

**Komendant Główny Policji**

**OGÓLNY TRYB I ZASADY PRZEPROWADZANIA  
POSTĘPOWAŃ KWALIFIKACYJNYCH  
NA WYBRANE STANOWISKA SŁUŻBOWE W POLICJI**  
(zawiera zmiany wprowadzone przez Komendanta Głównego  
Policji, które obowiązują od dnia 1 kwietnia 2009 r. oraz  
zmianę obowiązującą od dnia 1 czerwca br.  
– przedmiotową zmianę zaznaczono kolorem czerwonym)

**KOMENDA GŁÓWNA POLICJI  
BIURO KADR I SZKOLENIA**

## **I. Wstęp**

Jednym z istotnych determinantów wpływających na jakość funkcjonowania naszej formacji jest właściwa atmosfera w służbie. O jakości tej służby, nie tylko w zakresie wzajemnych relacji, ale głównie jakości wykonywania zadań, w niekwestionowany sposób decyduje sposób wyłaniania kadry kierowniczej. W skali funkcjonowania nawet dużej jednostki, ruch kadrowy na stanowiskach funkcyjnych nie należy do codzienności. Niesie natomiast ze sobą istotny bagaż emocji zarówno po stronie potencjalnych kandydatów na stanowiska, jak i przyszłych podwładnych.

Analiza informacji przekazanych przez komendantów wojewódzkich oraz szkół Policji w zakresie stosowanych praktyk wskazuje na różnorodne podejście do problemu - od dobrych sprawdzanych przez kilka lat metod rekrutacji, po całkowity brak stosowania innych standardów niż realizacja postanowień ustawy o Policji i przepisów wykonawczych.

Dbając o perspektywę poprawiania jakości wykonywanych zadań służbowych oraz atmosfery w służbie należy wdrożyć wystandaryzowane - co do istoty i kierunków - postępowania kwalifikacyjne na wybrane stanowiska służbowe.

Celem postępowań kwalifikacyjnych jest wybór kandydata, posiadającego doświadczenie, wiedzę zawodową oraz predyspozycje osobowościowe i umiejętności kierownicze najbardziej przydatne na wakuującym stanowisku służbowym.

Określony w części II tryb i zasady przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego na wybrane stanowiska służbowe należy stosować, jako ogólny sposób przeprowadzania doboru w jednostkach Policji.

## **II. Przebieg postępowania kwalifikacyjnego na stanowiska służbowe w jednostkach organizacyjnych Policji.**

### **1. Informacje ogólne.**

Przez wybrane stanowiska służbowe należy rozumieć:

- komendanta wojewódzkiego (stołecznego) i jego zastępców,
- komendanta szkoły i jego zastępców,
- dyrektora biura i jego zastępców,
- komendanta powiatowego i jego zastępców,
- komendanta miejskiego i jego zastępców,
- komendanta rejonowego i jego zastępców,
- kierownika ośrodka szkolenia i jego zastępcę,
- naczelnika wydziału komendy wojewódzkiej (stołecznej) oraz szkoły policji i jego zastępców,
- kierownika zakładu i jego zastępcę,
- naczelnika zarządu i jego zastępców,
- naczelnika wydziału w KGP i jego zastępców.

Postępowanie kwalifikacyjne na wyżej wymienione stanowiska ma charakter komisyjnej weryfikacji kandydatów. Rozpoczęcie postępowania kwalifikacyjnego ogłasza przełożony właściwy do powołania lub mianowania policjanta na określone stanowisko służbowe poprzez opublikowanie w tej sprawie ogłoszenia.

Komendant Główny Policji, komendant wojewódzki (Stołeczny) Policji, komendant szkoły Policji, zwani dalej „zarządzającymi postępowanie kwalifikacyjne”, w drodze decyzji wdrażają w podległych sobie jednostkach procedurę doboru na wakujące stanowisko służbowe oraz

powołują komisję odpowiedzialną za przeprowadzenie etapów postępowania kwalifikacyjnego wymienionych w ust. 2 pkt 2-5. W skład komisji wchodzi w szczególności:

- kierownik komórki właściwej w sprawach kadr odpowiednio: KGP/KWP-KSP/szkoły Policji albo inna osoba wyznaczona przez zarządzającego postępowanie kwalifikacyjne,
- kierownik komórki psychologów odpowiednio: KGP/KWP-KSP/ lub wyznaczony przez niego psycholog, a w przypadku szkoły Policji - psycholog,
- inni przedstawiciele zarządzającego przeprowadzenie postępowania kwalifikacyjnego posiadający doświadczenie pozwalające oceniać merytoryczne przygotowanie kandydata.

