

ZATWIERDZAM

KOMENDANT POWIATOWY
Państwowej Straży Pożarnej

st. brvg. mgr *Mariusz Ostrowski*

Załącznik do Zarządzenia nr 6/2022
Komendanta Powiatowego PSP w Gostyninie
z dnia 01 września 2022 roku

**Komenda Powiatowa
Państwowej Straży Pożarnej
w Gostyninie**



**REGULAMIN NABORU NA STANOWISKA
W KORPUSIE SŁUŻBY CYWILNEJ
W KOMENDZIE POWIATOWEJ
PAŃSTWOWEJ STRAŻY POŻARNEJ
W GOSTYNINIE**

ROZDZIAŁ I
POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin naboru na stanowiska w korpusie służby cywilnej w Komendzie Powiatowej Państwowej Straży Pożarnej w Gostyninie, zwany dalej „Regulaminem”, określa procedurę naboru kandydatów na wolne stanowiska pracy w korpusie służby cywilnej w Komendzie Powiatowej Straży Pożarnej w Gostyninie od momentu przygotowania naboru do wyłonienia kandydata do zatrudnienia, bez czynności związanych z nawiązaniem stosunku pracy.
2. Celem niniejszego regulaminu jest utworzenie przejrzystych zasad przeprowadzania naboru do korpusu służby cywilnej zgodnie z przepisami ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej (t.j.: Dz. U. z 2022r., 1691).
3. Przepisów Regulaminu nie stosuje się w przypadku przesunięć pracowników na inne stanowiska w urzędzie, w tym awansów wewnętrznych.

§ 2

Ilekroć w „Regulaminie” jest mowa o:

- 1) Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej (t.j.: Dz. U. z 2022r., 1691).
- 2) Urzędzie - należy przez to rozumieć Komendę Powiatową PSP w Gostyninie.
- 3) Komendancie – należy przez to rozumieć Komendanta Powiatowego PSP w Gostyninie.
- 4) Zastępcy – należy przez to rozumieć Zastępcę Komendanta Powiatowego PSP w Gostyninie.
- 5) Komórce do spraw kadr - należy przez to rozumieć wskazany w regulaminie organizacyjnym KP PSP w Gostyninie, samodzielne stanowisko ds. organizacji i archiwizacji, do zadań którego należy realizowanie polityki zatrudnienia.
- 6) BIP KPRM - należy przez to rozumieć Biuletyn Informacji Publicznej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.
- 7) BIP Urzędu - należy przez to rozumieć Biuletyn Informacji Publicznej Komendy Powiatowej PSP w Gostyninie.
- 8) Kierownika komórki - należy przez to rozumieć wydział lub samodzielnego pracownika komórki organizacyjnej Komendy Powiatowej PSP w Gostyninie, w której: utworzono nowe stanowisko, wystąpił wakat lub wystąpiła konieczność zatrudnienia osoby na podstawie umowy o pracę na zastępstwo, na czas usprawiedliwionej nieobecności członka korpusu służby cywilnej.
- 9) Pracownika Wydziału Kadr – należy przez to rozumieć samodzielnego pracownika stanowiska ds. organizacyjno-kadrowych KP PSP w Gostyninie.
- 10) Komisji - należy przez to rozumieć komisję rekrutacyjną powołaną przez Komendanta Powiatowego PSP w Gostyninie do rozpatrzenia ofert i wyłonienia najbardziej odpowiedniego kandydata do zatrudnienia na stanowisku w korpusie służby cywilnej.



- 11) Naborze zewnętrznym – należy przez to rozumieć jawny, otwarty i konkurencyjny nabór na stanowisko pracy w korpusie służby cywilnej w KP PSP w Gostyninie.
- 12) Naborze wewnętrznym – należy przez to rozumieć nabór na stanowisko pracy w korpusie służby cywilnej w KP PSP w Gostyninie spośród członków korpusu służby cywilnej.
- 13) Wolne stanowisko pracy – należy przez to rozumieć nieobsadzone urzędnicze stanowisko pracy w korpusie służby cywilnej w KP PSP w Gostyninie.
- 14) Kandydacie – należy przez to rozumieć osobę, która złożyła ofertę w odpowiedzi na ogłoszenie.
- 15) Ogłoszeniu – należy przez to rozumieć ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko pracy w korpusie służby cywilnej w KP PSP w Gostyninie,
- 16) Ofercie – należy przez to rozumieć składane dokumenty aplikacyjne przez kandydata w prowadzonym naborze zewnętrznym.

ROZDZIAŁ II

ZASADY NABORU KANDYDATÓW

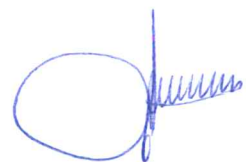
§ 3

1. Nabór może być przeprowadzony w następujących przypadkach:
 - utworzenia nowego stanowiska w urzędzie,
 - powstania wakat,
 - wystąpienia konieczności zatrudnienia osoby na podstawie umowy o pracę na zastępstwo na czas usprawiedliwionej nieobecności członka korpusu służby cywilnej.
2. Komendant podejmuje decyzję o ogłoszeniu naboru na wolne stanowisko pracy z własnej inicjatywy lub na pisemny wniosek kierownika komórki. **Wzór wniosku kierownika komórki o rozpoczęcie procesu rekrutacji stanowi załącznik nr 1.**
3. Komendant, w oparciu o opis stanowiska pracy sporządzony przez kierownika komórki w której ma być zatrudniony nowy pracownik, podejmuje decyzję, co do istnienia lub nie przesłanek określonych w art. 5 ust. 2 ustawy.
4. W przypadku stwierdzenia zaistnienia przesłanek o których mowa w art. 5 ust 2 Komendant przed ogłoszeniem oferty pracy na wolne stanowisko zwraca się do Szefa Służby Cywilnej o wyrażenie zgody na możliwość zatrudnienia cudzoziemca na danym stanowisku mając na uwadze art. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej (t.j.: Dz. U. z 2022r., 1691).
5. Pracownik komórki do spraw kadr ustala wysokość wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w komendzie w miesiącu poprzedzającym datę upowszechnienia ogłoszenia (jeżeli wskaźnik jest mniejszy niż 6% pierwszeństwo w zatrudnieniu przysługuje osobie niepełnosprawnej).

