



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
РАЙОНЕН СЪД – ЧЕРВЕН БРЯГ

ЗАПОВЕД

№

РД-09-69/27.10.2025 г.

гр. Червен бряг

На основание чл. 80, ал. 1, т. 9 и чл. 340, ал. 2 от Закона за съдебната власт, чл. 140, ал. 1, т. 5 и чл. 145 от Правилника за администрацията в съдилищата (ПАС), във връзка със Заповед № РД-09-67/27.10.2025 г. за откриване на процедура за подбор и Заповед № РД-06-3/27.10.2025 г. за назначаване на комисия за извършване на подбор за заемане на длъжността „Чистач“ при Районен съд – Червен бряг,

ЗАПОВЯДВАМ:

1. Утвърждавам „Методология за извършване на подбор за заемане на длъжността „Чистач“ при Районен съд – Червен бряг“, неразделна част от настоящата заповед и приложена като *Приложение № 1*.

2. Методологията определя критериите, реда и начина за оценяване и класиране на кандидатите, подали заявления за участие в процедурата по подбор.

3. Комисията, назначена със Заповед № РД-06-3/27.10.2025 г., е длъжна да прилага утвърдената методология при провеждане на събеседванията и при оценяването на кандидатите.

4. Контролът по изпълнение на настоящата заповед възлагам на административния секретар на съда.

Настоящата заповед се издава в един екземпляр за заповедната книга на съда.

Същата да се връчи на комисията, назначена със Заповед № РД-06-3/27.10.2025 г., чрез ЕИСС, съгласно Заповед № РД-09-1/02.01.2025 г.

ЙОХАН ДЖЕНОВ
АДМИНИСТРАТИВЕН
РЪКОВОДИТЕЛ-ПРЕДСЕДАТЕЛ
НА РАЙОНЕН СЪД - ЧЕРВЕН БРЯГ

Изготвил:

Цветелина Стоянова – административен секретар



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ РАЙОНЕН СЪД – ЧЕРВЕН БРЯГ

Приложение № 1

към Заповед № РД-09-69/27.10.2025 г.
на административния ръководител – председател
на Районен съд – Червен бряг

МЕТОДОЛОГИЯ

за извършване на подбор за заемане на длъжността „Чистач“
в Районен съд – Червен бряг

I. Общи положения

Настоящата методология има за цел да осигури прозрачност, обективност и равнопоставеност при провеждането на процедурата по подбор за заемане на длъжността „Чистач“ в Районен съд – Червен бряг.

Подборът се извършва въз основа на представените документи от кандидатите и проведено събеседване, при което се оценяват мотивацията, личностните качества, готовността за работа и пригодността за изпълнение на задълженията по длъжността.

II. Етапи на подбора

1. Проверка на документите

1.1. Комисията извършва проверка на постъпилите заявления и приложените документи за съответствие с изискванията, посочени в заповедта за подбор.

1.2. Съставя се списък на допуснатите и недопуснатите кандидати, като при недопускане се посочват мотивите за това.

2. Събеседване

2.1. С всеки допуснат кандидат се провежда индивидуално събеседване.

2.2. Целта е да се установят мотивацията за заемане на длъжността, личностните качества, уменията за работа в екип, поведението и готовността за изпълнение на задълженията.

III. Критерии за оценяване

Комисията оценява кандидатите по следните критерии, като поставя оценка от 0 до 6 за всеки от тях:

№	Критерий	Съдържание на оценката
1	Мотивация и желание за работа	Проявява ли кандидатът сериозно отношение и желание да работи дългосрочно.
2	Организираност и отговорност	Демонстрира ли чувство за ред, точност и отговорност към възложените задачи.
3	Комуникативност и поведение	Поведение, съобразено със съдебната среда – вежливост, уважение, култура на общуване.
4	Практическа пригодност	Опит и/или готовност за изпълнение на задълженията по длъжността.

Скала за оценяване:

- 0 – няма данни/не отговаря на критерия
- 1 – много слабо
- 2 – слабо
- 3 – задоволително
- 4 – добро
- 5 – много добро



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ РАЙОНЕН СЪД – ЧЕРВЕН БРЯГ

- 6 – отлично

IV. Формиране на крайна оценка и класиране

1. Всеки член на комисията поставя оценка от **0 до 6** по всеки критерий.
2. Получените оценки се събират и делят на броя на критериите (4), за да се формира **средна оценка на всеки член**.
3. Средните оценки на всички членове на комисията се събират и делят на броя на членовете, за да се получи **крайната оценка на кандидата**.
4. Кандидатите се подреждат в **низходящ ред** според крайната оценка.
5. Кандидатът, класиран на първо място, се предлага за назначаване.
6. В случай на равен резултат комисията предлага на административния ръководител – председател на съда всички кандидати с еднакъв резултат. Административният ръководител, по своя преценка, може да проведе допълнително събеседване с тях и въз основа на представянето им да определи кой кандидат да бъде назначен.

V. Заключителни разпоредби

Комисията отразява резултатите от подбора в протокол, който съдържа крайните оценки и класирането на кандидатите. Протоколът се представя на административния ръководител – председател на съда заедно с цялата документация по подбора.

Настоящата методология е неразделна част от Заповед № РД-09-...../22.10.2025 г. и се публикува на интернет страницата на Районен съд – Червен бряг заедно с обявлението за подбор.

ЙОХАН ДЖЕНОВ
АДМИНИСТРАТИВЕН
РЪКОВОДИТЕЛ-ПРЕДСЕДАТЕЛ
НА РАЙОНЕН СЪД - ЧЕРВЕН БРЯГ

Изготвил:

Цветелина Стоянова – адм. секретар