

V

(Становища)

АДМИНИСТРАТИВНИ ПРОЦЕДУРИ

ЕВРОПЕЙСКА СЛУЖБА ЗА ПОДБОР НА ПЕРСОНАЛ (EPSO)

ОБЯВЛЕНИЕ ЗА КОНКУРС НА ОБЩО ОСНОВАНИЕ

EPSO/AD/322/16

Администратори в областта на одита (AD 5/AD 7)

(2016/C 171 A/01)

Краен срок за регистрация: 14 юни 2016 г. в 12 ч. на обяд, брюкселско време

Европейската служба за подбор на персонал (EPSO) организира конкурс на общо основание въз основа на квалификации и тестове с цел да бъдат съставени списъци за бъдещи назначения, от които институциите на Европейския съюз — предимно Европейската комисия в Брюксел и Европейската сметна палата в Люксембург, ще наемат на работа нови членове на публичната служба като „администратори“ (функционална група AD).

Настоящото обявление за конкурс и Общите правила, приложими към конкурсите на общо основание, които са публикувани в Официален вестник на Европейския съюз C 70 A от 27 февруари 2015 г. (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=OJ:C:2015:070A:TOC>), съставляват правнообвързващата рамка за настоящата процедура за подбор. Имайте предвид обаче, че ПРИЛОЖЕНИЕ II към Общите правила не се прилага спрямо настоящия конкурс. Неговите разпоредби се заменят с разпоредбите на ПРИЛОЖЕНИЕ II към настоящото обявление.

Изискван брой на издържалите конкурса:

Степен AD 5: 71

Степен AD 7: 15

Настоящото обявление се отнася за две степени. **Можете да се регистрирате за само една от тях.** Този избор се прави в момента на електронната регистрация и не може да бъде променен, след като сте валидирали своя формуляр за кандидатстване по електронен път. Въпреки това **при определени условия**, описани в точка 2, кандидатурата Ви за степен AD 7 може да бъде прехвърлена от конкурсната комисия към степен AD 5.

КАКВИ ЗАДАЧИ ЩЕ ТРЯБВА ДА ИЗПЪЛНЯВАМ?

Този конкурс се провежда с цел наемане на работа на администратори в областта на одита.

В институциите на Европейския съюз основната функция на администраторите е да подпомагат лицата, които вземат решения.

Одиторите по-специално предоставят гаранции на ръководството на организацията, като извършват одити в широк спектър от области на политиката на ЕС, при които проверяват за спазването на законовите и подзаконовите актове и съотношението качество/разходи.

Те разглеждат качеството на управление на рисковете, на ръководене на организацията и на функциониране на вътрешните процеси. Обхватът и естеството на одитите могат да варират значително и да включват различни административни и оперативни процеси.

По време на тяхната кариера на одиторите може да бъде възложено да извършват одити в различни държави от ЕС и трети държави.

Одиторите предоставят също консултантски услуги и съветват ръководството за начина, по който системите и процесите могат да бъдат подобрени.

За по-подробна информация относно най-често изпълняваните служебни задължения вж. ПРИЛОЖЕНИЕ I.

ОТГОВАРЯМ ЛИ НА УСЛОВИЯТА ЗА КАНДИДАТСТВАНЕ?

Към момента на валидиране на кандидатурата си трябва да отговорите на ВСИЧКИ условия, посочени по-долу:

Общи условия	<p>— Да се ползвате с пълния обем права като гражданин на държава — членка на ЕС</p> <p>— Да сте изпълнили задълженията, наложени от законите по отношение на военната служба</p> <p>— Да притежавате необходимите нравствени качества за изпълнение на служебните задължения</p>
Специални условия: езици	<p>— Език 1: Да владеете един от 24-те официални езика на ЕС поне на ниво C1 (минимално изискване)</p> <p>— Език 2: Да владеете английски, немски или френски език поне на ниво B2 (минимално изискване); език 2 трябва да бъде различен от език 1</p> <p>За подробности относно нивата на владене на даден език вж. Общата европейска референтна рамка за езиците (https://europass.cedefop.europa.eu/bg/resources/european-language-levels-cefr)</p> <p>Формулярът за кандидатстване се попълва на английски, немски или френски език.</p> <p>Избраният от Вас втори език трябва да бъде английски, немски или френски. Това са основните работни езици на институциите на ЕС и в интерес на службата новопостъпилите служители трябва да бъдат незабавно оперативни и в състояние да общуват ефикасно във всекидневната си работа на поне един от тях.</p> <p>За допълнителна информация относно езиците, изисквани за този конкурс, вж. ПРИЛОЖЕНИЕ II.</p>
Специални условия: квалификации и професионален опит	<p>— За степен AD 5:</p> <p>Образователна степен, която съответства на завършено висше образование с продължителност на обучението най-малко 3 години, удостоверена с диплома, в областта на одита, икономиката, счетоводството, финансите, бизнес администрацията и/или информатиката.</p> <p style="text-align: center;">ИЛИ</p> <p>Професионална квалификация на равнище, еквивалентно на горепосоченото образование, в областта на одита, икономиката, счетоводството, финансите, бизнес администрацията и/или информатиката.</p> <p>— За степен AD 7:</p> <p>1. Образователна степен, която съответства на завършено висше образование с продължителност на обучението най-малко 4 години, удостоверена с диплома и последвана от относително професионален опит с продължителност най-малко 6 години, от които поне 3 години в областта на одита (вътрешен или външен, включително одит в сферата на ИТ).</p> <p style="text-align: center;">ИЛИ</p> <p>2. Професионална квалификация на равнище, еквивалентно на образованието в точка 1 по-горе, последвана от относително професионален опит с продължителност най-малко 6 години, от които поне 3 години в областта на одита (вътрешен или външен, включително одит в сферата на ИТ).</p> <p style="text-align: center;">ИЛИ</p>

3. Образователна степен, която съответства на завършено висше образование с продължителност на обучението **най-малко 3 години**, удостоверена с диплома и последвана от **относителен професионален опит с продължителност най-малко 7 години**, от които **поне 4 години** в областта на одита (вътрешен или външен, включително одит в сферата на ИТ).

ИЛИ

4. Професионална квалификация на равнище, еквивалентно на образованието в точка 3 по-горе, последвана от **относителен професионален опит с продължителност най-малко 7 години**, от които **поне 4 години** в областта на одита (вътрешен или външен, включително одит в сферата на ИТ).

За подробности относно дипломите вж. приложение I към Общите правила, приложими към конкурсите на общо основание

(<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=OJ:C:2015:070A:TOC>)

КАК ЩЕ ПРОТЕЧЕ ПОДБОРЪТ?

1) Тестове с въпроси с избор между няколко отговора, които се провеждат на компютър

Ако броят на кандидатите за всяка степен **надхвърля определен праг**, определен от EPSO в качеството ѝ на орган по назначаването, всички кандидати, които са валидирали формуляра си за кандидатстване до крайния срок, ще бъдат поканени да се явят на серия от тестове с въпроси с избор между няколко отговора, които ще се проведат на компютър в един от акредитираните центрове на EPSO.

Ако броят на кандидатите **е под този праг**, тези тестове ще се проведат по време на тестовете по модела „Център за оценяване“ (точка 3).

Тестовете с въпроси с избор между няколко отговора, които се провеждат на компютър, ще бъдат организирани, както е посочено по-долу:

Тестове	Език	Въпроси	Времетраене	Изискван минимум
Словесно-логическо мислене	Език 1	20 въпроса	35 мин.	10/20
Математико-логическо мислене	Език 1	10 въпроса	20 мин.	Математико-логическо и абстрактно мислене общо: 10/20
Абстрактно мислене	Език 1	10 въпроса	10 мин.	

Тези тестове са елиминаторни, а резултатите от тях няма да бъдат добавени към резултатите от другите тестове по модела „Център за оценяване“.

2) Подбор по квалификации

Първо, въз основа на данните, които кандидатите са предоставили в своя електронен формуляр за кандидатстване, ще бъде проверено дали те изпълняват изискванията за допустимост. Възможни са два варианта:

- Ако **преди това са били организирани** тестове с въпроси с избор между няколко отговора, които се провеждат на компютър, проверката за допустимост на досиетата на кандидатите се извършва по низходящ ред на получените точки, докато броят на кандидатите, които отговарят на изискванията за допустимост, достигне определен праг, фиксиран за всяка степен от EPSO в качеството ѝ на орган по назначаването. Досиетата на останалите кандидати няма да бъдат проверени.
- Ако **преди това не са били организирани** тестове с въпроси с избор между няколко отговора, които се провеждат на компютър, досиетата на всички кандидати ще бъдат проверени спрямо изискванията за допустимост.