Komisja kwalifikacyjna powinna przeprowadzić postępowanie kwalifikacyjne w terminie 30 dni od dnia, w którym upływa termin składania aplikacji.

W przypadku, gdy na wybrane stanowisko służbowe ma zostać mianowany lub powołany policjant zajmujący takie samo stanowisko służbowe w innej jednostce lub komórce organizacyjnej Policji zarządzający postępowanie kwalifikacyjne może odstąpić od przeprowadzenia tego postępowania.

Zarządzający postępowanie kwalifikacyjne - stosując niżej określone zasady - może odstąpić od przeprowadzenia tego postępowania także w przypadku podjęcia decyzji o mianowaniu lub powołaniu na wakujące stanowisko kierownicze osoby, która uzyskała pozytywny wynik w postępowaniu zakończonym wcześniej i została umieszczona na liście kandydatów (w rezerwie kandydatów), o której mowa w części zatytułowanej „Podsumowanie wyników”:

- kandydat na stanowisko kierownika jednostki organizacyjnej Policji określonej „kategorii” w okresie 12 m-cy od daty zakończenia postępowania kwalifikacyjnego może objąć w innej jednostce organizacyjnej Policji o tej samej lub niższej „kategorii” równorzędne stanowisko kierownicze albo stanowiska zastępcy kierownika jednostki,
- kandydat na stanowisko zastępcy kierownika jednostki organizacyjnej Policji określonej „kategorii” w okresie 12 m-cy od daty zakończenia postępowania kwalifikacyjnego może objąć w innej jednostce organizacyjnej Policji o tej samej lub niższej „kategorii” równorzędne stanowisko zastępcy kierownika jednostki,
- kandydat na stanowisko kierownika komórki organizacyjnej Policji w okresie 12 m-cy od daty zakończenia postępowania kwalifikacyjnego może objąć wakujące w tej komórce stanowisko zastępcy kierownika albo wakujące w innej jednostce organizacyjnej Policji stanowiska kierownika lub zastępcy kierownika takiej samej komórki organizacyjnej.<sup>1)</sup>

## **2. Etapy postępowania kwalifikacyjnego.**

Postępowanie kwalifikacyjne składa się z następujących kolejno po sobie etapów:

- 1) publikacja ogłoszenia,
- 2) wstępna weryfikacja na podstawie złożonych dokumentów,
- 3) test wiedzy,
- 4) rozmowa kwalifikacyjna połączona z oceną doświadczenia zawodowego,
- 5) podsumowanie wyników.

Weryfikacja kandydatów dokonywana jest w 2, 3 i 4 etapie postępowania kwalifikacyjnego.

### **Ad. 1) Publikacja ogłoszenia.**

Celem publikacji ogłoszenia jest przekazanie informacji o rozpoczętym postępowaniu kwalifikacyjnym na wybrane stanowisko służbowe. Poprawne sprecyzowanie w nim wymagań i zakresu obowiązków ma na celu zapewnienie wyboru najlepszych kandydatów na stanowisko służbowe w jednostkach organizacyjnych Policji. Ogłoszenie powinno być również źródłem niezbędnych informacji dla potencjalnych kandydatów oraz zachęcać ich do przystąpienia do postępowania kwalifikacyjnego. Ogłoszenie powinno zawierać taką datę rozpoczęcia postępowania kwalifikacyjnego, która pozwoli kandydatom na odpowiednie przygotowanie się. Okres ten nie powinien być krótszy niż 14 dni.

Elementy, które winny znaleźć się w ogłoszeniu:

- wymagania formalne dla stanowiska,
- dokumenty wymagane w procedurze doboru (w tym: ostatnia opinia służbowa kandydata oraz sporządzone po niej oceny okresowe, pisemna koncepcja pracy na stanowisku, do którego aplikuje kandydat, a także jego pisemna zgoda na poddanie się procedurze kwalifikacyjnej prowadzonej na zasadach i w trybie określonym przez zarządzającego postępowanie kwalifikacyjne),
- ogólny zakres zadań realizowanych na stanowisku,
- termin i miejsce składania aplikacji.

