка;

σ е емпирично установеното стандартно отклонение на нормативната извадка.

4.1.3. Резултатите от всички тестове във вид на стенове или Z оценки се нанасят във форма „Резултати от психофизиологичното изследване". Формата съдържа името на изследваното лице, длъжността, за която кандидатства, датата на провеждане на изследването и таблици за резултатите от всеки тест. Психологът, обработил резултатите, се подписва.

4.2. Изготвяне на оценъчни графики.

4.2.1. В оценъчните графики се нанасят получените стандартни оценки за всеки показател. Границите на нормата по всеки показател са предварително очертани.

4.2.2. На емпирична основа са разработени различни норми за две групи длъжности, подлежащи на ПФПИ.

4.2.2.1. В група 1 попадат служители от висш ръководен персонал, ръководен персонал и оперативен персонал, зает с осъществяването на дейности, свързани с осигуряването и контрола на ядрената безопасност и радиационната защита.

4.2.2.2. В група 2 попадат кандидати за назначаване на операторски длъжности и служители на операторски длъжности и длъжности, в чиито функции влизат дейности, свързани с влияние върху ядрената безопасност и радиационната защита.

4.2.3. Разработени са две оценъчни графики за представяне на резултатите по две групи професионално значими качества – „Способности" и „Личностни особености".

4.2.3.1. Оценъчна графика „Способности“ визуализира в индивидуален профил резултатите от показателите от тестовете за оценка на професионално значимите качества:

А. Интелигентност, мислене и вземане на решения

Б. Психофизиологични качества

В. Способност за поддържане на устойчиво изпълнение в стресови ситуации

4.2.3.1.1. Графиката представлява списък от 16 психофизиологични и психологични показатели, до който е разположена обща за всички тях стандартна Z скала със средна 0 и стандартно отклонение 1.

4.2.3.1.2. Оценъчна графика „Способности“ се подбира в зависимост от длъжността, за която изследваното лице кандидатства или която заема. Резултатите от изследването на кандидати и служители от група 1 се нанасят в Оценъчна графика „Способности“, по образец (графика 1), за психофизиологичен и психологичен подбор на кандидати за работа и служители от група 1. Резултатите от изследването на кандидати и служители от група 2 се нанасят в Оценъчна графика „Способности“ по образец (графика 2), за психофизиологичен и психологичен подбор на кандидати за работа и служители от група 2.

Графика 1

ОЦЕНЪЧНА ГРАФИКА „СПОСОБНОСТИ“
ЗА ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕН И ПСИХОЛОГИЧЕН ПОДБОР НА КАНДИДАТИ
ЗА РАБОТА И СЛУЖИТЕЛИ ОТ ГРУПА 2

Изследвано лице .....

Дата на изследване .....

	Показатели за професионално значими качества	**3**	**2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	**3**
			-2,5	**-1,5**	**-0,5**	**0,5**	**1,5**	**2,5**
1	ART Абстрактно-логическо мислене							
2	RT Ефективност (брой правилни реакции)							
3	RT Скорост на реакция*							
4	DAKT Брой правилно обработени стимули							
5	SIGNAL Точност							
6	SIGNAL Скорост*							
7	RISIKO Общ брой точки							
8	RISIKO Готовност за поемане на риск							
9	RISIKO Ефективност							
10	VISGED Краткосрочна визуална памет							
11	SWITCH Когнитивна гъвкавост*							
12	SWITCH Конгруентен фактор*							
13	BACO1 Оптимизация на изпълнението							
14	BACO1 Брой грешки при времеви натиск*							
15	BACO4 Постигната цел							
16	BACO4 Скорост*							

Изготвил:

Психолог: .....

/Име, фамилия, подпис/

/Име, фамилия, подпис/

Графика 2

ОЦЕНЪЧНА ГРАФИКА „СПОСОБНОСТИ“
ЗА ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕН И ПСИХОЛОГИЧЕН ПОДБОР НА КАНДИДАТИ
ЗА РАБОТА И СЛУЖИТЕЛИ ОТ ГРУПА 2

Изследвано лице .....

Дата на изследване .....

	Показатели за професионално значими качества	**3**	**2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	**3**
			-2,5	**-1,5**	**-0,5**	**0,5**	**1,5**	**2,5**
1	ART Абстрактно-логическо мислене							
2	RT Ефективност (брой правилни реакции)							
3	RT Скорост на реакция*							
4	DAKT Брой правилно обработени стимули							
5	SIGNAL Точност							
6	SIGNAL Скорост*							
7	RISIKO Общ брой точки							
8	RISIKO Готовност за поемане на риск							
9	RISIKO Ефективност							
10	VISGED Краткосрочна визуална памет							
11	SWITCH Когнитивна гъвкавост*							
12	SWITCH Конгруентен фактор*							
13	BACO1 Оптимизация на изпълнението							
14	BACO1 Брой грешки при времеви натиск*							
15	BACO4 Постигната цел							
16	BACO4 Скорост*							

Изготвил:

Психолог: .....

