***Извлечение от Приложение № 2***

**КРИТЕРИИ, ПО КОИТО СЕ ИЗВЪРШВА ПОДБОР В КПКОНПИ**

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.

**III. ЗА ЕКСПЕРТНИ ДЛЪЖНОСТИ 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 – ефективно 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 - убедително представяне на позиции и аргументи за постигане на съгласие между различни страни. Ефективен обмен на информация и ясно изразяване;

5. Професионална компетентност - Професионални знания и умения, които са необходими за успешно изпълнение на длъжността, в това число преминали обучения, специализации, квалификационни курсове относими към изпълнението на длъжността през последните три години. Познаване и прилагане на стратегически и програмни документи за определяне на приоритети от функционалната компетентност на администрацията/административното звено;

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.