ROZDZIAŁ III
OGŁOSZENIE O NABORZE NA WOLNE STANOWISKO PRACY

§ 4

1. Na podstawie zaakceptowanego przez komendanta wniosku i opisu stanowiska pracy pracownik komórki do spraw kadr opracowuje tekst ogłoszenia i przedstawia komendantowi do akceptacji. Opis stanowiska pracy zgodnie z obowiązującymi procedurami opracowuje kierownik komórki do której prowadzony jest nabór przed przygotowaniem wniosku, o którym mowa w § 3 ust. 2. **Wzór wniosku opisującego stanowisko pracy nie będące wyższym stanowiskiem w służbie cywilnej stanowi załącznik nr 2.**
2. W sytuacji włączenia do struktury komórki organizacyjnej nowego stanowiska pracy, przed wszczęciem procedury naboru opracowuje się opis stanowiska pracy oraz przeprowadza wartościowanie stanowiska, zgodnie z przepisami obowiązującymi w tym zakresie.
3. W korpusie służby cywilnej może być zatrudniona osoba, która:
 - jest obywatelem polskim (z zastrzeżeniem art. 5 ustawy o służbie cywilnej),
 - korzysta z pełni praw publicznych,
 - nie była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe,
 - posiada kwalifikacje wymagane na dane stanowisko pracy,
 - cieszy się nieposzlakowaną opinią.
4. Jeżeli w Urzędzie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia o naborze, jest niższy niż 6 %, pierwszeństwo w zatrudnieniu przysługuje osobie niepełnosprawnej, o ile znajduje się w gronie kandydatów przedstawionych Komendantowi do zatrudnienia.
5. Poza elementami wskazanymi w ustawie ogłoszenie powinno zawierać:
 - wymiar etatu,
 - pouczenie, że kandydat, który zamierza skorzystać z uprawnienia, o którym mowa w art. 29a ust. 2 ustawy, jest zobligowany do złożenia wraz z dokumentami kserokopii dokumentu potwierdzającego niepełnosprawność,
 - inne dodatkowe informacje związane z ogłoszeniem o naborze na wolne stanowisko pracy.
4. Określone terminy składania ofert nie mogą być krótsze niż minimalne określone w ustawie t.j.:
 - 10 dni w przypadku ogłoszenia o naborze na utworzone nowe stanowisko lub stanowisko na którym wystąpił wakat, liczone od dnia opublikowania ogłoszenia w BIP KPRM,
 - 5 dni w przypadku wystąpienia konieczności zatrudnienia osoby na podstawie umowy o pracę na zastępstwo, na czas usprawiedliwionej nieobecności członka korpusu służby cywilnej liczone od dnia opublikowania ogłoszenia w BIP KPRM.



5. Ogłoszenie o naborze komórka do spraw kadr publikuje jednocześnie w BIP KPRM, BIP Urzędu.
6. W dniu publikacji ogłoszenia o wolnym stanowisku pracy w BIP KPRM, pracownik ds. kadr umieszcza tekst tego ogłoszenia na tablicy ogłoszeń urzędu.

ROZDZIAŁ IV

POWOŁANIE KOMISJI REKRUTACYJNEJ

§ 5

1. Do każdego przeprowadzenia naboru zewnętrznego komendant, odrębnym rozkazem, powołuje komisję rekrutacyjną.
2. Komisja rekrutacyjna działa do zakończenia procedury naboru. Ostatnim zadaniem komisji jest zniszczenie dokumentów uczestników postępowania rekrutacyjnego.
3. W pracach komisji nie może uczestniczyć osoba, która jest małżonkiem, krewnym lub powinowatym do drugiego stopnia włącznie albo pozostaje wobec członka komisji w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może nastąpić uzasadnione podejrzenie o bezstronności członka komisji w stosunku do kandydata do pracy.
4. Po ustaleniu listy kandydatów członkowie komisji składają pisemne oświadczenia, że na liście nie znajdują się osoby, o których mowa w ust. 3. **Wzór oświadczenia, członka komisji o braku przeciwwskazań uczestniczenia w jej pracach stanowi załącznik nr 3.**
5. W przypadku ujawnienia się na liście osób, o których mowa w ust. 3 członek komisji w formie pisemnej zgłasza komendantowi konieczność wykluczenia go z prac z komisji. **Wzór wniosku stanowi członek komisji stanowi załącznik nr 4.**
6. Przewodniczący komisji zobowiązany jest do pouczenia jej członków o obowiązku zachowania tajemnicy informacji uzyskanych w trakcie naboru, a członkowie do jej bezwzględnego przestrzegania.
7. W skład komisji wchodzi:
 - zastępca komendanta powiatowego jako przewodniczący komisji,
 - pracownik komórki do spraw kadr,
 - pracownik komórki do której prowadzony jest nabór,
 - inni pracownicy wskazani przez komendanta, których wiedza, kwalifikacje i doświadczenie zawodowe mogą być przydatne w procesie rekrutacji.

