

121

DECYZJA NR 576 KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI

z dnia 28 października 2005 r.

w sprawie tworzenia w Policji rezerwy kadrowej na stanowiska kierownicze

§ 1

Decyzja określa:

- 1) cel tworzenia rezerwy kadrowej na stanowiska kierownicze, zwanej dalej „rezerwą kadrową”;
- 2) jednostki organizacyjne Policji oraz stanowiska służbowe, na które tworzy się rezerwę kadrową;
- 3) tryb i zasady zgłaszania kandydatów do rezerwy kadrowej;
- 4) warunki, jakie muszą spełniać kandydaci do rezerwy kadrowej;
- 5) zasady i tryb kwalifikowania kandydatów do rezerwy kadrowej;
- 6) tryb i formy przygotowania rezerwy kadrowej do obejmowania stanowisk;
- 7) tryb i zasady wyłączenia policjantów z rezerwy kadrowej;
- 8) zasady i terminy okresowej analizy wykorzystania rezerwy kadrowej;
- 9) zasady postępowania z dokumentacją powstałą w związku z tworzeniem rezerwy kadrowej.

§ 2

1. Użyte w decyzji określenia oznaczają:
 - 1) jednostki organizacyjne Policji – Komendę Główną Policji, komendy wojewódzkie (Stołeczną) Policji, komendy powiatowe (miejskie) i rejonowe Policji, Wyższą Szkołę Policji oraz szkoły policyjne;
 - 2) inne jednostki organizacyjne Policji – komisariaty i komisariaty specjalistyczne Policji, oddziały i samodzielne pododdziały prewencji Policji, samodzielne pododdziały antyterrorystyczne Policji oraz ośrodki szkolenia Policji.
2. Ilekroć w decyzji jest mowa o:
 - 1) stanowiskach służbowych oraz o grupach zaszerzegowania tych stanowisk, należy przez to rozumieć stanowiska służbowe i grupy zaszerzegowania stanowisk służbowych, o których mowa w przepisach w sprawie zasad otrzymywania i wysokości uposażenia zasadniczego policjantów, dodatków do uposażenia oraz ustalania wysługi lat, od której uzależniony jest wzrost uposażenia zasadniczego;
 - 2) niższym stanowisku kierowniczym w stosunku do stanowiska, do objęcia którego przygotowuje się policjant włączony do rezerwy kadrowej, należy przez to rozumieć stanowisko kierownicze zaszerzegowane do niższej, jednak nie więcej niż o dwie, grupy uposażenia zasadniczego lub z odpowiadającym mu niższym policyjnym stopniem etatowym, o którym mowa w przepisach wymienionych w pkt 1.

§ 3

1. Rezerwę kadrową tworzy się w celu wyłonienia kandydatów do mianowania lub powołania w przyszłości na zwalniane stanowiska kierownicze, poddania ich programowemu przygotowaniu do wykonywania zadań na tych stanowiskach oraz zapewnienia zorganizowanej ich obsady.
2. Rezerwę kadrową tworzy się w jednostkach organizacyjnych Policji.
3. Za utworzenie, przygotowanie oraz racjonalne wykorzystanie rezerwy kadrowej odpowiedzialni są kierownicy jednostek organizacyjnych Policji.
4. Kierownik jednostki organizacyjnej Policji może zobowiązać podległych jemu kierowników innych jednostek organizacyjnych Policji do utworzenia rezerwy kadrowej i uczynić ich odpowiedzialnymi za jej przygotowanie do wykonywania zadań na stanowiskach kierowniczych.

§ 4

1. Kierownik jednostki organizacyjnej Policji tworzy rezerwę kadrową na stanowiska służbowe:
 - 1) podległych mu:
 - a) kierowników jednostek organizacyjnych Policji i ich zastępców,
 - b) kierowników innych jednostek organizacyjnych Policji i ich zastępców,
 - c) kierowników komórek organizacyjnych Policji i ich zastępców;
 - 2) kierowników komórek organizacyjnych podległych bezpośrednio kierownikom innych jednostek organizacyjnych Policji i ich zastępców;
 - 3) kierowników komórek organizacyjnych podległych bezpośrednio kierownikom komórek, o których mowa w pkt 1 lit. c oraz w pkt 2, i ich zastępców.
2. Kierownik innej jednostki organizacyjnej Policji zobowiązany do utworzenia i przygotowania rezerwy kadrowej do wykonywania zadań na stanowiskach kierowniczych tworzy ją i przygotowuje na stanowiska, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, w trybie i na zasadach określonych w decyzji.
3. Rezerwy kadrowej nie tworzy się na stanowisko służbowe „kierownik sekcji muzycznej” oraz „dowódca drużyny”.

§ 5

1. Informację o zamiarze tworzenia rezerwy kadrowej kierownik jednostki organizacyjnej Policji zawiera w komunikacie o tworzeniu rezerwy kadrowej, zwanym dalej „komunikatem”.
2. Komunikat powinien zawierać w szczególności:
 - 1) wskazanie jednostki organizacyjnej Policji;

- 2) nazwę stanowiska służbowego, na które tworzy się rezerwę kadrową;
 - 3) zakres odpowiedzialności wynikający z zakresu czynności na stanowisku służbowym lub z opisu stanowiska pracy;
 - 4) warunki służby;
 - 5) wymagania formalne wobec kandydatów;
 - 6) niezbędne dokumenty oraz termin ich złożenia;
 - 7) podpis kierownika jednostki organizacyjnej Policji tworzącego rezerwę kadrową.
3. Kierownik jednostki organizacyjnej Policji podaje komunikat do wiadomości policjantom na terenie swojego działania.

