|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  | **РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ****Държавнаагенция за бежанците****при Министерския съвет** |  |
|  |  |

СИСТЕМА

за определяне на резултатите при провеждането на конкурс за длъжността „Началник отдел“ „Дъблин“, дирекция „Качество на процедурата за международна закрила“, ДАБ при МС, обявен със Заповед № РД-05-36/16.01.2025 г.

 Комисията разработи три варианта на тест. Всеки вариант на тест включва 25 въпроса с избираеми отговори, като всеки от въпросите има само един верен отговор.

 В съответствие с разпоредбата на чл. 34, ал. 3 и ал. 4 от Наредбата за провеждане на конкурсите и подбора при мобилност на държавните служители (НПКПМДСл), конкурсната комисия реши:

 1. Времето за решаване на теста е 40 минути.

 2. Всеки верен отговор носи 1 точка.

 3. Максималния резултат от теста е 25 точки.

4. Минималният резултат, при който кандидатът ще се счита за успешно издържал теста, е 20 точки за 20 верни отговора.

5. Всеки кандидат отбелязва отговорите със син химикал, като буквеното означение на избрания отговор се **загражда с кръгче или Х**. В случай че е маркиран повече от един отговор, се счита, че на въпроса не е даден верен отговор.

6. Не се допуска нанасянето на каквито и да е поправки, дописване или изтриване в условията и в отговорите. В тези случаи се счита, че на съответния въпрос не е даден верен отговор.

7. Комисията прие, че интервюто е с по-голяма голяма относителна тежест, поради което резултатите от теста ще се умножат с коефициент 4, а резултатите от интервюто ще се умножат с коефициент 5.

 На основание чл. 42, ал. 1 от НПКПМДСл, комисията реши:

1. Минималният резултат, при който кандидатът ще се счита за успешно издържал интервюто е 15 точки, който е средноаритметичен от постигнатите общи резултати от формулярите на конкурсната комисия, умножен по коефициент 5.

 2. Критериите за преценка на кандидати са:

 2.1. Аналитична компетентност;

 2.2. Ориентация към резултатите;

 2.3. Работа в екип;

 2.4. Комуникативна компетентност;

 2.5. Фокус към клиента (вътрешен/външен);

 2.6. Професионална компетентност;

 2.7. Дигитална компетентност.

Преценката се извършва по 5 – степенна скала, както следва:

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.

Въз основа на отговорите на кандидата, всеки член на конкурсната комисия вписва своята преценка във Формуляр за преценка на кандидатите от интервюто (Приложение №6 към чл.42, ал. 4 от НПКПМДСл).

3. Общият резултат, вписан във формуляра за преценка на кандидатите от интервюто на всеки член на комисията, е средноаритметична величина от оценките по отделните компетентности по 5 – степенна скала.

4. Общият резултат от интервюто на всеки кандидат е средноаритметична величина от оценката на членовете на конкурсната комисия по 5 – степенна скала. При изчисленията резултатът се закръглява с два знака след запетая.

5. При постигнат на интервюто резултат под минималния 15 точки кандидатът не сформира окончателен резултат и не се класира.

Съгласно чл. 43, ал. 1 от НПКПМДСл окончателният резултат на кандидата е сбор от резултатите, получени на теста и на интервюто, умножени съответно с коефициент 4 и 5, определени от комисията.

Подписи на конкурсната комисия: (п)



                              1233 София, бул. „Княгиня Мария Луиза“ №114Б

Тел: 02/ 80 80 923 тел: 02/ 80 80 924 тел: 02/ 80 80 925; факс: 02/ 9559476

e-mail: sar@saref.government.bg