ROZDZIAŁ V

PRZYJMOWANIE OFERT KANDYDATÓW I ICH WSTĘPNA WERYFIKACJA

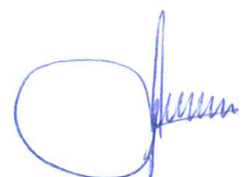
§ 6

1. Dokumenty mogą być składane osobiście w urzędzie lub listownie.

2. W przypadku doręczenia przez kandydata dokumentów za pośrednictwem podmiotów świadczących usługi kurierskie lub pocztowe, za datę złożenia uważa się termin ich faktycznego wpływu do urzędu.
3. Przyjmowanie ofert składanych osobiście przez kandydatów następuje zgodnie z zasadami obiegu dokumentów obowiązującymi w urzędzie. Aplikacje kandydatów przyjmowane i rejestrowane są w sekretariacie komendy, a przechowywane w komórce organizacyjnej do spraw kadr.
4. Dokumenty aplikacyjne, składane przez osoby ubiegające się o zatrudnienie mogą być przyjmowane po umieszczeniu ogłoszenia o organizowanym naborze na wolne stanowisko urzędnicze, tylko w formie pisemnej i we wskazanym w ogłoszeniu o naborze terminie.
5. Nie ma możliwości przyjmowania dokumentów aplikacyjnych drogą elektroniczną.
6. Nie ma możliwości przyjmowania dokumentów aplikacyjnych poza ogłoszeniem naboru na wolne stanowisko pracy
7. Oferty, które wpłyną po terminie lub nie będą spełniały wymagań formalnych określonych w ogłoszeniu (np. brak wymaganych w ogłoszeniu dokumentów, brak podpisów pod oświadczeniami) oraz niespełniające wymagań koniecznych, nie będą podlegały rozpatrzeniu i nie biorą udziału w dalszym postępowaniu.
8. Komisja rekrutacyjna dokonuje weryfikacji wszystkich ofert pod kątem spełnienia warunku terminowego złożenia, kompletności oraz spełnienia przez kandydatów wymagań formalnych określonych w ogłoszeniu. **Wzór arkusza wstępnej analizy złożonych aplikacji stanowi załącznik nr 5.**
9. Po upływie terminu do złożenia dokumentów aplikacyjnych, nie później niż 7 dnia umieszcza się na tablicy ogłoszeń oraz stronie BIP Komendy Powiatowej PSP w Gostyninie, listę kandydatów, którzy spełniają wymagania formalne, określone w ogłoszeniu o naborze.
10. Lista, o której mowa w pkt. 9, zawiera nazwiska i imiona kandydatów oraz ich miejsca zamieszkania w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego.
11. Lista kandydatów spełniających wymagania formalne zostanie umieszczona w BIP oraz na tablicy ogłoszeń Komendy Powiatowej PSP w Gostyninie wraz z informacją o terminie i miejscu pisemnego sprawdzianu wiedzy oraz rozmowy kwalifikacyjnej.
12. Niezależnie od czynności opisanych w pkt.9, kandydaci spełniający wymagania formalne będą indywidualnie informowani o terminie i miejscu pisemnego sprawdzianu wiedzy i rozmowy kwalifikacyjnej.
13. Imiona i nazwiska kandydatów, którzy spełniają wymagania formalne stanowią informację publiczną w zakresie objętym wymaganiami określonymi w ogłoszeniu o naborze.

§ 7

1. Dokumenty wymagane od kandydatów:
 - życiorys,
 - list motywacyjny,



- oświadczenie kandydata o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych do celów rekrutacji,
- kopie dokumentów potwierdzających wykształcenie,
- oświadczenie o posiadaniu obywatelstwa polskiego,
- kopia dokumentu potwierdzającego niepełnosprawność w przypadku kandydatów, którzy zamierzają skorzystać z uprawnienia, o którym mówi art. 29a ust. 2 ustawy.
- oświadczenie kandydata o korzystaniu z pełni praw publicznych,
- oświadczenie kandydata o braku skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo umyślne lub przestępstwo skarbowe,
- inne dokumenty potwierdzające spełnienie warunków określonych w ogłoszeniu,
- kopie wszystkich załączonych dokumentów należy opatrzyć opisem „*potwierdzam zgodność z oryginałem*” i zamieścić datę oraz czytelny podpis osoby składającej dokument.

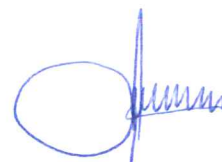
ROZDZIAŁ VI PRZEPROWADZENIE NABORU

§ 8

1. Nabór przeprowadzany jest etapowo:
 - I etapem jest weryfikacja terminowości wpływu dokumentów oraz sprawdzenie ich pod kątem spełnienia przez kandydata wszystkich wymagań niezbędnych określonych w ogłoszonym naborze,
 - II etapem jest test kwalifikacyjny,
 - III etapem jest rozmowa kwalifikacyjna.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, (w przypadku kiedy na stanowisku wymagane jest posiadanie uprawnień specjalistycznych potwierdzonych odrębnym dokumentem) komisja może zdecydować o nie przeprowadzeniu testu kwalifikacyjnego.
3. Przed przystąpieniem do naboru każdy z członków komisji otrzymuje do prowadzenia indywidualny arkusz oceny kandydata. **Wzór arkusza stanowi załącznik nr 6.**

§ 9

1. Celem testu, o którym mowa w § 8 pkt. 1 jest sprawdzenie wiedzy i umiejętności kandydata niezbędnych do wykonywania pracy na danym stanowisku.
2. Test wiedzy składa się z pytań z zakresu: ustawy o Państwowej Straży Pożarnej, ustawy o Służbie cywilnej, Kodeksu Pracy, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o rachunkowości, ustawy o finansach publicznych, ustawy o ubezpieczeniach społecznych.
3. Test wraz ze wzorcami odpowiedzi opracowywany jest przez kierownika komórki, w której: utworzono nowe stanowisko, wystąpił wakat lub wystąpiła konieczność zatrudnienia osoby na podstawie umowy o pracę na zastępstwo, na czas usprawiedliwionej nieobecności członka



korpusu służby cywilnej. Po zatwierdzeniu przez Komendanta Powiatowego PSP w Gostyninie stanowi załącznik do protokołu naboru.


4. Test do momentu przedstawienia go kandydatom biorącym udział w konkursie jest niejawnym.
5. Test zawiera 30 pytań i jest testem jednokrotnego wyboru.
 - za dobrą odpowiedź kandydat otrzymuje 1 punkt,
 - za brak odpowiedzi, lub nieprawidłową odpowiedź kandydat otrzymuje 0 punktów.
6. Kandydat z testu wiedzy może maksymalnie otrzymać do 30 punktów.
7. Test uważa się za zaliczony, gdy kandydat uzyska co najmniej 23 punkty.
8. Nie zaliczenie testu wyklucza kandydata z dalszego postępowania.
9. Czas trwania testu 30 minut.
10. Test przeprowadza się pod nadzorem co najmniej połowy komisji, w tym jej przewodniczącego.
11. Po zakończeniu testu członkowie komisji przyznają każdemu z kandydatów punkty, których końcowa liczba zapisywana jest na druku testu kandydata i podpisywana przez wszystkich członków komisji przeprowadzających test.
12. Wyniki przeprowadzonego testu podawane są do wiadomości uczestnikom w dniu jego przeprowadzenia.
13. Pierwsza część naboru kończy się ustaleniem przez komisję listy kandydatów zawierającej liczbę uzyskanych punktów w porządku malejącym.
14. Kandydaci, którzy uzyskali z testu wiedzy co najmniej 23 punkty i więcej zostają zakwalifikowani do III etapu naboru, którym jest rozmowa kwalifikacyjna.