§ 6

1. Kandydat do rezerwy kadrowej powinien spełniać łącznie następujące warunki:
 - 1) być w służbie stałej;
 - 2) nie być karanym dyscyplinarnie;
 - 3) posiadać w ostatnich trzech latach pozytywne okresowe oceny określone w przepisach w sprawie opiniowania służbowego funkcjonariuszy Policji oraz pozytywną ostatnią opinię służbową;
 - 4) spełniać wymagania w zakresie stażu służby i wykształcenia określone w przepisach w sprawie wymagań w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i stażu służby, jakim powinni odpowiadać policjanci na stanowiskach komendantów Policji i innych stanowiskach służbowych dla stanowiska, o które się ubiega;
 - 5) posiadać kwalifikacje zawodowe wymagane na stanowisku służbowym albo co najwyżej o szczebel niższe od określonych w przepisach, o których mowa w pkt 4, dla stanowiska, o które się ubiega.
2. Dodatkowymi wymaganiami preferencyjnymi dla kandydatów do rezerwy kadrowej może być, w szczególności:
 - 1) staż kierowniczy, o którym mowa w § 11, w wymiarze co najmniej 1 miesiąca, odbyty w okresie 1 roku przed datą złożenia wniosku;
 - 2) co najmniej 20% stażu dydaktycznego, o którym mowa w § 12 ust. 2 – 4, odbytego w okresie 1 roku przed datą złożenia wniosku;
 - 3) potwierdzona znajomość języka obcego co najmniej w stopniu dobrym;
 - 4) ukończenie studiów wyższych, studiów podyplomowych lub szkolenia pedagogicznego albo z zakresu organizacji i kierowania.

§ 7

1. Policjant, który spełnia wymagania formalne wobec kandydatów i jest zainteresowany włączeniem do rezerwy kadrowej, sam zgłasza swoją kandydaturę.
2. Zgłoszenie, o którym mowa w ust. 1, następuje po złożeniu przez policjanta w komórce właściwej w sprawach kadr jednostki organizacyjnej Policji

lub u pracownika właściwego w tych sprawach wypełnionego wniosku o włączenie do rezerwy kadrowej, zwanego dalej „wnioskiem”.

3. Kierownik jednostki organizacyjnej Policji może wyznaczyć do przyjmowania wniosków innego pracownika lub inną komórkę organizacyjną niż wymieniona w ust. 2.
4. Wzór wniosku określa załącznik nr 1 do decyzji.

§ 8

1. Policjantów do rezerwy kadrowej wyłania się w postępowaniu kwalifikacyjnym, w którym odrębnej ocenie punktowej podlegają:
 - 1) dodatkowe wymagania preferencyjne dla kandydatów;
 - 2) sporządzone okresowe oceny oraz opinia służbowa, o których mowa w § 6 ust. 1 pkt 3;
 - 3) uzasadnienie zawarte we wniosku;
 - 4) koncepcja własnego rozwoju zawodowego kandydata sporządzona we wniosku;
 - 5) rozmowa kwalifikacyjna.
2. Postępowanie kwalifikacyjne dla kandydatów do rezerwy kadrowej, zwane dalej „postępowaniem kwalifikacyjnym”, powinno zostać przeprowadzone nie później niż 60 dni od terminu wymienionego w § 5 ust. 2 pkt 6.
3. Wynik końcowy postępowania kwalifikacyjnego jest sumą punktów uzyskanych z ocenianych elementów, o których mowa w ust. 1.
4. Kryteria i zasady oraz obowiązujące przy ocenianiu skale punktowe, wzór indywidualnej karty oceny kandydata do rezerwy kadrowej, a także wzór zbiorczej karty wyników postępowania kwalifikacyjnego określa instrukcja dla komisji przeprowadzającej postępowanie kwalifikacyjne dla kandydatów do rezerwy kadrowej, stanowiąca załącznik nr 2 do decyzji.
5. Przykładowe pytania do rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatem do rezerwy kadrowej na stanowisko kierownicze pozwalające na zaobserwowanie jego cech oraz kompetencji z zakresu: komunikatywności, planowania i organizacji pracy, kierowania pracą innych, odporności na stres, decyzyjności oraz zarządzania informacją, a także skale stosowane do ich oceny, określi kierownik komórki organizacyjnej Komendy Głównej Policji właściwej w sprawach rozwoju zawodowego.

§ 9

1. Postępowanie kwalifikacyjne przeprowadzają komisje powoływane przez kierownika właściwej jednostki organizacyjnej Policji.
2. Kierownik jednostki organizacyjnej Policji powołuje odrębne komisje dla wyłonienia policjantów do rezerwy kadrowej tworzonej odpowiednio na użytek służby kryminalnej i śledczej oraz prewencyjnej i wspomagającej, a także określa, która z nich ma wyłonić policjantów do rezerwy kadrowej na stanowiska kierowników jednostek organizacyjnych

- Policji, na które on sam jest zobowiązany utworzyć taką rezerwę.
3. Jeżeli jest to uzasadnione względami organizacyjnymi, kierownik jednostki organizacyjnej Policji, może zmienić właściwość komisji, o których mowa w ust. 2, i powołać inną ich liczbę.
 4. W skład komisji, o których mowa w ust. 2 i 3, wchodzi:
 - 1) przewodniczący – zastępca kierownika jednostki organizacyjnej Policji;
 - 2) członkowie:
 - a) kierownik komórki organizacyjnej właściwej w sprawach kadr jednostki organizacyjnej Policji lub pracownik właściwy w tych sprawach,
 - b) wyznaczony kierownik komórki organizacyjnej występującej w służbie, na użytek której tworzy się rezerwę kadrową;
 - 3) sekretarz.
 5. Do zadań komisji przeprowadzającej postępowanie kwalifikacyjne, zwanej dalej „komisją kwalifikacyjną”, należy:
 - 1) pisemne poinformowanie kandydatów o terminie i miejscu przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego;
 - 2) zapoznanie się z dokumentami podlegającymi ocenie oraz ich ocena;
 - 3) przeprowadzenie z kandydatami rozmowy kwalifikacyjnej;
 - 4) wypełnienie wniosku w części zawierającej wyniki z postępowania kwalifikacyjnego;
 - 5) sporządzenie protokołu z prac komisji i przekazanie do zatwierdzenia kierownikowi jednostki organizacyjnej Policji tworzącemu rezerwę kadrową w terminie 7 dni od daty zakończenia postępowania kwalifikacyjnego;
 - 6) wypełnienie wniosku w części zawierającej decyzję komisji kwalifikacyjnej;
 - 7) zapoznanie kandydatów z wynikami przeprowadzonego postępowania kwalifikacyjnego.
 6. Protokół, o którym mowa w ust. 5 pkt 5, powinien zawierać, w szczególności:
 - 1) skład komisji;
 - 2) czas i miejsce posiedzenia komisji;
 - 3) stopnie policyjne, nazwiska i imiona kandydatów uczestniczących w postępowaniu kwalifikacyjnym, nazwy jednostek oraz komórek organizacyjnych, w których pełnią oni służbę;
 - 4) wyniki uzyskane w postępowaniu kwalifikacyjnym przez poszczególnych kandydatów;
 - 5) decyzję komisji o włączeniu do rezerwy kadrowej wraz z określeniem stanowiska, do objęcia którego będzie przygotowywał się policjant lub o niewłączeniu do rezerwy kadrowej;
 - 6) uwagi komisji;
 - 7) podpisy członków komisji.
 7. Sekretarz komisji nie uczestniczy w ocenianiu kandydatów do rezerwy kadrowej.
 8. W posiedzeniach komisji kwalifikacyjnych mogą