Кандидати за степен AD 7: по време на проверката за допустимост конкурсната комисия може да прехвърли кандидатурата Ви към степен AD 5, ако отговаряте на следните условия:

- ако предварително са били организирани тестове с въпроси с избор между няколко отговора, които се провеждат на компютър, сте получили един от **най-високите общи резултати** за степен AD 7 и
- според данните във формуляра Ви за кандидатстване **не изпълнявате изискванията за допустимост** за степен AD 7, но изпълнявате тези за степен AD 5, и
- когато сте кандидатствали, **сте дали съгласието си** за прехвърляне към степен AD 5, и
- ако предварително са били организирани тестове с въпроси с избор между няколко отговора, които се провеждат на компютър, сте получили един от **най-високите общи резултати** също за степен AD 5.

В този случай през останалата част от процедурата ще бъдете считан за кандидат за степен AD 5.

Второ, **единствено за кандидатите, отговарящи на условията за допустимост**, избрани по описания по-горе начин: подборът по квалификации се извършва въз основа на информацията, предоставена от кандидатите в графа „Филтър на квалификациите“ (Evalueur de talent/Talent screener/Talentfilter) във формуляра за кандидатстване. За всяка степен конкурсната комисия определя за всеки **критерий за подбор** коефициент на тежест (от 1 до 3), отразяващ относителната му важност, като за всеки от своите отговори кандидатите получават между 0 и 4 точки.

След това конкурсната комисия умножава точките по коефициента на тежест за всеки критерий и ги събира, за да определи кандидатите, чийто профил отговаря в най-голяма степен на естеството на служебните задължения, които трябва да бъдат изпълнявани.

Списъкът на критериите се съдържа в ПРИЛОЖЕНИЕ III.

3) Център за оценяване

Броят на кандидатите, които ще получат покана за участие в този етап на конкурса, ще бъде **не повече от 3 пъти** изискваният брой на издържалите кандидати за всяка степен. Ако имате един от **най-високите общи резултати** на подбора по квалификации, ще бъдете поканен да се явите на тестове по модела „Център за оценяване“ на посочения от Вас **език 2**, които обикновено се провеждат в **Брюксел** в продължение на 1 или 2 дни.

Ако **не са били организирани предварително** посочените в точка 1 тестове на компютър с въпроси с избор между няколко отговора, които се провеждат на компютър, ще положите тези тестове заедно с тестовете по модела „Център за оценяване“.

При тестовете по модела „Център за оценяване“ се оценяват осем общи компетенции и специфичните компетенции, изисквани за настоящия конкурс, като за целта се използват **4 теста** (интервюта относно общите и специфичните компетенции, упражнение в група и работа по казус), както е описано в матриците по-долу:

Компетенция	Тестове	
1. Анализ и разрешаване на проблеми	Упражнение в група	Работа по казус
2. Комуникация	Работа по казус	Интервю относно общите компетенции
3. Постигане на качество и резултати	Работа по казус	Интервю относно общите компетенции
4. Учене и развитие	Упражнение в група	Интервю относно общите компетенции
5. Определяне на приоритети и организиране	Упражнение в група	Работа по казус
6. Издръжливост	Упражнение в група	Интервю относно общите компетенции
7. Работа с други хора	Упражнение в група	Интервю относно общите компетенции

<i>Компетенция</i>	<i>Тестове</i>	
8. Лидерство	Упражнение в група	Интервю относно общите компетенции
Изискван минимум	3 от 10 точки за всяка компетенция, като изискваният общ минимум е 40 от общо 80 точки	

<i>Компетенция</i>	<i>Тест</i>
Специфични компетенции	Интервю относно специфичните компетенции
Изискван минимум	50/100

4) *Списък на издържалите конкурса*

След като провери удостоверителните документи на кандидатите, конкурсната комисия ще изготви **списък на издържалите конкурса** за всяка степен, включващ отговарящите на условията кандидати, които са получили най-високите оценки на тестовете по модела „Център за оценяване“, докато се достигне изискваният брой на издържалите конкурса кандидати. Имената в списъка се подреждат по азбучен ред.

КОГА И КЪДЕ МОГА ДА КАНДИДАТСТВАМ?