§ 10

1. Celem rozmowy kwalifikacyjnej jest ocena predyspozycji kandydata do zatrudnienia na obsadzonym stanowisku w drodze bezpośredniego kontaktu komisji z kandydatem.
2. W rozmowie kwalifikacyjnej biorą udział kandydaci, o których mowa w § 9 pkt.14.
3. Zestaw pięciu pytań (jednakowy dla wszystkich osób biorących udział w rozmowie kwalifikacyjnej) ustala komisja bezpośrednio przed rozpoczęciem rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatami.
4. Pytania do rozmowy kwalifikacyjnej opracowuje komisja rekrutacyjna z udziałem pracownika komórki, do której prowadzony jest nabór. Po zatwierdzeniu przez Komendanta Powiatowego PSP w Gostyninie pytania stanowią załącznik do protokołu
5. Rozmowa kwalifikacyjna składa się z dwóch części:
 - prezentacji własnej kandydata na temat przebiegu kariery zawodowej i osiągnięć ze wskazaniem celów i ambicji zawodowych kandydata,
 - odpowiedzi na pytania przygotowane przez członków komisji.

§ 11

1. Ocena każdego z kandydatów odbywa się na następujących kryteriów i zakresu punktowych:



- spełnienie wymogów dodatkowych określonych w ogłoszeniu o naborze na wolne stanowisko pracy od 0 do 2 pkt.,
 - komunikatywność w ramach, której oceniana jest jednoznaczność i merytoryczność udzielanych odpowiedzi od 0 do 2 pkt.,
 - przebieg dotychczasowego zatrudnienia w ramach, którego oceniane jest posiadanie dodatkowego doświadczenia zawodowego w zakresie przydatnym w realizacji zadań urzędu, a przekraczającym wymogi niezbędne przypisane obsadzonemu stanowisku od 0 do 2 pkt.,
 - odporność na stres w ramach, której oceniana jest płynność wypowiedzi oraz jej forma od 0 do 2 pkt.,
 - potencjał intelektualny kandydata w zakresie, którego oceniany jest poziom zdolności do kojarzenia faktów oraz znajomość źródeł wiedzy od 0 do 2 pkt.,
2. Każdy członek komisji dokonuje oddzielnie oceny kandydata przyznając punkty częściowe zgodnie z kryteriami zawartymi w § 11 pkt 1.
 3. Przewodniczący na podstawie zebranych od członków komisji indywidualnych kart oceny kandydata wylicza danemu kandydatowi średnią arytmetyczną liczoną z punktów uzyskanych od wszystkich oceniających. **Wzór arkusza sumarycznej oceny kandydata stanowi załącznik nr 7.** Punkty te dolicza się kandydatowi do punktów uzyskanych z II etapu naboru.
 4. Po przeprowadzonej rozmowie kwalifikacyjnej i/lub pisemnym sprawdzianie wiedzy komisja naboru przedstawia Komendantowi Powiatowemu PSP w Gostyninie nie więcej niż pięciu kandydatów, podanych w kolejności alfabetycznej, którzy spełniają wymagania niezbędne oraz w największym stopniu spełniają wymagania dodatkowe wraz ze wskazaniem kandydatów niepełnosprawnych. **Wzór karty rankingowej stanowi załącznik nr 8.**
 5. Spośród przedstawionych przez Komisję kandydatów Komendant Powiatowy PSP w Gostyninie dokonuje wyboru kandydata do zatrudnienia, pisemnie uzasadniając wybór kandydata.
 6. Kandydat wyłoniony w drodze naboru, przed zawarciem umowy o pracę zobowiązany jest przedłożyć badanie lekarskie poświadczające wymagany stan zdrowia na określone stanowisko.

ROZDZIAŁ VII

DOKUMENTOWANIE PROCESU REKRUTACJI

§ 12

1. Z każdej czynności postępowania rekrutacyjnego komisja sporządza stosowną dokumentację, która dołączana jest do protokołu w postaci załączników.
2. Po przeprowadzonym naborze komisja sporządza protokół, który powinien zawierać:
 - skład komisji przeprowadzającej nabór,
 - określenie stanowiska, na które był przeprowadzony nabór,



- liczbę nadesłanych ofert w tym liczbę ofert nie spełniających wymogów formalnych,
- informację o zastosowanych technikach i metodach naboru,
- wykaz członków komisji, którzy zostali wyłączeni,
- uzasadnienie dokonanego wyboru.

3. Przed przedstawieniem protokołu komendantowi do akceptacji podpisują go wszyscy członkowie komisji. **Wzór protokołu stanowi załącznik nr 9.**

§ 13

1. Niezwłocznie po przeprowadzonym naborze upowszechnia się informację o wyniku naboru w sposób określony w ustawie,
2. Informację o wyniku naboru umieszcza się na stronie BIP urzędu oraz na tablicy ogłoszeń w miejscu ogólnodostępnym.
3. Komórka kadrowa powiadamia wybranego kandydata o dokonanym wyborze.

ROZDZIAŁ VIII POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 14

1. Na każdym etapie postępowania komendant może podjąć decyzję o jego anulowaniu lub zawieszeniu.
2. Dokument aplikacyjny kandydata załącza się do jego akt osobowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami.
3. Uczestnicy postępowania rekrutacyjnego mogą zgłaszać uwagi bądź zastrzeżenia do jego przebiegu w formie pisemnej do komendanta.
4. W przypadku nie dokonania naboru na stanowisko w wyniku przeprowadzonego postępowania rekrutacyjnego decyzję o kolejnym naborze podejmuje komendant.
5. W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem rozstrzyga komendant.
6. Dokumenty kandydatów nieodebrane w terminie 14 dni kalendarzowych liczone od dnia zakończenia postępowania rekrutacyjnego lub jego unieważnienia zostaną zniszczone. **Wzór protokołu zniszczenia dokumentów przedstawia załącznik nr 10.**
7. Wszystkie osoby odpowiedzialne za przygotowanie i przeprowadzenie procedury naboru, w tym osoby wchodzące w skład komisji rekrutacyjnej, mają obowiązek zachowania w tajemnicy uzyskanych w trakcie naboru informacji o kandydatach.
8. Jeżeli w ciągu 3 (trzech) miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy z osobą wyłonioną w drodze naboru zaistnieje konieczność ponownego obsadzenia tego samego stanowiska, komendant może zatrudnić na tym samym stanowisku inną osobę spośród przedstawionych kandydatów. Informację o takim zatrudnieniu komórka do spraw kadr publikuje w BIP KPRM, BIP urzędu oraz wywiesza na tablicy ogłoszeń w miejscu ogólnie dostępnym.



WNIOSEK O ROZPOCZĘCIE PROCEDURY REKRUTACYJNEJ

1. Wydział:

Stanowisko:

Wymiar czasu pracy:

2. Uzasadnienie:

Zatrudnienie pracownika na powstały wakat w

Zgodnie z obowiązującym regulaminem organizacyjnym KP PSP w Gostyninie na stanowisko:.....
przewidziane etatem dla członka korpusu służby cywilnej.