Zarządzający postępowanie kwalifikacyjne rozpowszechnia informację o wszczętym postępowaniu kwalifikacyjnym, a w szczególności zamieszcza ją na stronie internetowej odpowiednio: KGP/KWP-KSP/szkoły Policji. Zarządzający postępowanie kwalifikacyjne w KWP-KSP, szkole Policji dodatkowo umieszcza ogłoszenie w linku KGP - „ogłoszenia o pracy dla policjantów”.

W przypadku, gdy w terminie nie wpłynie żadna aplikacja, zarządzający postępowanie kwalifikacyjne ogłasza jego przerwanie z braku kandydatów i sam wskazuje kandydata na stanowisko.

### **Ad. 2) Wstępna weryfikacja.**

Wstępna weryfikacja kandydatów obejmuje sprawdzenie zgodności dokumentów i kwalifikacji kandydata z wymaganiami zawartymi w ogłoszeniu. Jest ona przeprowadzana komisyjnie, w terminie wyznaczonym przez zarządzającego postępowanie kwalifikacyjne.

Kandydaci, którzy nie spełniają wymagań formalnych lub nie zgłoszą się do kolejnych etapów kwalifikacyjnych, są powiadamiani o przerwaniu wobec nich postępowania kwalifikacyjnego.

### **Ad. 3) Test wiedzy.**

Test wiedzy powinien być zbudowany i przeprowadzony według następujących zasad:

- struktura zadania testowego: pytanie, cztery odpowiedzi i wyłącznie jedna odpowiedź prawidłowa,
- ilość pytań: 60,
- czas na rozwiązanie testu: 60 minut,
- forma testu: pisemna lub przy zastosowaniu narzędzi informatycznych.

Wynik testu sprawdzany jest komisyjnie. Do dalszych etapów przystępują osoby, które uzyskały wynik pozytywny z tego etapu. Próg gwarantujący zaliczenie testu wiedzy określa zarządzający postępowaniem kwalifikacyjne, jednak nie powinien on być niższy niż 50 % prawidłowo udzielonych odpowiedzi.

Test wiedzy powinien być każdorazowo przygotowywany na potrzebę toczącego się postępowania kwalifikacyjnego. Za przygotowanie zestawu pytań testowych odpowiedzialna jest komórka kadr i szkolenia w KGP/KWP/KSP/szkole Policji. W zależności od rodzaju zadań, jakie określone są dla stanowiska objętego postępowaniem kwalifikacyjnym test wiedzy powinien obejmować min. 50 % pytań z obszaru nadzorowanego przez to stanowisko.

Zarządzający postępowaniem kwalifikacyjne w decyzji powołującej komisję odpowiedzialną za przeprowadzenie etapów postępowania kwalifikacyjnego może upoważnić przewodniczącego komisji do ustalania w teście wiedzy proporcji między pytaniami z zakresu wiedzy ogólnej oraz z obszaru nadzorowanego przez stanowisko, na które prowadzone jest postępowanie, a także do określania w tym obszarze proporcji pytań uwzględniających poszczególne służby policyjne.<sup>1)</sup>

Zarządzający postępowaniem kwalifikacyjne tworzy bazę pytań do testów wiedzy.<sup>1)</sup>

#### **Ad. 4) Rozmowa kwalifikacyjna połączona z oceną doświadczenia zawodowego.**

Rozmowa kwalifikacyjna ma na celu ocenę predyspozycji osobowościowych, umiejętności kierowniczych kandydata oraz motywacji, a także ocenę koncepcji pracy na stanowisku oraz aktualnego doświadczenia zawodowego.

W obszarze predyspozycji osobowościowych ocenie w szczególności podlegają:

- a) zdolności interpersonalne (w tym: autoprezentacja, sposób komunikowania się),
- b) radzenie sobie w sytuacjach stresowych,
- c) rozpoznawanie i rozwiązywanie konfliktów,
- d) opanowanie i samokontrola,
- e) samodzielność i inicjatywa,
- f) wiara we własne kompetencje i możliwości.

W obszarze umiejętności kierowniczych ocenie w szczególności podlegają:

- a) umiejętność planowania,
- b) organizowania,
- c) oceniania,
- d) motywowania,
- e) podejmowania decyzji.