Кандидатствайте по електронен път на уебсайта на EPSO <http://jobs.eu-careers.eu> до:

14 юни 2016 г. в 12 ч. на обяд, брюкселско време.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

ЕСТЕСТВО НА СЛУЖЕБНИТЕ ЗАДЪЛЖЕНИЯ

Този конкурс на общо основание се провежда с цел наемане на работа на администратори (AD 5/AD 7) в областта на одита. Основните служебни задължения включват:

За степени AD 5 и AD 7:

- добро разбиране и познаване на бизнес процесите на одитираните субекти;
- извършване на оценки на риска за одитите като част от процеса на планиране;
- извършване на одити на изпълнението, съответствието и съотношението качество/разходи в широк спектър от области на политиката и бизнес процеси на ЕС;
- извършване на предварителен анализ за определяне на целите и обхвата на одитните ангажменти;
- извършване на проверки, основани на системите, и проверки по същество с цел оценяване на ефективността на управлението на риска, управлението и процесите за вътрешен контрол на одитирания субект;
- валидиране на одитните констатации съвместно с одитирания субект;
- съобщаване на одитните констатации, рисковете и препоръките чрез ясни и кратки проектодоклади и окончателни доклади;
- предоставяне на съвети и консултантски услуги по искане от страна на ръководството;
- провеждане на последващи одити, за да се гарантира, че препоръките са успешно приложени на практика.

Само за степен AD 7:

- планиране на подходящи одитни процедури, чрез които да бъде постигната целта на ангажиментите.

Край на ПРИЛОЖЕНИЕ I, щракнете тук, за да се върнете в основния текст

ПРИЛОЖЕНИЕ II

ОБОСНОВКА ОТНОСНО ЕЗИКОВИЯ РЕЖИМ НА НАСТОЯЩАТА ПРОЦЕДУРА НА ПОДБОР

Този конкурс е специализиран конкурс, който се провежда с цел наемане на работа на администратори в областта на одита. Изискванията, посочени в раздела „ОТГОВАРЯМ ЛИ НА УСЛОВИЯТА ЗА КАНДИДАТСТВАНЕ?“ от настоящото обявление за конкурс, са в съответствие с основните изисквания на институциите на ЕС за специализирани умения, опит и знания и са съобразени с необходимостта новопостъпилите служители да могат да работят ефективно, по-специално с други членове на персонала.

По тази причина от кандидатите се изисква да изберат втория си език за конкурса от ограничен брой официални езици на ЕС. Това изискване се дължи също така на бюджетни и оперативни ограничения, както и на естеството на използваните от EPSO методи за подбор, описани в точки 1, 2 и 3 по-долу. Езиковите изисквания за настоящия конкурс са одобрени от управителния съвет на EPSO, който отчита тези фактори и други специфични изисквания, свързани с естеството на служебните задължения или с конкретните нужди на заинтересованите институции на ЕС.

Основната цел на настоящия конкурс е да се състави списък от администратори, които могат да бъдат наети на работа от Европейската комисия. Ограничен брой администратори могат да бъдат наети на работа в Европейската сметна палата. След като администраторите бъдат наети на работа, от съществено значение е те да бъдат оперативни веднага и да могат да общуват със своите колеги и ръководители. С оглед на критериите за използването на езици в процедурите за подбор на ЕС, изложени в точка 2 по-долу, институциите на ЕС считат, че английският, немският и френският език са най-подходящите втори езици за целите на настоящия конкурс.

Като се има предвид фактът, че английският, немският език и френският език са най-често използваните от персонала на институциите на ЕС езици за устно общуване, превод и административна комуникация, кандидатите трябва да посочат поне един от тези езици сред владените от тях два задължителни езика.

Освен това доброто владение на английски, немски или френски език се счита за имащо съществено значение за анализирането на ситуацията на обектите на одитите, за изготвянето на презентации, за провеждането на обсъждания и за изготвянето на доклади, за да се постигнат ефективно сътрудничество и ефективен обмен на информация със службите, които се одитират, и със съответните органи.

Кандидатите трябва да използват своя втори език за конкурса (английски, немски или френски) при попълването на електронните формуляри за кандидатстване, а EPSO трябва да използва тези езици при общуването с кандидатите, които са подали валидни формуляри за кандидатстване, както и за някои тестове, описани в точка 3.