3. Proponowany termin zatrudnienia:

Zatrudnienie od dnia

Gostynin, dnia.....

.....
podpis wnioskodawcy

Akceptuję:

.....
data i podpis Komendanta



**OPIS STANOWISKA PRACY
NIEBĘDĄCEGO WYŻSZYM STANOWISKIEM W SŁUŻBIE
CYWILNEJ**

CZĘŚĆ I – METRYKA STANOWISKA PRACY

1.1.	NAZWA URZĘDU	
1.2.	NAZWA KOMÓRKI ORGANIZACYJNEJ URZĘDU	
1.3.	NAZWA STANOWISKA PRACY	
1.4.	STANOWISKO DO SPRAW (opcjonalnie)	
1.5.	SYMBOL STANOWISKA PRACY	
2. MIEJSCE STANOWISKA PRACY W STRUKTURZE ORGANIZACYJNEJ URZĘDU		
2.1.	Stanowisko pracy pośrednio nadzorujące	
2.2.	Stanowisko pracy bezpośrednio nadzorujące	
3. ZAPOZNANIE PRACOWNIKA Z OPISEM STANOWISKA PRACY		
SYMBOL STANOWISKA PRACY	IMIĘ I NAZWISKO (osoby zatrudnionej na opisanym stanowisku pracy)	DATA I PODPIS (osoby zatrudnionej na opisanym stanowisku pracy)

CZĘŚĆ II

4. CEL ISTNIENIA STANOWISKA PRACY

--

5. LICZBA PODLEGŁYCH PRACOWNIKÓW

- brak podległych pracowników
 bezpośrednio kieruje lub koordynuje prace do 4 pracowników
 bezpośrednio kieruje lub koordynuje prace od 5 do 9 pracowników
 bezpośrednio kieruje lub koordynuje prace powyżej 9 pracowników
 bezpośrednio podlegają osoby kierujące pracą innych pracowników

6. GŁÓWNE ZADANIA REALIZOWANE NA STANOWISKU PRACY

ZADANIA DOMINUJĄCE (najczęściej wykonywane)

POZOSTAŁE ZADANIA

--

7. UPOWAŻNIENIA I PEŁNOMOCNICTWA

- brak upoważnień i pełnomocnictw
- upoważnienie do wydawania decyzji, postanowień i innych aktów oraz podejmowania czynności, podlegających kontroli sądów administracyjnych
- upoważnienie do dysponowania środkami publicznymi
- upoważnienie do przeprowadzania kontroli
- upoważnienie do zaciągania zobowiązań
- pełnomocnictwo procesowe
- inne (należy wskazać jakie)

8. ZŁOŻONOŚĆ I KREATYWNOŚĆ

OPIS	PRZYKŁADY (fakultatywnie)

9. NIEZBĘDNA SAMODZIELNOŚĆ I INICJATYWA

OPIS	PRZYKŁADY (fakultatywnie)
<ul style="list-style-type: none"> • w sporządzaniu list płac • w rozliczaniu z US i ZUS • w generowaniu przelewów • w sporządzaniu sprawozdań • w wystawianiu rachunków/faktur, not 	

10. HORYZONT CZASOWY PLANOWANIA

PLANOWANIE	PRZYKŁADY (fakultatywnie)
<input type="checkbox"/> do 1 miesiąca <input type="checkbox"/> powyżej 1 miesiąca do 1 kwartału <input type="checkbox"/> powyżej 1 kwartału do 1 roku <input type="checkbox"/> powyżej 1 roku	<ul style="list-style-type: none"> •

11. KONTAKTY ZEWNĘTRZNE

<input type="checkbox"/> kilka razy dziennie <input type="checkbox"/> kilka razy w tygodniu	<input type="checkbox"/> kilka razy w miesiącu <input type="checkbox"/> kilka razy w roku
--	--

12. CZYNNIKI SZCZEGÓLNIE UTRUDNIAJĄCE WYKONYWANIE ZADAŃ

- brak
- wysiłek fizyczny
- praca w terenie
- praca w szczególnie trudnych warunkach środowiskowych
- nietypowe godziny pracy (w tym dyżury)
- krajowe lub zagraniczne wyjazdy służbowe
- zagrożenie naciskami grup przestępczych
- zagrożenie korupcją
- permanentna obsługa klientów zewnętrznych (spoza administracji, np. obywatele, przedsiębiorstwa) lub przeprowadzanie kontroli w innych urządach
- częste reprezentowanie urzędu na zewnątrz
- inne (należy wskazać jakie)

PRZYKŁADY (fakultatywnie)

13. WYMAGANE KOMPETENCJE I DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

KOMPETENCJE	WYMAGANIA NIEZBĘDNE		WYMAGANIA DODATKOWE	
Wykształcenie				
Przeszkolenie				
Szczególne uprawnienia				
Znajomość języków obcych	Język obcy: 1.	Poziom:	Język obcy: 1.	Poziom:
Inne kompetencje, wiedza lub umiejętności				

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE	WYMAGANIA NIEZBĘDNE	WYMAGANIA DODATKOWE
Długość w miesiącach lub latach		
Rodzaj doświadczenia		

CZĘŚĆ III

Kierujący komórką organizacyjną urzędu		
..... (imię i nazwisko kierującego komórką organizacyjną urzędu) (data) (podpis)
Osoba zatwierdzająca opis stanowiska pracy: <i>Zatwierdzam opis stanowiska pracy</i>		
..... (imię i nazwisko osoby zatwierdzającej opis stanowiska pracy) (data) (podpis)

Objaśnienia

do wzoru opisu stanowiska pracy niebędącego wyższym stanowiskiem w służbie cywilnej

Ad pkt 1.3. NAZWA STANOWISKA PRACY

Należy podać nazwę stanowiska pracy zgodnie z przepisami w sprawie stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej.

Zmiana nazwy stanowiska pracy powinna być powiązana z innymi zmianami w opisie stanowiska pracy, np. w zakresie wymaganych kompetencji i doświadczenia zawodowego.

Ad pkt 1.4. STANOWISKO DO SPRAW

Punkt ten należy wypełniając opcjonalnie. W przypadku stanowisk, w których nazwa stanowiska pracy wpisana w punkcie 1.3. jest wystarczająca i wyczerpuje jego funkcjonalny opis (np. „główny księgowy”) nie należy wpisywać rozszerzenia „do spraw”.