uczestniczyć, w charakterze obserwatorów, przedstawiciele związku zawodowego policjantów.

9. Przedstawiciele, o których mowa w ust. 8, nie uczestniczą w postępowaniu kwalifikacyjnym ani w ocenianiu kandydatów do rezerwy kadrowej, a także w ustalaniu wyników tego postępowania.

§ 10

1. Policjant włączony do rezerwy kadrowej podlega przygotowaniu do objęcia przyszłego stanowiska.
2. Przygotowanie policjanta włączonego do rezerwy kadrowej do objęcia przyszłego stanowiska, zwane dalej „przygotowaniem”, z zastrzeżeniem ust. 3, obejmuje, w szczególności:
 - 1) zlecenie jemu do samodzielnego wykonania zadań:
 - a) umożliwiających sprawdzenie predyspozycji do pełnienia funkcji kierowniczych,
 - b) związanych z koordynowaniem zadań problemowych lub projektowych,
 - c) bardziej złożonych w zakresie określonym przez komisję kwalifikacyjną,
 - d) dotyczących opracowywania materiałów analitycznych;
 - 2) odbycie stażu:
 - a) kierowniczego,
 - b) dydaktycznego;
 - 3) odbycie praktyki zawodowej w nadrzędnej jednostce Policji;
 - 4) kierowanie na kursy doskonalenia zawodowego, w tym na kursy specjalizacyjne oraz na kurs umożliwiający poprawę znajomości języka obcego;
 - 5) skierowanie na szkolenie zawodowe umożliwiające uzyskanie kwalifikacji zawodowych wymaganych na tym stanowisku;
 - 6) opracowanie, w zależności od stanowiska, własnej koncepcji funkcjonowania komórki lub jednostki organizacyjnej Policji.
3. Elementy programu przygotowania ustala komisja kwalifikacyjna wspólnie z zainteresowanym policjantem, a zatwierdza kierownik jednostki organizacyjnej Policji, tworzący rezerwę kadrową.
4. Program przygotowania określa się w przeznaczony na ten cel części wniosku.
5. Zrealizowanie poszczególnych elementów programu przygotowania potwierdza członek komisji, o którym mowa w § 9 ust. 4 pkt 2 lit. a.

§ 11

1. Staż kierowniczy, o którym mowa w § 10 ust. 2 pkt 2 lit. a, jaki powinien odbyć policjant włączony do rezerwy kadrowej tworzonej na stanowisko kierownika innej jednostki organizacyjnej Policji lub jego zastępcę, kierownika komórki organizacyjnej Policji lub jego zastępcę, komendanta komisariatu Policji lub jego zastępcę oraz kierownika posterunku Policji, zaszeregowane do grupy uposażenia zasadniczego od „16” do „7” trwa co najmniej 6 miesięcy i polega na pełnieniu służby na niższym

stanowisku kierowniczym w stosunku do stanowiska, do objęcia którego przygotowuje się policjant.

2. Do stażu kierowniczego, jaki powinien odbyć policjant włączony do rezerwy kadrowej na stanowisko, o którym mowa w ust. 1, zalicza się okresy powierzenia pełnienia obowiązków służbowych na stanowisku, do objęcia którego przygotowuje się policjant.
3. Do stażu kierowniczego, jaki powinien odbyć policjant włączony do rezerwy kadrowej na stanowisko kierownika komórki organizacyjnej Policji, zaszeregowane do grupy uposażenia zasadniczego od „9” do „6”, zalicza się kierowanie etatowym zespołem na podstawie wpisu w zakresie czynności na zajmowanym stanowisku lub w opisie stanowiska pracy.
4. W przypadku niemożności odbycia przez policjanta w okresie 12 miesięcy od daty włączenia do rezerwy kadrowej sześciomiesięcznego stażu kierowniczego, jego brakującą część, jednak nie większą niż połowę, można zastąpić praktyką zawodową odbywaną w nadrzędnej jednostce Policji.
5. Odbywanie praktyki w nadrzędnej jednostce Policji może polegać na czasowym pełnieniu służby na wakującym w tej jednostce niższym stanowisku kierowniczym w stosunku do stanowiska, do objęcia którego przygotowuje się policjant włączony do rezerwy kadrowej, albo na wykonywaniu w czasie delegowania, pod nadzorem urzędującego kierownika, zadań określonych dla takiego stanowiska w sporządzonym dla niego opisie lub zakresie czynności.

§ 12

1. Staż dydaktyczny, o którym mowa w § 10 ust. 2 pkt 2 lit. b, policjant włączony do rezerwy kadrowej odbywa w:
 - 1) jednostkach szkoleniowych określonych w przepisach w sprawie szczegółowych warunków odbywania szkoleń zawodowych w Policji;
 - 2) jednostce, w której pełni służbę.
2. Policjant zajmujący stanowisko komendanta Policji lub jego zastępcy, dowódcy oddziału lub jego zastępcy, a także kierownika komórki organizacyjnej lub jego zastępcy, zaszeregowane do grupy uposażenia zasadniczego od „15” do „13”, włączony do rezerwy kadrowej tworzonej na takie stanowiska zaszeregowane do grupy uposażenia zasadniczego od „16” do „14”, odbywa staż dydaktyczny w jednostce szkoleniowej. Staż trwa od trzech do sześciu miesięcy.
3. Odbycie stażu dydaktycznego przez innego policjanta niż wymieniony w ust. 2, polega na przeprowadzeniu co najmniej 100 godzin zajęć odpowiednio ze słuchaczami jednostki szkoleniowej albo z policjantami w ramach doskonalenia zawodowego organizowanego w miejscu pełnienia służby.