1. Обосновка относно избора на езици за всяка процедура за подбор

Институциите на ЕС смятат, че решението относно специфичния езиков режим на всяка отделна процедура за подбор, и по-специално всяко ограничаване на избора на езици, трябва да бъде взето въз основа на следните съображения:

i) Изискване новите служители да бъдат незабавно оперативни

Новопостъпилите служители трябва да бъдат незабавно оперативни и да са в състояние да изпълняват задълженията, за които са наети. Поради това EPSO трябва да гарантира, че издържалите конкурса кандидати владят на подходящо ниво комбинация от езици, която ще им позволи да изпълняват ефективно служебните си задължения, и по-специално, че тези кандидати са в състояние да общуват ефикасно във всекидневната си работа със своите колеги и ръководители.

Следователно може да бъде обосновано някои тестове да бъдат организирани на ограничен брой работни езици, за да се гарантира, че всички кандидати могат да работят поне на един от тези езици, независимо какъв е техният първи официален език. Ако това не бъде направено, ще възникне сериозен риск значителен брой успешно издържали конкурса кандидати да не бъдат в състояние в разумен срок да изпълняват задачите, за които са наети на работа. Освен това ще бъде пренебрегнат очевидният факт, че кандидатстващите за работа в публичната служба на ЕС лица желаят да се присъединят към международна организация, която трябва да използва работни езици, за да функционира правилно и да изпълнява задачите, възложени ѝ по силата на Договорите за ЕС.

ii) Естество на процедурата за подбор

В някои случаи ограничаването на езиците, които кандидатите могат да изберат, може да бъде обосновано от естеството на процедурата за подбор.

В съответствие с член 27 от Правилника за длъжностните лица EPSO използва конкурси на общо основание, даващи възможност да се оценят уменията на кандидатите и да се предвиди с по-голяма точност дали кандидатите ще бъдат в състояние да изпълняват задълженията си.

Моделът „Център за оценяване“ е метод за подбор, при който кандидатите се оценяват по стандартизиран начин въз основа на различни сценарии под наблюдението на няколко членове на конкурсната комисия. При оценяването се използват рамка на компетенциите, предварително изготвена от органите по назначаването, общ метод на оценяване и съвместно вземане на решения.

Оценяването на специфичните умения по този начин позволява на институциите на ЕС да преценят способността на кандидатите да бъдат незабавно оперативни, поставяйки ги в среда, сходна с тази, в която ще работят. Значителни по обем научни изследвания са показали, че моделът „Център за оценяване“, при който се прави симулация на реални работни ситуации, е най-добрият метод за преценяване на работата в реални условия. Ето защо този модел се използва в целия свят. Като се имат предвид продължителността на кариерното развитие и мобилността в рамките на институциите, този начин на оценяване е от основно значение, особено при подбора на служители на постоянен договор.

За да се гарантират оценяването на кандидатите на равни начала и тяхната способност да осъществяват контакт директно с оценителите и останалите кандидати, участващи в съответното упражнение, кандидатите се оценяват заедно в група, в която се използва общ език. За тази цел, освен ако моделът „Център за оценяване“ не се използва в конкурс с един основен език, е необходимо тестовете по модела „Център за оценяване“ задължително да се организират на ограничен брой езици.

iii) Бюджетни и оперативни ограничения

Управителният съвет на EPSO смята по няколко причини, че би било непрактично етапът „Център за оценяване“ на даден конкурс да се организира на всички официални езици на ЕС.

На първо място, подобен подход би имал много сериозни последици, свързани с ресурсите, правейки невъзможно за институциите на ЕС да наемат персонал за своите нужди при настоящата бюджетна рамка. Освен това такъв подход няма да бъде икономически оправдан от гледна точка на европейските данъкоплатци.

На второ място, провеждането на изпитите по модела „Център за оценяване“ на всички официални езици би изисквало значителен брой устни преводачи да работят по конкурсите на EPSO, както и използването на подходящи помещения, оборудвани с кабинки за устен превод.

На трето място, ще е необходим много по-голям брой членове на конкурсните комисии, които владеят различните езици, използвани от кандидатите.

2. Критерии за избора на езици за всяка процедура за подбор

Ако от кандидатите се изисква да изберат от ограничен брой официални езици на Съюза, управителният съвет на EPSO трябва да определи за всеки отделен случай езиците, които да бъдат използвани за отделните конкурси на общо основание, като вземе предвид следното:

- i) всякакви специфични вътрешни правила относно използването на езици в съответната(ите) институция(и) или органи;
- ii) специфичните изисквания, свързани с естеството на служебните задължения и конкретните нужди на съответната(ите) институция(и);
- iii) езиците, които най-често се използват в съответната(ите) институция(и), определени въз основа на:
 - обявеното и доказаното владееие на езици на равнище B2 или по-високо от Общата европейска референтна рамка за езиците от активно заетите служители на ЕС на постоянен договор,
 - най-често срещаните целеви езици, на които се превеждат документите, предназначени за вътрешно ползване в институциите на ЕС,
 - най-често срещаните изходни езици, от които се превеждат изготвяните в институциите на ЕС документи, предназначени за използване извън тях;
- iv) езиците, които се използват за административна комуникация в рамките на съответната(ите) институция(и).