Ad pkt 1.5. SYMBOL STANOWISKA PRACY

Przykładowo może to być skrót nazwy komórki organizacyjnej urzędu i kolejny numer stanowiska pracy.

Liczba symboli wpisanych w tym punkcie powinna odpowiadać liczbie stanowisk pracy, dla których jest tworzony opis stanowiska pracy. Przykładowo, jeżeli opis jest tworzony dla 4 stanowisk pracy (których nazwy oraz zakresy – czyli realizowane zadania, wymagane kompetencje i kwalifikacje – są takie same) powinny być wpisane 4 symbole (odrębny dla każdego z nich).

Wyjątkiem od tej zasady jest wieloosobowe stanowisko pracy – wówczas jest wystarczający jeden symbol.

Symbol stanowiska pracy powinien być przypisany do stanowiska pracy, a nie do osoby, która to stanowisko zajmuje. Powinien wynikać ze struktury organizacyjnej urzędu. W związku z tym, niezależnie od tego, kto zajmuje dane stanowisko pracy, symbol, który jest do niego przypisany nie powinien być zmieniany.

Ad pkt 3. ZAPOZNANIE PRACOWNIKA Z OPISEM STANOWISKA PRACY

Symbol stanowiska pracy w kolumnie pierwszej tabeli zamieszczonej w tym punkcie należy wpisać obligatoryjnie tylko wówczas, gdy opis stanowiska pracy jest przygotowany dla więcej niż 1 stanowiska pracy (czyli wówczas, gdy w punkcie 1.5. wpisano więcej niż jeden symbol).

Liczba wierszy w tym punkcie może być dowolnie rozbudowywana.

Liczba wierszy powinna być przede wszystkim uzależniona od liczby stanowisk pracy, dla których jest przygotowany opis stanowiska pracy, aby umożliwić podpisanie potwierdzenia zapoznania się z tym

opisem wszystkim osobom, które je zajmują.

Dodatkowo, w przypadku gdy następuje zmiana osoby zatrudnionej na danym stanowisku pracy – a nie zachodzą żadne zmiany w samym opisie stanowiska pracy (opis stanowiska pracy nie jest aktualizowany) – kolejny pracownik zajmujący to stanowisko pracy powinien podpisać potwierdzenie zapoznania się z tym opisem w pierwszym wolnym wierszu. Nie ma wówczas konieczności przygotowywania kolejnego egzemplarza tego opisu stanowiska pracy.

Ad pkt 4. CEL ISTNIENIA STANOWISKA PRACY

Należy wpisać nie więcej niż 3 zdania, bez podawania podstawy prawnej.

Ad pkt 5. LICZBA PODLEGLYCH PRACOWNIKÓW

Należy wybrać jeden zakres z zamieszczonej w tym punkcie listy i zaznaczyć go znakiem „X”.

Ad pkt 6. GŁÓWNE ZADANIA REALIZOWANE NA STANOWISKU PRACY

Należy wpisać maksymalnie 8 zadań określonych w taki sposób, aby wynikała z nich rola stanowiska pracy.

Zadania należy uszeregować ze względu na częstotliwość ich wykonywania. Pierwsze trzy najczęściej wykonywane zadania należy uznać za zadania dominujące. Pozostałe zadania stanowią zadania poboczne.

Opis zadania powinien być zwięzły i zawierać:

czasownik, który wskazuje, co musi być zrobione + określenie, co jest przedmiotem wykonywanego zadania + krótki opis celu czynności,

np. księguje + operacje finansowe + w celu dostarczenia aktualnej i dokładnej informacji finansowej.

Ad pkt 7. UPOWAŻNIENIA I PEŁNOMOCNICTWA

W punkcie tym wskazana została lista upoważnień i pełnomocnictw. Należy wybrać i zaznaczyć znakiem „X” te upoważnienia i pełnomocnictwa, które są przypisane do danego stanowiska pracy. Należy pamiętać, iż nie ma ograniczenia w liczbie upoważnień i pełnomocnictw. Jeżeli do stanowiska pracy są przypisane także inne upoważnienia i pełnomocnictwa niż te konkretnie wskazane, należy zaznaczyć opcje „inne” i je tam wpisać.

W przypadku gdy do stanowiska pracy nie są przypisane żadne upoważnienia ani pełnomocnictwa, należy zaznaczyć opcje „brak upoważnień i pełnomocnictw”.

Ad pkt 8. ZŁOŻONOŚĆ I KREATYWNOŚĆ

Kierując się pytaniami pomocniczymi zawartymi poniżej, należy zwięźle opisać (opcjonalnie, podając odpowiednie przykłady) stopień złożoności pracy oraz w jakim zakresie na opisywanym stanowisku pracy jest wymagana kreatywność:

- czy przepisy i procedury szczegółowo określają sposób i tryb działania?
- czy dla każdego wykonywanego zadania istnieje tylko jedna procedura?
- czy istniejące procedury/przepisy są jednoznaczne, czy wymagają umiejętności ich interpretacji?
- czy zadania wiążą się z podejmowaniem uznaniowych decyzji?
- czy często pojawiają się sytuacje bezprecedensowe?
- czy zadania wymagają działania w sytuacjach braku odpowiednich przepisów/zasad działania?
- czy zadania wymagają tworzenia zupełnie nowych procedur działania lub poprawiania istniejących?

Ad pkt 9. NIEZBĘDNA SAMODZIELNOŚĆ I INICJATYWA

Należy zwięźle scharakteryzować stopień ingerencji bezpośredniego przełożonego w rozwiązywanie problemów wynikających z realizowanych zadań (opcjonalnie, podając odpowiednie przykłady).

Ad pkt 10. HORYZONT CZASOWY PLANOWANIA

Należy wybrać i zaznaczyć znakiem „X” odpowiedni horyzont czasowy adekwatnie dopasowany do zadań (przede wszystkim tych dominujących) określonych na opisywanym stanowisku pracy. Opisy zadań powinny wprost uzasadniać ten wybór.

Ad pkt 11. KONTAKTY ZEWNĘTRZNE

Należy zaznaczyć znakiem „X” te częstotliwości dotyczące kontaktów zewnętrznych, które występują

na opisywanym stanowisku pracy. Dla każdego zaznaczonego wyboru należy wskazać przykłady takich kontaktów. Należy podać jedynie kontakty z osobami spoza danego urzędu. Zakres podmiotowy tych kontaktów (z kim?) oraz ich cel (po co?) powinien wynikać z opisów zadań przypisanych do stanowiska pracy (przede wszystkim tych dominujących).

