

УТВЪРДИЛ:

Милен Гечовски

Ръководител проект

„Патронажна грижа +” в Община Монтана

К Р И Т Е Р И И

За подбор на длъжност хигиенист/портиер за работа в социални услуги на територията на община Монтана.

При стартирането на проекта Общината информира по подходящ начин – чрез публикуване на електронна страница или на друго общодостъпно място за броя на работни места, условията на които трябва да отговарят кандидатите и документите, които следва да представят.

Ръководителят на проект „Патронажна грижа +” в Община Монтана изготвя списък на всички кандидати, заявили желание да кандидатстват за съответните работни позиции.

Кметът на Община Монтана назначава със заповед и определя Комисия, която да извърши оценка и подбор на кандидатите. В комисията се включват членове от екипа за управление на Проекта.

Комисията разглежда постъпилите документи и извършва предварителен подбор. При необходимост комисията може да изиска от кандидатите допълнителни документи, телефони за справка с предишни работодатели и др.

След извършване на предварителния подбор, Комисията провежда собеседване с одобрените по документи кандидати.

Комисията взема своите решения за одобрените кандидати, като дава равни възможности на всички, без ограничение на пол, вероизповедание, етническа принадлежност, семейно положение, възраст, сексуална ориентация и др.

За всяко заседание, Комисията съставя протокол, който се подписва от всички членове.

Одобрените кандидати се уведомяват в 3-дневен срок след провеждане на събеседването.

Оценката преминава в два етапа:

I. Оценка на документите, предоставени от кандидатите.

Оценката се извършва на основата на три критерия:

- Завършено средно образование;
- Придобит опит в дадената сфера.

1. По критерии “Образование”

Оценяването на образованието се извършва въз основа на представения документ за завършена образователна степен. Кандидатът получава 3 точки, ако е завършил ниво.

2. По критерии “Придобит опит в дадената сфера”.

Под “Придобит опит в дадената сфера” следва да се разбира обемът и съдържанието на професионалните компетенции /умения/ придобити в процеса на трудовата реализация и стаж.

Първата стъпка при оценяването на професионалният опит е да се определи вида на квалификацията и след което се пристъпи към оценяване на нейната приложимост за извършването на социалната услуга, за което кандидатът може да получи максимум три точки.

Максимален брой точки - 6.

II. Оценка на кандидатите чрез провеждане на собеседване.

- Да притежава нагласа и чувствителност към работа и общуване с лица от различни уязвими групи;
- Емоционална зрялост;
- Умения за работа в екип.

Оценката на кандидатите от събеседването се получава като средноаритметична стойност на оценките на членовете на комисията.

Максимален брой точки на всеки въпрос от примерния въпросник - 3 точки.

Крайната оценка на всеки кандидат се получава като сбор от оценката на документите и оценката от събеседването. Данните се обобщават в таблица.

Водещите критерии за подбор на персонал са нагласата и чувствителността на кандидатите към работа и общуване с деца и лица от различни етноси, емоционална зрялост. Кандидатите трябва да притежават умения за екипна работа.