4. Za równoznaczne z prowadzeniem zajęć z policjantami w ramach doskonalenia zawodowego organizowanego w miejscu pełnienia służby uważa się prowadzenie – na podstawie poleceń uprawnionych przełożonych – zajęć dla podmiotów pozapolicyjnych oraz pracę w komisjach egzaminacyjnych działających na rzecz tych podmiotów.
5. Do zajęć, o których mowa w ust. 2 – 4, stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące rozliczania pensum dydaktycznego przez nauczycieli szkół policyjnych określone w przepisach w sprawie obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych i dodatkowych nauczycieli szkół policyjnych.
6. W przypadku niemożności odbycia stażu dydaktycznego w okresie 12 miesięcy od daty włączenia do rezerwy kadrowej przez policjanta, o którym mowa w ust. 3, pełniącego dodatkowo funkcję opiekuna policjantów odbywających w ramach szkolenia podstawowego staż aplikacyjny, jego brakującą część, jednak nie większą niż połowę, można zastąpić rzeczywiście sprawowaną opieką nad policjantem odbywającym taki staż.

§ 13

1. Przygotowanie kończy się egzaminem przeprowadzonym przez komisję kwalifikacyjną.
2. W czasie egzaminu odrębnej ocenie punktowej podlega:
 - 1) wiedza obejmująca merytoryczny zakres stanowiska, do objęcia którego przygotowywał się policjant;
 - 2) wynik rozmowy na temat sporządzonej koncepcji funkcjonowania komórki / jednostki organizacyjnej Policji;
 - 3) odpowiedź na pytanie „Dlaczego właśnie Panu/Pani powinno się zaproponować stanowisko, o które się Pan/Pani ubiega?”.
3. Wynik końcowy egzaminu jest sumą punktów uzyskanych z ocenianych elementów, o których mowa w ust. 2, oraz punktów przyznanych za wynik uzyskany w postępowaniu kwalifikacyjnym.
4. Kryteria i zasady oraz obowiązujące przy ocenianiu skale punktowe, a także zasady przyznawania punktów za wynik uzyskany w postępowaniu kwalifikacyjnym określa instrukcja dla komisji przeprowadzającej egzamin kończący zaprogramowane przygotowanie policjanta z rezerwy kadrowej do objęcia stanowiska kierowniczego, stanowiąca załącznik nr 3 do decyzji.

§ 14

1. Policjant pozostaje w rezerwie kadrowej przez okres 3 lat, liczony od daty złożenia egzaminu, o którym mowa w § 13.
2. Po upływie okresu, o którym mowa w ust. 1, komisja kwalifikacyjna dokonuje formalnego wyłączenia policjanta z rezerwy kadrowej.
3. Komisja kwalifikacyjna wyłącza policjanta z rezerwy kadrowej przed upływem okresu, o którym

mowa w ust. 1, w przypadku:

- 1) mianowania lub powołania na stanowisko, do objęcia którego się przygotowywał;
 - 2) złożenia pisemnego wniosku o wyłączenie z rezerwy kadrowej;
 - 3) przeniesienia do innej jednostki;
 - 4) wymierzenia kary dyscyplinarnej wyższej od kary nagany;
 - 5) sporządzenia opinii o niewywiązywaniu się z obowiązków służbowych w okresie służby stałej;
 - 6) uzyskania w okresowej ocenie oceny końcowej na zajmowanym stanowisku – poniżej wymagań;
 - 7) skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo ścigane z oskarżenia prywatnego w przypadku pozostawienia policjanta w służbie;
 - 8) orzeczenia przez komisję lekarską niezdolności do służby w Policji;
 - 9) zwolnienia policjanta ze służby.
4. W przypadku wymierzenia policjantowi włączonego do rezerwy kadrowej kary dyscyplinarnej nagany, jego członkostwo w rezerwie ulega zawieszeniu do czasu zatarcia tej kary.
 5. Adnotacji o wyłączeniu policjanta z rezerwy kadrowej oraz o powodzie tego wyłączenia komisja kwalifikacyjna dokonuje we wniosku.

§ 15

1. Policjant wyłączony z rezerwy kadrowej, który spełnia wymagania formalne dla kandydatów, może ponownie ubiegać się o włączenie do rezerwy kadrowej tworzonej na stanowisko, o które już się ubiegał, albo na inne stanowisko kierownicze.
2. W stosunku do policjanta ponownie ubiegającego się o włączenie do rezerwy kadrowej komisja kwalifikacyjna może odstąpić od ustalenia elementów programu przygotowania:
 - 1) wszystkich – o ile nowy wniosek dotyczy takiego samego stanowiska;
 - 2) niektórych – o ile nowy wniosek dotyczy innego stanowiska.

§ 16

1. Komisja kwalifikacyjna w terminie do dnia 30 stycznia dokonuje analizy wykorzystania rezerwy kadrowej przy obsadzie stanowisk kierowniczych w jednostce w roku poprzednim oraz sporządza na

ten temat pisemną informację, a także aktualny wykaz tej rezerwy.

2. Informację wraz z wykazem, o którym mowa w ust. 1, komisja kwalifikacyjna niezwłocznie przedkłada kierownikowi jednostki organizacyjnej Policji tworzącemu rezerwę kadrową.