Każdy z członków komisji na własnej karcie dokonuje odrębnie oceny wyżej wymienionych umiejętności i predyspozycji stosując za każdym razem sześciostopniową skalę punktową, gdzie:

1 pkt - oznacza bardzo niski poziom umiejętności/predyspozycji,

- 2 pkt - niski poziom umiejętności/predyspozycji,
- 3 pkt - przeciętny poziom umiejętności/predyspozycji,
- 4 pkt - wysoki poziom umiejętności/predyspozycji,
- 5 pkt - bardzo wysoki poziom umiejętności/predyspozycji,
- 6 pkt - wyróżniająco poziom umiejętności/predyspozycji.

Ocena umiejętności i predyspozycji stanowi odpowiednio średnią punktów uzyskanych w każdym z tych obszarów od poszczególnych członków komisji. Każdy z kandydatów może otrzymać więc maksymalnie 6 pkt w obszarze umiejętności i 6 pkt w obszarze predyspozycji.

Podczas tego etapu każdy z członków komisji dokonuje również oceny koncepcji pracy na stanowisku opracowanej przez kandydata przyznając jej wartości punktowe:

- 1 pkt - bardzo słaba,
- 2 pkt - słaba,
- 3 pkt - przeciętna,
- 4 pkt - dobra,
- 5 pkt - bardzo dobra,
- 6 pkt - wyróżniająca.

Ocena koncepcji pracy na stanowisku stanowi średnią punktów uzyskanych od poszczególnych członków komisji. Każdy z kandydatów może otrzymać więc maksymalnie 6 pkt.

Ocenie podlega również przebieg służby policjanta pod kątem zdobytego doświadczenia zawodowego. Komisja porównuje doświadczenia poszczególnych kandydatów między innymi pod kątem stażu służby, stażu w zakresie kierowania zespołami ludzkimi, rodzaju kierowanych jednostek (komórek), rodzaju i charakteru pełnionej służby. Oceny dokonuje się według skali punktowej:

- 0 pkt - brak,
- 5 pkt - małe,
- 10 pkt - zadowalające,
- 15 pkt - duże,
- 20 pkt - bardzo duże.

Każdy z członków komisji dokonuje oceny na własnej karcie. Ocena zdobytego doświadczenia stanowi średnią punktów uzyskanych od poszczególnych członków komisji. Każdy z kandydatów może otrzymać więc maksymalnie 20 pkt.

#### **Ad. 5) Podsumowanie wyników.**

Po zakończeniu ostatniego etapu postępowania komisja kwalifikacyjna dokonuje zestawienia wyników etapów punktowanych tworząc listę rankingową, z którą zapoznaje wszystkich kandydatów. W przypadku równej ilości zdobytych punktów o miejscu na liście rankingowej decyduje liczba poprawnie udzielonych odpowiedzi w teście wiedzy, a gdy liczba ta jest jednakowa kandydaci zajmują to samo miejsce.

Na prośbę kandydata komisja kwalifikacyjna zapoznaje go z wynikami uzyskanymi w kolejnych etapach zakończonego postępowania kwalifikacyjnego.

Z przeprowadzonego postępowania kwalifikacyjnego na stanowisko służbowe komisja sporządza protokół, zawierający m. in. informacje o wyniku postępowania kwalifikacyjnego, wynikach uzyskanych przez poszczególnych kandydatów, a także informacje o kandydatach, którzy nie spełniali wymagań formalnych lub nie zgłosili się do kolejnych etapów kwalifikacyjnych. Wynik postępowania kwalifikacyjnego jest pozytywny, jeżeli przynajmniej jeden z kandydatów uzyskał minimum 60% punktów z ogólnej liczby punktów możliwych do uzyskania. Protokół zatwierdza zarządzający postępowanie kwalifikacyjne dokonując jednocześnie wyboru osoby spośród wszystkich kandydatów z wynikiem pozytywnym i wdraża określone w ustawie o Policji procedury związane z jej powołaniem lub mianowaniem na stanowisko służbowe.

Wybrana osoba może zostać poddana badaniom prowadzonym w trybie i na zasadach określonych w rozporządzeniu MSWiA z dnia 20 marca 2007 r. w sprawie trybu i warunków ustalania zdolności fizycznej i psychicznej policjantów do służby na określonych stanowiskach lub w określonych komórkach organizacyjnych Policji (Dz. U. Nr 62, poz. 423).