3. Езици за комуникация

В настоящия раздел са описани общите правила за използването на езици за комуникация между EPSO и потенциалните кандидати. Други специфични изисквания могат да бъдат установени във всяко обявление за конкурс.

EPSO взема предвид правото на кандидатите като граждани на ЕС да общуват на своя майчин език. Освен това EPSO признава, че кандидатите, валидирали кандидатурите си, са потенциални членове на публичната служба на ЕС и се ползват от правата и задълженията, наложени им от Правилника за длъжностните лица. Ето защо институциите на ЕС считат, че EPSO следва, когато е възможно, да общува с кандидатите и да им предоставя информация относно техните кандидатури на всички официални езици на ЕС. За тази цел постоянното съдържание на уебсайта на EPSO, обявленията за конкурси и общите правила, уреждащи конкурсите на общо основание, ще се публикуват на всички официални езици.

Езиците, на които се попълва електронният формуляр за кандидатстване, се посочват във всяко обявление за конкурс. Указанията за попълването на формуляра за кандидатстване трябва да се предоставят на всички официални езици. Тези разпоредби ще важат през преходния период, който е необходим за създаването на процедура за подаване на първоначални електронни кандидатури на всички официални езици.

За да бъде общуването бързо и ефективно, след валидирането на първоначалната кандидатура общата комуникация на EPSO с всички кандидати ще се извършва на ограничен брой официални езици на ЕС. Това ще бъде първият или вторият език на кандидата, както е посочено в съответното обявление за конкурс.

Кандидатите могат да се свързват с EPSO на всеки един от официалните езици на ЕС, но за да може EPSO да обработва техните запитвания по-ефективно, кандидатите се насърчават да използват ограничен брой езици, за които служителите на EPSO са в състояние да осигурят незабавно езиково покритие, без да е необходимо да се прибягва до писмен превод.

Някои тестове също могат да се държат на ограничен брой официални езици на ЕС, за да се гарантира, че кандидатите притежават изискваното равнище на езикови умения за участие във фазата на оценяване на конкурсите на общо основание. Езиците на различните тестове ще се посочват във всяко обявление за конкурс.

Институциите на ЕС смятат, че по този начин се осигурява справедлив и подходящ баланс между интересите на службата и принципа на многоезичието и недискриминацията по език. Задължението кандидатите да изберат втори език, който е различен от първия (обикновено майчиния език или език, който владеят на равностойно ниво), гарантира, че съпоставянето на кандидатите може да се извърши на равни начала.

Край на ПРИЛОЖЕНИЕ II, щракнете тук, за да се върнете в основния текст

ПРИЛОЖЕНИЕ III

КРИТЕРИИ ЗА ПОДБОР

Конкурсната комисия взема под внимание следните критерии при подбора по квалификации:

1. Признато вътрешно или външно сертифициране или призната професионална квалификация в областта на одита (включително одита на ИТ)/счетоводството.
2. Професионален опит в областта на вътрешния или външния одит с продължителност най-малко една година.
3. Професионален опит в областта на одита на ИТ с продължителност най-малко една година.
4. Опит в разработването на методология за одит или във воденето на курсове за обучение по одит.
5. Професионален опит с продължителност най-малко една година в областта на одита на разходи/програми, финансирани от ЕС (например: структурни фондове на ЕС, селско стопанство, научни изследвания, развитие и/или хуманитарна помощ).
6. Професионален опит с продължителност най-малко една година в предоставянето на консултантски услуги.
7. Професионален опит в една или няколко от изброените области: счетоводство, вътрешен контрол, финансово управление, банково дело и финанси, информатика и/или управление на проекти.
8. Използване в практиката на компютърни техники за одит (Computer Assisted Audit Techniques — CAATs).
9. Професионален опит с продължителност най-малко две години в ръководенето на одиторски екип (само за степен AD 7).

Край на ПРИЛОЖЕНИЕ III, щракнете тук, за да се върнете в основния текст