§ 17

1. Dokumentację związaną z tworzeniem rezerwy kadrowej, a w szczególności: komunikaty o tworzeniu rezerwy kadrowej, wnioski o włączenie do rezerwy kadrowej, protokoły z prac komisji kwalifikacyjnych, karty ocen, którymi członkowie komisji posługują się w postępowaniu kwalifikacyjnym oraz w czasie egzaminu kończącego przygotowanie, a także sporządzone analizy, informacje i aktualne wykazy rezerwy kadrowej przechowują i archiwizują komórki organizacyjne właściwe w sprawach kadr jednostek organizacyjnych Policji, w których utworzono rezerwę, lub pracownicy właściwi w tych sprawach.
2. Zbiorcze wykazy rezerwy kadrowej, z zastrzeżeniem ust. 3, sporządzają i prowadzą komórki właściwe w sprawach kadr jednostek organizacyjnych Policji, o których mowa w § 2 ust. 1 pkt 1.
3. Komórka organizacyjna Komendy Głównej Policji właściwa w sprawach kadr sporządza i prowadzi zbiorczy wykaz rezerwy kadrowej tworzonej przez Komendanta Głównego Policji.
4. Do przechowywania i archiwizowania dokumentacji związanej z tworzeniem rezerwy kadrowej oraz do sporządzania i prowadzenia zbiorczych wykazów rezerwy kadrowej przepis § 7 ust. 3 stosuje się odpowiednio.

§ 18

Rezerwa kadrowa utworzona na podstawie przepisów dotychczasowych pozostaje rezerwą kadrową na stanowiska, na które ją powołano.

§ 19

Decyzja wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podpisania.

Komendant Główny Policji
gen. insp. Leszek Szreder

VII. OKREŚLENIE NIEZBĘDNYCH ELEMENTÓW PROCESU PRZYGOTOWANIA KANDYDATA DO OBJĘCIA PRZYSZŁEGO STANOWISKA

L.p.	Element przygotowania	Opis realizacji zadania (sposób, czas i miejsce realizacji)	Potwierdzenie wykonania
1.	Kwalifikacje zawodowe		
2.	Udział w kursach doskonalenia zawodowego		
3.	Staż kierowniczy	pełnienie służby na niższym stanowisku kierowniczym	
		pełnienie obowiązków służbowych na stanowisku kierowniczym potwierdzone rozkazem	
		kierowanie etatowym zespołem na podstawie wpisu w zakresie czynności na zajmowanym stanowisku lub w opisie stanowiska pracy	
		inny (jaki?)	
4.	Zadania zlecane do wykonywania	bardziej złożone w zakresie określonym przez komisję kwalifikacyjną	
		umożliwiające sprawdzenie predyspozycji do pełnienia funkcji kierowniczych,	
		koordynowanie zadań problemowych lub projektowych	
		inne (jakie?)	
5.	Staże w innych jednostkach		
6.	Staż dydaktyczny	w jednostkach szkoleniowych	
		w jednostkach Policji	
		inny (jaki?)	
7.	Znajomość języków obcych		
8.	Opracowanie własnej koncepcji funkcjonowania komórki/jednostki		
9.	Inne (jakie?)		

.....
podpis funkcjonariusza

.....
podpis Przewodniczącego Komisji
Kwalifikacyjnej

.....
podpis kierownika jednostki Policji

VIII. EGZAMIN KOŃCOWY

		liczba punktów
1. Punkty przyznane za wynik uzyskany w postępowaniu kwalifikacyjnym	(maks. 30 pkt)
2. Wynik testu obejmującego wiedzę merytoryczną z zakresu przyszłego stanowiska	(maks. 30 pkt)
3. Wynik rozmowy na temat sporządzonej koncepcji funkcjonowania komórki/jednostki	(maks. 30 pkt)
4. Odpowiedź na pytanie, „Dlaczego właśnie Panu/Pani powinno się zaproponować stanowisko, o które się Pan/Pani ubiega”?	(maks. 9 pkt)
Razem (maks. 99 pkt):	

.....
data

.....
podpis Przewodniczącego Komisji Kwalifikacyjnej

IX. UWAGI I WNIOSKI KOŃCOWE KOMISJI KWALIFIKACYJNEJ, W TYM DOT. WYŁĄCZENIA Z REZERWY KADROWEJ Z PODANIEM POWODÓW

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....
data

.....
podpis Przewodniczącego Komisji Kwalifikacyjnej

**INSTRUKCJA
DLA KOMISJI PRZEPROWADZAJĄCEJ POSTĘPOWANIE KWALIFIKACYJNE
DLA KANDYDATÓW DO REZERWY KADROWEJ**

Przewodniczący oraz członkowie Komisji Kwalifikacyjnej – bez konsultowania się pomiędzy sobą – dokonują oceny kandydata do rezerwy kadrowej. W ocenie stosuje się kryteria, zasady oraz skale punktowe określone w dalszej części niniejszej instrukcji. Każdy oceniający wpisuje oceny (wyniki) do „Indywidualnej karty oceny kandydata do rezerwy kadrowej”, stanowiącej integralną część niniejszej instrukcji. Po zakończeniu postępowania kwalifikacyjnego wszyscy oceniający przekazują wypełnione „Indywidualne karty oceny ...” sekretarzowi Komisji, który wypełnia „Zbiorczą kartę wyników postępowania kwalifikacyjnego”, stanowiącą również integralną część instrukcji, sumuje wyniki z poszczególnych elementów podlegających ocenie i wpisuje je w odpowiedniej części „Wniosku o włączenie do rezerwy kadrowej”. Sekretarz sumuje również wyniki uzyskane z wszystkich elementów postępowania kwalifikacyjnego, ustalony zostaje w ten sposób jego wynik końcowy, który sekretarz wpisuje w wymienionej wyżej „Zbiorczej karcie wyników ...” oraz we „Wniosku ...”.

Poszczególne elementy ocenia się z zastosowaniem następujących kryteriów oraz zasad:

1. Ocena wymagań preferencyjnych dla kandydatów – maks. 12 pkt.

Za spełnienie każdego z wymagań preferencyjnych dla kandydatów do rezerwy kadrowej, określonych w § 6 ust. 2 decyzji, kandydat otrzymuje od każdego oceniającego po 3 pkt. Zgodność wszystkich oceniających w przyznaniu pkt preferencyjnych za spełnienie konkretnego wymagania pozwala na przyznanie kandydatowi 3 pkt z tytułu jego spełnienia, co przy czterech wymienionych wymaganiach oznacza możliwość uzyskania maks. 12 pkt. Jednocześnie przy rozbieżnościach poszczególnych członków Komisji w ocenie konkretnego wymagania punktów nie przyznaje się.