W przypadku rezygnacji wybranej osoby lub zaistnienia innych okoliczności uniemożliwiających jej powołanie lub mianowanie na stanowisko służbowe objęte postępowaniem kwalifikacyjnym zarządzający postępowanie kwalifikacyjne wybiera inną osobę spośród kandydatów z wynikiem pozytywnym, a jeżeli na liście brak jest osoby z wynikiem pozytywnym sam wskazuje kandydata na stanowisko.

Dane osób, które pozytywnie zakończyły postępowanie kwalifikacyjne, a nie zostały mianowane bądź powołane na stanowiska służbowe, do których aplikowały, zarządzający postępowanie kwalifikacyjne umieszcza niezwłocznie na liście kandydatów (w rezerwie kandydatów). Dane te usuwa się z listy po upływie 12 miesięcy od daty ich zamieszczenia. Lista kandydatów może być wykorzystywana przez zarządzającego postępowanie kwalifikacyjne przy podejmowaniu decyzji dotyczących obsadzania wakujących stanowisk służbowych wymienionych w części zatytułowanej „Informacje ogólne”.<sup>1)</sup>

### III. Zakończenie.

Przedstawiony ogólny tryb i zasady powinny być stosowane w taki sposób, aby nie zakłócić normalnego toku funkcjonowania jednostek. Ilość dokumentacji formalnej powinna być sprowadzona do niezbędnego minimum dającego gwarancję rzetelnego i uczciwego postępowania wobec kandydatów.

Komendant - Rektor Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie może przeprowadzać postępowania kwalifikacyjne zgodnie z założeniami przedmiotowego trybu na niżej wymienione stanowiska służbowe:

- zastępca komendanta – prorektor,
- prorektor,
- kanclerz,
- kwestor,
- adiunkt - dyrektor instytutu i jego zastępca,
- dyrektor instytutu i jego zastępca,
- adiunkt - kierownik zakładu i jego zastępca,
- kierownik rektoratu,
- kierownik zakładu i jego zastępca,
- naczelnik wydziału i jego zastępca.

Możliwość odstępowania od przeprowadzania postępowań kwalifikacyjnych w przypadku utworzona listy kandydatów (rezerwy kandydatów) na podstawie wcześniej przeprowadzonych postępowań kwalifikacyjnych przyspieszy obsadzenie kluczowych stanowisk, a także wpłynie pozytywnie na właściwy dobór kadry kierowniczej oraz prawidłowe działanie jednostek i komórek organizacyjnych Policji.<sup>1)</sup>

W 2009 roku całe przedsięwzięcie poddane zostanie bieżącej ewaluacji polegającej na zbadaniu formalnej i merytorycznej strony zadania. W przypadku pozytywnych obserwacji i przygotowanych rozwiązań, zdobyte doświadczenia mogą zostać rozciągnięte również na stanowiska:

- komendanta komisariatu specjalistycznego Policji i jego zastępców,
- komendanta komisariatu Policji i jego zastępców,
- dowódcę oddziału prewencji Policji i jego zastępców,
- dowódcę samodzielnego pododdziału prewencji Policji i jego zastępców,
- dowódcę samodzielnego pododdziału antyterrorystycznego Policji i jego zastępców,

Przedmiotowy tryb i zasady nie ograniczają możliwości prowadzenia postępowań kwalifikacyjnych również na inne stanowiska służbowe.

Przygotowane i stosowane w jednostkach Policji rozwiązania takie jak testy, bazy pytań <sup>1)\*</sup>, karty ocen, czy też protokoły, powinny być przedmiotem wymiany doświadczeń pomiędzy poszczególnymi komendantami wojewódzkimi Policji.

Ze strony Komendanta Głównego Policji za monitorowanie przedsięwzięcia, ewentualną pomoc w rozstrzygnięciu wątpliwości oraz w przygotowaniu wewnętrznych rozwiązań, a w perspektywie ewaluację przedsięwzięcia, odpowiedzialne jest Biuro Kadr i Szkolenia Komendy Głównej Policji.

Przedmiotowy tryb i zasady należy umieścić na stronach internetowych poszczególnych komend wojewódzkich Policji.

<sup>1)</sup> Zmiana obowiązująca od 1 kwietnia 2009 r., polegająca na dodaniu całego akapitu.

<sup>1)\*</sup> Zmiana obowiązująca od 1 kwietnia 2009 r., polegająca na dodaniu wyrazów „bazy pytań” .