/Име, фамилия, подпис/

4.2.3.2. Оценъчна графика „Личностни особености“ се прилага за представяне на индивидуалните резултати в стандартни стен оценки от 18 показатели от тестовете за оценка на професионално значимите качества:

А. Психични, емоционални и поведенчески отклонения;

Б. Морална и социална зрялост.

4.2.3.2.1. Нормите, според които се интерпретират резултатите в оценъчна графика „Личностни особености“, не се различават за двете групи длъжности. Резултатите на всички изследвани лица се нанасят в Оценъчна графика „Личностни особености“ по образец (графика 3) за психофизиологичен и психологичен подбор на кандидати за работа и служители от групи 1 и 2.

Графика 3

ОЦЕНЪЧНА ГРАФИКА „ЛИЧНОСТНИ ОСОБЕНОСТИ“

ЗА ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕН И ПСИХОЛОГИЧЕН ПОДБОР НА КАНДИДАТИ ЗА РАБОТА И СЛУЖИТЕЛИ ОТ ГРУПИ 1 И 2

Изследвано лице .....

Дата на изследване .....

	Показатели за професионално значими качества	**1** **1,5**	**2** **2,5**	**3** **3,5**	**4** **4,5**	**5** **5,5**	**6** **6,5**	**7** **7,5**	**8** **8,5**	**9** **9,5**	**10**
17	*Склонност към физическа агресия, лош контрол на гнева										
18	*Враждебни нагласи, проблемни взаимоотношения, неумение за разрешаване на конфликти										
19	*Склонност към противопоставяне и липса на респект към авторитети										
20	*Манипулативност, ненадеждност, липса на респект към етични норми и организационни правила										
21	*Демонстративност, раздразнителност, завишена самооценка, склонност към импулсивни действия										
22	*Емоционална лабилност, проблемни отношения с партньора										
23	*Затвореност, ниска общителност, склонност към самоизолация, лоши социални умения										
24	*Необичайни мисли и преживявания, индикатори за сериозна психична дезадаптация										
25	*Депресия, суицидни идеи и намерения										
26	*Склонност към злоупотреба с алкохол или употреба на наркотици										
27	Глобален фактор "Оценка на лоялността в работата"										
28	Разбиране и спазване на правила и норми										
29	Честност										
30	Отношение към кражби и злоупотреби										
31	Устойчива мотивация										
32	Преценка на собствените възможности										
33	Дисциплинираност										
34	Респект към другите										

Изготвил:

Психолог: .....

/Име, фамилия, подпис/

5. Интерпретация на резултатите.

Интерпретацията на резултатите се извършва в две стъпки, отнасящи се до оценъчна графика „Способности“ и оценъчна графика „Личностни особености“.

5.1. Оценка за психофизиологична и психологична пригодност от оценъчна графика „Способности“.

5.1.1. Оценъчна графика „Способности“ се интерпретира съгласно следните правила:

5.1.1.1. отчита се величината на отклоненията от очертания обхват на нормата;

5.1.1.2. отчита се отказ да се изпълни тест.

5.1.2. На всяко от установените отклонения или откази се приписват точки съгласно следната схема (табл. 2):

Таблица 2. Интерпретация на резултатите от оценъчна графика „Способности“

Величина на отклонението или отказ	Точки
Незначително отклонение ≤ 0,5 Z	1
Значително отклонение > 0,5 Z	2
Отказ	3

5.1.3. Точките, приписани на отклоненията, се събират. При брой точки, по-малък или равен на 4, оценката от оценъчна графика „Способности“ е „Отговаря на изискванията“. При брой точки, по-голям от 4, оценката е „Не отговаря на изискванията“.

5.2. Оценка за психофизиологична и психологична пригодност от оценъчна графика „Личностни особености“.

5.2.1. Резултатите от психологическите въпросници, нанесени в оценъчна графика „Личностни особености“, се интерпретират съгласно следните правила:

5.2.1.1. отчита се величината на отклоненията от очертания обхват на нормата;

5.2.1.2. отчита се отказ да се изпълни тест;

5.2.1.3. отчита се недостоверност.