2. Oceny okresowe i opinia służbowa – maks. 42 pkt.

Za każdą końcową ocenę policjanta na zajmowanym stanowisku „powyżej wymagań” zawartą w okresowych ocenach sporządzonych w trzech kolejnych latach służby poprzedzających złożenie „Wniosku o włączenie do rezerwy kadrowej”, każdy oceniający członek Komisji przyznaje po 3 pkt, nie więcej jednak niż za trzy okresowe oceny, co oznacza możliwość uzyskania od jednego oceniającego maks. 9 pkt oraz maks. 27 pkt od całej Komisji. Jednocześnie, gdy ostatnio sporządzona opinia służbowa we wnioskach końcowych dotyczących opiniowanego zawiera w stosunku do niego prognozę przydatności do służby na stanowisku zgodnym z tym, o które ubiega się składając wyżej wymieniony wniosek, do wyniku z tego elementu postępowania kwalifikacyjnego dodaje się 15 pkt (po 5 od każdego oceniającego) i tak ustalony wynik, jako ostateczny, wpisuje się w odpowiedniej części „Wniosku ...”.

3. Ocena uzasadnienia wniosku – maks. 18 pkt.

Każdy członek Komisji prezentuje ocenę uzasadnienia wniosku w następujący sposób:

- 0 pkt – niewystarczające,
- 2 pkt – słabe,
- 4 pkt – przeciętne,
- 6 pkt – wyczerpujące.

Przyjęty sposób prezentacji oceny tego elementu postępowania kwalifikacyjnego oznacza możliwość uzyskania od jednego oceniającego maks. 6 pkt oraz maks. 18 pkt od całej Komisji.

4. Ocena koncepcji własnego rozwoju zawodowego kandydata do rezerwy kadrowej – maks. 18 pkt.

Prezentacja oceny następuje w sposób analogiczny do stosowanej przy ocenie uzasadnienia wniosku, co oznacza możliwość uzyskania od jednego oceniającego również maks. 6 pkt oraz maks. 18 pkt od całej Komisji.

5. Ocena rozmowy kwalifikacyjnej – maks. 54 pkt.

Wszyscy kandydaci odpowiadają na te same pytania, zawarte w przygotowanym wcześniej scenariuszu rozmowy kwalifikacyjnej. Limit czasu na udzielenie odpowiedzi wynosi 2 min. Rozmowa nie powinna trwać dłużej niż 60 min. Przykładowe pytania do rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatem do rezerwy kadrowej na stanowisko kierownicze oraz stosowane skale ocen opracuje właściwe w sprawie rozwoju zawodowego policjantów biuro KGP. Nie będą one stanowiły integralnej części niniejszej instrukcji. Sekretarz Komisji zadaje pytania, kontroluje czas na udzielenie odpowiedzi i przerywa, jeżeli czas ten zostaje przekroczony. Jeżeli odpowiedź kandydata jest krótsza niż przeznaczony na nią limit czasu, pytań dodatkowych nie zadaje się.

Na rozmowę kwalifikacyjną składa się szereg pytań otwartych, które odpowiadającemu kandydatowi pozwalają przekazać informacje o sobie samym, np. o doświadczeniu zawodowym, zainteresowaniach

itp. Rozmowa zawiera również pytania sytuacyjne, w których kandydat ma możliwość opowiedzenia, jak zachowywał się w przeszłości w prezentowanej sytuacji lub jak rozwiązał przedstawiony problem. Zarówno jedno, jak i drugie pytania pozwalają uzyskać informacje o zachowaniach charakterystycznych dla kandydata w określonej sytuacji w przeszłości. Pozwala to jednak w konsekwencji na ocenę poszczególnych umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań i czynności na stanowisku kierowniczym, do objęcia którego ma się on przygotowywać.

Podczas rozmowy, o czym już była mowa, oceniający posługują się materiałem, opracowanym przez właściwe biuro KGP, zawierającym przykładowe pytania do rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatem do rezerwy kadrowej oraz „Skalę ocen kompetencji zaobserwowanych przez Komisję w czasie rozmowy z kandydatem do rezerwy kadrowej”, pomocną we właściwym przydzielaniu punktów za poszczególne, zaobserwowane kompetencje. Zebrane w czasie rozmowy najistotniejsze informacje o kandydacie oceniający odnotowują w odpowiedniej części „Indywidualnej karty oceny kandydata do rezerwy kadrowej”.

Wypełniona wyżej wymieniona karta dostarcza członkom Komisji kwalifikacyjnej następujących informacji:

- pierwsze wrażenie ze spotkania z kandydatem do rezerwy kadrowej,
- potwierdzenie motywacji kandydata do objęcia stanowiska określonego we „Wniosku ...” albo – w kontekście zawartego w nim uzasadnienia – uzupełnienie na ten temat informacji,
- zainteresowania i plany kandydata,
- zachowania świadczące o posiadanych przez kandydata cechach, kompetencjach ocenianych w przyjętej na użytek rozmowy kwalifikacyjnej skali 0, 1, 2, lub 3 pkt.

O ile pytania zadawane podczas rozmowy kandydatowi do rezerwy kadrowej mogą ulegać zmianie (Komisje mogą posługiwać się własnymi scenariuszami), o tyle w każdym przypadku muszą one pozwolić na ocenę tych samych cech i kompetencji:

- komunikatywności,
- planowania i organizowania pracy,
- kierowania pracą innych,
- odporności na stres,
- decyzyjności,
- zarządzania informacją.

Każda z wyżej wymienionych cech i kompetencji jest oceniana odrębnie w przyjętej skali, co oznacza możliwość uzyskania od jednego oceniającego maks. 18 pkt oraz maks. 54 pkt od całej Komisji.

**INDYWIDUALNA KARTA OCENY
KANDYDATA DO REZERWY KADROWEJ**

--	--	--	--	--	--

Identyfikator

.....
(stopień policyjny, nazwisko i imię)

I. OCENY (WYNIKI) WYMAGAŃ PREFERENCYJNYCH DLA KANDYDATÓW, OCEN OKRESOWYCH I OPINII SŁUŻBOWEJ, UZASADNIENIA WNIOSKU ORAZ KONCEPCJI WŁASNEGO ROZWOJU ZAWODOWEGO KANDYDATA.