Ad pkt 12. CZYNNIKI SZCZEGÓLNIIE UTRUDNIAJĄCE WYKONYWANIE ZADAŃ

W punkcie tym wskazana została lista czynników szczególnie utrudniających wykonywanie zadań. Należy wybrać i zaznaczyć znakiem „X” te czynniki, które są przypisane do danego stanowiska pracy (opcjonalnie, podając odpowiednie przykłady).

W przypadku gdy do stanowiska pracy nie są przypisane żadne czynniki szczególnie utrudniające wykonywanie zadań, należy zaznaczyć opcje „brak”.

Wybór konkretnych czynników powinien być adekwatnie dopasowany do zadań (przede wszystkim tych dominujących) określonych na opisywanym stanowisku pracy. Opisy zadań powinny wprost uzasadniać ten wybór.

Lista czynników utrudniających wykonywanie zadań na stanowisku pracy zawiera tylko takie czynniki, które są różne od czynników występujących na typowych stanowiskach urzędniczych. Zatem nie zalicza się do czynników utrudniających wykonywanie pracy np. pracy przed monitorem, dużej liczby rozmów telefonicznych.

Ad pkt 13. WYMAGANE KOMPETENCJE I DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

Wymagania niezbędne są to wymagania minimalne konieczne do podjęcia pracy na danym stanowisku pracy i zapewniające prawidłowe wykonywanie zadań na tym stanowisku.

Wymagania niezbędne oraz dodatkowe są to wymagania konieczne do optymalnego wykonywania zadań na danym stanowisku pracy.

Profil wykształcenia należy wpisać tylko w przypadkach, gdy wykształcenie profilowe jest konieczne do prawidłowego wykonywania zadań na opisywanym stanowisku pracy. Można doprecyzować profil wykształcenia na danym stanowisku pracy, ale nie można podwyższać poziomu wykształcenia – musi być zgodny z poziomem i profilem wykształcenia wskazanym dla danego stanowiska pracy w przepisach w sprawie stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej.

Aby wykształcenie zostało uznane za wykształcenie profilowe – wybrany profil musi być zgodny z zadaniami określonymi w opisie stanowiska pracy oraz dotyczyć konkretnej, specjalistycznej dziedziny wiedzy.

Poziom znajomości języka obcego można określić w następujący sposób:

- zgodnie z Europejskim Systemem Opisu Kształcenia Językowego (np. B1, C2),
- przez wskazanie, jakie umiejętności w posługiwaniu się językiem obcym są wymagane na opisywanym stanowisku pracy (np. znajomość języka umożliwiająca czytanie i rozumienie literatury przedmiotu),
- opisowo (np. komunikatywny, bardzo dobry, biegły).

Zaleca się, aby w ramach opisów stanowisk pracy tworzonych w urzędzie stosować jednolity sposób określania poziomu znajomości języka obcego.

Należy określić minimalne doświadczenie zawodowe wymagane do prawidłowego wykonywania pracy na danym stanowisku pracy.

Przy określaniu doświadczenia zawodowego należy podać, jaki rodzaj doświadczenia jest wymagany na danym stanowisku pracy, np.:

- doświadczenie w pracy w administracji,
- doświadczenie w pracy w danym obszarze (należy podać ten obszar),
- doświadczenie w zarządzaniu projektami lub zespołem.

.....
Imię i nazwisko

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że żaden z kandydatów, którzy złożyli swoje oferty do pracy w KP PSP w Gostyninie na stanowisko nie jest moim małżonkiem, ani osobą pozostającą ze mną w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia albo pozostaje wobec mnie w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może nastąpić uzasadnione podejrzenie co do mojej bezstronności.

.....
data

.....
podpis

Pouczenie:

Kodeks rodzinny i opiekuńczy

Art. 61[7]. § 1. Krewnymi w linii prostej są osoby, z których jedna pochodzi od drugiej (Są to więc takie relacje jak między rodzicami i dziećmi, czy między dziadkami i wnukami).

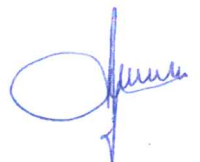
Krewnymi w linii bocznej są osoby, które pochodzą od wspólnego przodka, a nie są krewnymi w linii prostej (nie pochodzą jedni od drugich; chodzi np. o rodzeństwo, cioteczne rodzeństwo, ciotki i siostrzeńców, albo stryjów i bratanków).

§ 2. Stopień pokrewieństwa określa się według liczby urodzeń, wskutek których powstało pokrewieństwo.

Art. 61[8]. § 1. Z małżeństwa wynika powinowactwo między małżonkiem a krewnymi drugiego małżonka. Trwa ono mimo ustania małżeństwa. (Przykładem są teściowie, synowe, zięciowie. Relacje te trwają mimo ustania małżeństwa, a więc także np. po śmierci córki zięć-wdowiec pozostanie nim dla teściów nawet jeżeli zawrze kolejny związek małżeński i będzie miał kolejnych teściów (kolejnych nowych powinowatych).

§ 2. Linie i stopień powinowactwa określa się według linii i stopnia pokrewieństwa.

- Pokrewieństwo wynika z więzów biologicznych. Krewnymi w linii prostej są więc osoby, z których jedna pochodzi od drugiej. Stopień pokrewieństwa określa się według liczby urodzeń, wskutek których powstało pokrewieństwo. Są to więc takie relacje jak między rodzicami i dziećmi, czy między dziadkami i wnukami. Krewni w linii bocznej to osoby, które pochodzą od wspólnego przodka, lecz nie są krewnymi w linii prostej (nie pochodzą jedni od drugich). Chodzi np. o rodzeństwo, cioteczne rodzeństwo, ciotki i siostrzeńców, albo stryjów i bratanków.
- Z małżeństwa wynika powinowactwo między małżonkiem a krewnymi drugiego małżonka. Przykładem są teściowie, synowe, zięciowie. Relacje te trwają mimo ustania małżeństwa, a więc także np. po śmierci córki zięć-wdowiec pozostanie nim dla teściów nawet jeżeli zawrze kolejny związek małżeński i będzie miał kolejnych teściów (kolejnych nowych powinowatych). Linie i stopień powinowactwa określa się według linii i stopnia pokrewieństwa. Obowiązujące do połowy czerwca 2009 r. przepisy kodeksu rodzinnego i opiekuńczego nie regulowały wprost kwestii pokrewieństwa, a jedynie zasadę dotyczącą powinowactwa. Luka była wypełniana przez orzecznictwo.



