



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Министерство на околната среда и водите

Регионална инспекция по околната среда и водите - Плевен

КРИТЕРИИ, ПО КОИТО СЕ ИЗВЪРШВА ПОДБОР ПРИ МОБИЛНОСТ В РИОСВ ПЛЕВЕН

Подборът чрез събеседване се извършва съгласно критерии, определени в зависимост от характера на служебните задължения и степента на професионалната подготовка на държавните служители.

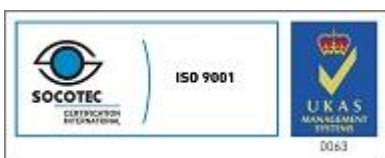
На събеседването се оценява степента на нивото на компетентност на всеки кандидат в зависимост от длъжността, за която кандидатства.

ЗА ЕКСПЕРТНИ ДЪЛЖНОСТИ С АНАЛИТИЧНИ И/ИЛИ КОНТРОЛНИ ФУНКЦИИ

1. Аналитична компетентност – умения за събиране, обработване и анализ на информация и предлагане на ефективни решения;
2. Работа в екип – участие в екипи, които работят в сътрудничество за постигане на обща цел;
3. Ориентация към резултати - постигане на високи резултати в съответствие с поставените цели и изисквания;
4. Комуникативна компетентност - ефективен обмен на информация и ясно изразяване в устна и писмена форма;
5. Професионална компетентност - професионални знания и умения, които са необходими за успешно изпълнение на длъжността;
6. Фокус към клиента (вътрешен/външен) - ефективно удовлетворяване на потребностите, интересите и очакванията на клиентите/потребителите на услугите и дейностите;
7. Дигитална компетентност - знания и умения за обработване на информация, създаване на съдържание, дигитална комуникация, информационна сигурност и решаване на проблеми, които са необходими за успешно изпълнение на длъжността

Кандидатите на събеседването се оценяват съгласно посочените критерии за съответния вид длъжност. Всеки критерий се оценява по 5-степенна скала, като 5 е най-високата, а 1 е най-ниската оценка:

- 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.



В случай, че подборът включва и писмен изпит, кандидатът се оценява по 5-степенна скала, като 5 е най-високата, а 1 е най-ниската оценка:

- 5 – отлични резултати;
- 4 – много добри резултати;
- 3 – добри резултати;
- 2 – приемливи резултати;
- 1 – неприемливи резултати.

Окончателният резултат на всеки кандидат е средноаритметична величина от получените оценки на събеседването и писмения изпит.

За успешно издържали подбора се считат кандидатите, получили окончателен резултат не по-малък от 4,00.