<p align="center">WYMAGANIA PREFERUJĄCE KANDYDATA</p> <p align="center">pkt 0-12</p>	<p>OKREŚLENIE DODATKOWYCH WYMAGAŃ, ZA KTÓRE PRYZNANO PO 3 PKT</p>

<p align="center">OCENY OKRESOWE</p> <p align="center">pkt 0-9</p>	<p align="center">OPINIA SŁUŻBOWA</p> <p align="center">pkt 0/5</p>	<p align="center">LICZBA OCEN OKRESOWYCH Z KOŃCOWĄ OCENĄ „POWYŻEJ WYMAGAŃ” , ODNOTOWANIE FAKTU PRYZNANIA DODATKOWYCH 5 PKT ZA PROGNOZĘ Z OPINII SŁUŻBOWEJ</p>
<p align="center">RAZEM</p> <p align="center">pkt</p>		

<p align="center">UZASADNIENIE WNIOSKU</p> <p align="center">pkt 0-6</p>	<p>UWAGI OCENIAJĄCEGO</p>

<p align="center">KONCEPCJA WŁASNEGO ROZWOJU ZAWODOWEGO</p> <p align="center">pkt 0-6</p>	<p>UWAGI OCENIAJĄCEGO</p>

II. ROZMOWA KWALIFIKACYJNA (WYWIAD USTRUKTURYZOWANY)

WYGLĄD ZEWNĘTRZNY

.....

.....

KOMUNIKACJA NIEWERBALNA

.....

.....

PIERWSZE WRAŻENIE

.....

.....

MOTYWACJA	UWAGI ZE SPOTKANIA

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE	UWAGI ZE SPOTKANIA

KOMUNIKATYWNOŚĆ	UWAGI ZE SPOTKANIA

pkt 0-3

PLANOWANIE I ORGANIZACJA PRACY	UWAGI ZE SPOTKANIA

pkt 0-3

KIEROWANIE PRACĄ INNYCH <table border="1"><tr><td>pkt 0-3</td></tr><tr><td> </td></tr></table>	pkt 0-3		UWAGI ZE SPOTKANIA
	pkt 0-3		

ODPORNOŚĆ NA STRES <table border="1"><tr><td>pkt 0-3</td></tr><tr><td> </td></tr></table>	pkt 0-3		UWAGI ZE SPOTKANIA
	pkt 0-3		

DECYZYJNOŚĆ <table border="1"><tr><td>pkt 0-3</td></tr><tr><td> </td></tr></table>	pkt 0-3		UWAGI ZE SPOTKANIA
	pkt 0-3		

ZARZĄDZANIE INFORMACJĄ <table border="1"><tr><td>pkt 0-3</td></tr><tr><td> </td></tr></table>	pkt 0-3		UWAGI ZE SPOTKANIA
	pkt 0-3		

ZAINTERESOWANIA I PLANY	UWAGI ZE SPOTKANIA

III. ZESTAWIENIE WYNIKÓW POSTĘPOWANIA KWALIFIKACYJNEGO

ELEMENT POSTĘPOWANIA KWALIFIKACYJNEGO	UZYSKANE PUNKTY	MAKS. LICZBA PKT DO UZYSKANIA
Wymagania preferencyjne dla kandydatów		12
Oceny okresowe i opinia służbowa		14
Uzasadnienie wniosku		6
Koncepcja własnego rozwoju zawodowego kandydata		6
Rozmowa kwalifikacyjna (wywiad ustrukturyzowany)		18
Suma uzyskanych punktów		X

IV. PROPOZYCJA DOTYCZĄCA WŁĄCZENIA DO REZERWY KADROWEJ

(Zaznaczyć właściwy prostokąt)

TAK**NIE**

V. UWAGI DODATKOWE:

.....

.....

.....

.....

.....

.....
(data)

.....
(czytelny podpis oceniającego)

**ZBIORCZA KARTA WYNIKÓW
POSTĘPOWANIA KWALIFIKACYJNEGO**

--	--	--	--	--	--

Identyfikator

.....
(stopień policyjny, nazwisko i imię)

ELEMENT POSTĘPOWANIA KWALIFIKACYJNEGO	UZYSKANE PUNKTY				MAKS. LICZBA PKT DO UZYSKANIA
	I oceniający	II oceniający	III oceniający	Razem	
Wymagania preferencyjne dla kandydatów	X	X	X		12
Oceny okresowe i opinia służbowa					42
Uzasadnienie wniosku					18
Koncepcja własnego rozwoju zawodowego kandydata					18
Rozmowa kwalifikacyjna (wywiad ustrukturyzowany)					54
Suma uzyskanych punktów					144

PROPOZYCJA KOMISJI DOTYCZĄCA WŁĄCZENIA DO REZERWY KADROWEJ

(Zaznaczyć właściwy prostokąt)

TAK

NIE

UWAGI DODATKOWE:

.....

.....
(data)

.....
(czytelny podpis Sekretarza Komisji)

INSTRUKCJA
DLA KOMISJI PRZEPROWADZAJĄCEJ EGZAMIN KOŃCĄCY ZAPROGRAMOWANE
PRZYGOTOWANIE POLICJANTA Z REZERWY KADROWEJ DO OBJĘCIA STANOWISKA KIEROWNICZEGO

Komisja przeprowadzająca egzamin kończący zaprogramowane przygotowanie policjanta z rezerwy kadrowej do objęcia stanowiska kierowniczego posługuje się „Indywidualną kartą wyników egzaminu kończącego zaprogramowane przygotowanie policjanta z rezerwy kadrowej do objęcia stanowiska kierowniczego” oraz „Zbiorczą kartą wyników egzaminu”, które stanowią integralną część niniejszej instrukcji.

Egzamin rozpoczyna się pisemnym testem, obejmującym wiedzę merytoryczną z zakresu przyszłego stanowiska, ocenianym wspólnie przez wszystkich członków Komisji. Test wiedzy opracowuje komórka organizacyjna właściwa w sprawach doboru kadr i rozwoju zawodowego albo we własnym zakresie Komisja. Jeżeli w tym samym czasie większa liczba policjantów z rezerwy kadrowej zakończyła przygotowanie do objęcia tego samego stanowiska kierowniczego, to mogą oni w tym samym miejscu i czasie zdawać ten sam test wiedzy. Wynik testu wiedzy sekretarz Komisji wpisuje w „Zbiorczej karcie wyników...” oraz we „Wniosku o włączenie do rezerwy kadrowej”.