5.2.1.4. На отклоненията се приписват точки съгласно следната схема (табл. 3):

Таблица 3. Интерпретация на професионално значимите личностни показатели

Величина на отклонението, отказ, недостоверност	Точки
Незначително отклонение ≤ 1 стен	1
Значително отклонение > 1 стен	2
Отказ	3
Недостоверност	1

5.2.1.5. Точките се сумират. При брой точки, по-малък или равен на 4, оценката е „Отговаря на изискванията“. При брой точки, по-голям от 4, оценката е „Не отговаря на изискванията“.

5.3. Крайна оценка от изследването.

5.3.1. Крайната оценка „Отговаря на изискванията“ се определя при резултат едновременно от двете оценъчни графики „Отговаря на изискванията“.

5.3.2. В случай, че изследвано лице има оценка от оценъчна графика „Способности“ „Не отговаря на изискванията“ и оценка от оценъчна графика „Личностни особености“ „Отговаря на изискванията“, по преценка на психолога, провеждащ изследването, може да се назначи провеждане на повторно изследване с до два теста.

5.3.3. В случай че изследвано лице има оценка от оценъчна графика „Способности“ „Отговаря на изискванията“ и оценка от оценъчна графика „Личностни особености“ „Не отговаря на изискванията“, по преценка на психолога, провеждащ изследването, може да се назначи провеждане на допълнителна беседа.

5.3.4. Преценката на психолога за назначаване на допълнителна беседа или повторно изследване трябва да бъде подробно аргументирана в заключението.

V. Изисквания към заключението за психофизиологична и психологична пригодност.

1. В заключението е синтезирана получената информация от обективните тестове, самооценъчните въпросници, психологичната беседа и наблюдението на поведението на изследваното лице.

2. Задължителни елементи в заключението са:

2.1. Описание на установените отклонения:

2.1.1. брой и величина на отклоненията по показателите от двете оценъчни графики;

2.1.2. наличие на откази за изпълнение на тестове;

2.1.3. недостоверност на психологически въпросници.

2.2. Коментар за интраиндивидуалния профил на изследваното лице по отношение на групите професионално значими качества.

2.3. Кратки изводи от проведената психологична беседа по основни теми като мотивация за постижения, справяне с фрустрация, професионални и лични аспирации, екипна работа, комуникативност, готовност за обучение, силни страни и рискове, съобразени с позицията, за която лицето кандидатства или на която работи.

2.4. Впечатления от наблюдението на поведението на изследваното лице по време на изследването.

3. Заключението завършва с кратка и категорична оценка на професионалната пригодност на лицето, която гласи, че изследваното лице отговаря или не отговаря на психофизиологичните изисквания за съответната дейност.“

§ 10. Създава се приложение № 10 към чл. 25, ал. 1:

„Приложение № 10 към чл. 25, ал. 1

ЧАСТ 1

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ОТ ПСИХОФИЗИОЛОГИЧНО И ПСИХОЛОГИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ

проведено на __.__.20__ г.

Изследвано лице ……

Кандидат за длъжност ……..

в …….

……

…….

Оценка
на професионалната пригодност за операторска дейност в АЕЦ

На основание на резултатите от проведените психофизиологични изследвания се преценява, че

.....

отговаря/не отговаря на психофизиологичните изисквания за длъжността.

Изготвил заключението: .....
/Име, фамилия, длъжност, подпис/

Ръководител: .....
/Име, фамилия, подпис/
Дата: ……“

ЧАСТ 2

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ОТ ПСИХОФИЗИОЛОГИЧНО И ПСИХОЛОГИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ
за явяване на изпит пред КИК на АЯР/АЕЦ
проведено на ____.____.20__ г.

Изследвано лице …….

Длъжност ……..

За длъжност ……..

.....

.....

.....

.....

Оценка
на професионалната пригодност за операторска дейност в АЕЦ

На основание на резултатите от проведените психофизиологични изследвания се преценява, че

.....

отговаря/не отговаря на психофизиологичните изисквания за длъжността.

Изготвил заключението: .....
/Име, фамилия, длъжност, подпис/

Ръководител: .....
/Име, фамилия, подпис/
Дата: ……“

§ 11. Създава се приложение № 11 към чл. 26, ал. 1:

„Приложение № 11 към чл. 26, ал. 1

СЛУЖЕБНА БЕЛЕЖКА

На основание на резултатите от проведените психофизиологични изследвания се преценява, че

……

отговаря/не отговаря на психофизиологичните изисквания за съответната дейност, определени от министъра на здравеопазването и критериите за психофизиологичен подбор за длъжността

“…….”

и може/не може да бъде допуснат до изпит пред Квалификационна изпитна комисия на АЯР.

Забележка.....

….....

Дата: ……. год. Ръководител: …….....

/Име, фамилия, подпис/“

МИНИСТЪР НА ЗДРАВЕОПЗВАНЕТО:

ПРОФ. ХРИСТО ХИНКОВ