.....
Imię i nazwisko

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że na liście kandydatów, którzy złożyli swoje oferty do pracy
w Komendzie Powiatowej PSP Gostynin


na stanowisko

Pan/Pani.....

jest/ jest moim małżonkiem/osobą pozostającą ze mną w stosunku pokrewieństwa do drugiego
stopnia /pozostaje wobec mnie w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może nastąpić
uzasadnione podejrzenie co do mojej bezstronności.

.....
data

.....
podpis



**ARKUSZ WSTĘPNEJ ANALIZY OFERT
ZŁOŻONYCH NA STANOWISKO.....**

Lp.	Imię i nazwisko	Termin składania ofert..... dd-mm-rrrr		Wymagane dokumenty i oświadczenia								SPŁNIENIE WYM FORMALNYCH									
		Data złożenia oferty	Oferta złożona w terminie	Zyciorys	List motywacyjny	Oświadczenie + podpis osobowych	Oświadczenie + podpis o korzystaniu z praw publicznych	Oświadczenie + podpis o nieskazanu wyrokiem	Dokumenty potwierdzające wymagane wykształcenie	Dokumenty potwierdzające wymagane doświadczenie zawodowe	Pozostałe:										
1.																					
2.																					
3.																					
4.																					
5.																					
6.																					
7.																					
8.																					
9.																					
10.																					
11.																					

.....
(data i podpis)

ARKUSZ OCENY KANDYDATA DLA CZŁONKA KOMISJI

.....
(imię i nazwisko kandydata)

WYNIK TESTU WIEDZY -.....

Ilość uzyskanych punktów kandydata – (od 0-30 punktów)

WYWIAD USTRUKTURALIZOWANY

lp.	PYTANIA	OCENA (max 1 pkt)
1.	Autoprezentacja	
2.	Dotychczasowy przebieg pracy zawodowej i osiągnięcia	
3.	Motywacja pracownika do podjęcia pracy	
4.	Cechy osobowościowe i kultura osobista	
5.	Dodatkowe kwalifikacje przydatne w realizacji zadań urzędu, a przekraczające wymagania niezbędne przypisane obsadzanemu stanowisku	
	SUMA PUNKTÓW (max 5 pkt)	

PYTANIA MERYTORYCZNE

lp.	PYTANIA	OCENA (0-2 pkt.)
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
	SUMA PUNKTÓW (max 10 pkt)	

.....
(data i podpis osoby oceniającej)

ARKUSZ SUMARYCZNEJ OCENY KANDYDATA

.....
(imię i nazwisko kandydata)

PUNKTACJA ŁĄCZNA

OBSZAR	Punkty członka komisji	Punkty członka komisji	Punkty członka komisji	Punkty członka komisji	ŚREDNIA SUMA PUNKTÓW
TEST WIEDZY (max 30 pkt.)					
WYWIAD USTRUKTURALIZOWANY (max 5 pkt.)					
PYTANIA MERYTORYCZNE (max 10 pkt.)					
OGÓŁEM LICZBA PUNKTÓW:					

Podpisy członków komisji:

.....
.....
.....
.....

Gostynin,

RANKING KANDYDATÓW NA STANOWISKO

Lp.	Imię i nazwisko	Punkty	Kandydat niepełnosprawny
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

Komisja rekomenduje zatrudnienie:

.....
(imię i nazwisko kandydata)

.....
(data i podpis przewodniczącego komisji)

Akceptuję:

..... zatrudnienie odr.
(data i podpis komendanta)

**Komenda Powiatowa PSP
w Gostyninie**

PROTOKÓŁ Z POSTĘPOWANIA KWALIFIKACYJNEGO

W dniu Komisja w składzie:

1. Przewodniczący -
2. Członek –
3. Członek –

Przeprowadziła postępowanie kwalifikacyjne do pracy na stanowisko.....
w KP PSP Gostynin wydział/sekcja/samodzielne stanowisko pracy

.....
(ogłoszenie zamieszczone w Biuletynie Służby Cywilnej z dnia r. nr

Na podstawie dokonanej oceny kompetencji poszczególnych kandydatów Komisja ustaliła, że największą liczbę punktów stanowiących ocenę kompetencji zawodowych uzyskał/a kandydat/ka:

.....

Komisja proponuje zatrudnić ww. kandydata.

Uzasadnienie:

- 1) W dniu r. komisja rozpatrzyła listę kandydatów na stanowisko KSC w KP PSP Gostynin
- 2) Ofertę na w/w stanowisko złożyło osób. Komisja dokonała przeglądu złożonej dokumentacji pod kątem kompletności wymagań zawartych w ogłoszeniu. Wymogów formalnych nie spełniło ofert.

Komisja stwierdziła, że n/w kandydaci złożyli komplet dokumentów i oświadczeń oraz spełniają wymagania związane ze stanowiskiem:

-
-

3) Informacja o zastosowanych metodach i technikach naboru

4) lista nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów (imię, nazwisko, miejsce zamieszkania, wraz ze wskazaniem kandydatów niepełnosprawnych w przypadku gdy w Komendzie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w miesiącu poprzedzającym ogłoszenie o naborze, jest niższy niż 6%)

5) Jeżeli w ciągu trzech miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy z osobą wyłonioną w drodze naboru istnieje konieczność ponownego obsadzenia tego samego stanowiska pracy Komendant może zatrudnić na tym samym stanowisku inną osobę spośród w/w kandydatów.

Podpisy członków Komisji:

.....

Przewodniczący

.....

.....

.....

Członek

.....

Członek-sekretarz

Przedział wynagrodzenia zasadniczego brutto na stanowisku:

od zł do zł

Proponowane wynagrodzenie zasadnicze brutto: zł

Decyzja Komendanta:

.....
.....
.....
.....



PROTOKÓŁ ZNISZCZENIA

W dniu dokonano spisu niewykorzystanych ofert oraz dokumentów związanych z naborem (egzemplarze testu, arkusze ocen itp.) na stanowisko w KP PSP Gostynin ogłoszenie nr

Lp.	Nazwisko i imię	Miejsce zamieszkania
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Zniszczenia na niszczarce biurowej dokonano w dniu w obecności:

1.....

.....
Podpis

2.....

.....
Podpis

3.....

.....
Podpis

.....
Podpis komendanta