W czasie testu wiedzy sekretarz Komisji dokonuje wyliczenia liczby punktów przyznawanych za wynik uzyskany w postępowaniu kwalifikacyjnym i wpisuje ją również do wymienionych wyżej dokumentów.

Następnie odbywa się rozmowa na temat sporządzonej przez policjanta – w zależności od stanowiska, o które się ubiega – koncepcji funkcjonowania komórki albo jednostki organizacyjnej Policji, a po jej zakończeniu kandydat odpowiada na zadane przez sekretarza Komisji pytanie – „Dlaczego właśnie Panu/Pani powinno zaproponować się stanowisko, o które się Pan/Pani ubiega?”. W tych dwóch etapach przewodniczący oraz członkowie Komisji przeprowadzającej egzamin – bez konsultowania się pomiędzy sobą – dokonują oceny policjanta, który zakończył przygotowanie do objęcia stanowiska kierowniczego. W ocenie stosuje się skale punktowe określone w dalszej części niniejszej instrukcji. Każdy oceniający wpisuje oceny (wyniki) do „Indywidualnej karty wyników egzaminu ...”. Po zakończeniu egzaminu wszyscy oceniający przekazują wypełnione „Indywidualne karty wyników egzaminu ...” sekretarzowi Komisji, który wypełnia „Zbiorczą kartę wyników egzaminu”, sumuje wyniki z poszczególnych etapów egzaminu i wpisuje je w odpowiedniej części „Wniosku ...”. Sekretarz sumuje również wyniki uzyskane ze wszystkich elementów egzaminu, ustalony w ten sposób zostaje jego wynik końcowy, który sekretarz wpisuje w wymienionej wyżej „Zbiorczej karcie wyników ...” oraz we „Wniosku ...”.

Poszczególne elementy egzaminu przeprowadzanego na zakończenie zaprogramowanego przygotowania policjanta z rezerwy kadrowej do objęcia stanowiska kierowniczego ocenia się z zastosowaniem następujących kryteriów, skal punktowych oraz zasad:

1. Przyznawanie punktów za wynik uzyskany w postępowaniu kwalifikacyjnym – maks. 30 pkt.

Punkty za wynik uzyskany w postępowaniu kwalifikacyjnym przyznaje się tym policjantom z rezerwy kadrowej, którzy uzyskali w tym postępowaniu więcej niż 84 pkt. Wyliczenie należnej z tego tytułu liczby punktów następuje na podstawie wzoru:

(liczba punktów uzyskanych w postępowaniu kwalifikacyjnym – 84 pkt) : 2 = liczba przyznanych punktów,
np. policjantowi, który w postępowaniu kwalifikacyjnym uzyskał 107 pkt zostanie przyznanych 11,5 pkt,
bo: (107 – 84) : 2 = 11,5

2. Ocena testu wiedzy – maks. 30 pkt.

Test obejmuje wiedzę merytoryczną z zakresu stanowiska kierowniczego, o objęcie którego ubiega się policjant z rezerwy kadrowej. Składa się z 30 pytań i jest rozwiązywany w czasie 30 min. Każde pytanie zawiera 4 odpowiedzi, z których jedna lub kilka jest poprawnych. Ocena testu polega na porównaniu odpowiedzi z wzorcem będącym w posiadaniu Komisji. Za każdą poprawną odpowiedź zostaje przyznany 1 pkt, za niepoprawną 0 pkt. Końcowy wynik z testu jest sumą uzyskanych punktów. Przy udzieleniu wszystkich poprawnych odpowiedzi można uzyskać z testu maks. 30 pkt.

3. Ocena wyniku rozmowy na temat sporządzonej koncepcji funkcjonowania komórki/ jednostki organizacyjnej Policji – maks. 30 pkt.

Rozmowa może trwać do 30 min. Rozpoczyna się przedstawieniem sporządzonej przez policjanta z rezerwy kadrowej koncepcji funkcjonowania komórki/jednostki organizacyjnej Policji, o kierowanie którą się ubiega.

Prezentacja powinna uwzględniać podstawowe problemy, towarzyszące funkcjonowaniu, ewentualne zmiany oraz przewidywane cele na najbliższe lata i być zakończona w czasie maks. 10 min. Sekretarz Komisji kontroluje czas i przerywa prezentację po upływie przeznaczonego na nią limitu czasu. Następnie oceniający zadają poli-

cyjantowi z rezerwy kadrowej pytania związane ze sporządzoną przez niego koncepcją. Limit czasu na udzielenie każdej odpowiedzi wynosi 2 min. Podobnie jak przy prezentacji, sekretarz Komisji kontroluje czas i przerywa odpowiedź po upływie tego limitu.

Każdy członek Komisji prezentuje ocenę wyniku rozmowy na temat sporządzonej koncepcji funkcjonowania komórki/jednostki w następujący sposób:

- 0 pkt – bardzo słaba koncepcja,
- 2 pkt – słaba koncepcja,
- 4 pkt – poprawna koncepcja,
- 6 pkt – dobra koncepcja,
- 8 pkt – bardzo dobra koncepcja,
- 10 pkt – wyróżniająca koncepcja.

Przyjęty sposób prezentacji oceny tego elementu egzaminu przeprowadzanego na zakończenie zaprogramowanego przygotowania policjanta z rezerwy kadrowej do objęcia stanowiska kierowniczego oznacza możliwość uzyskania od jednego oceniającego maks. 10 pkt oraz maks. 30 pkt od całej Komisji.

4. Ocena odpowiedzi na pytanie „Dlaczego właśnie Panu/Pani powinno się zaproponować stanowisko, o które się Pan/Pani ubiega?” – maks. 9 pkt.

Limit czasu na udzielenie odpowiedzi wynosi 5 min. Sekretarz Komisji po zadaniu pytania kontroluje czas na udzielenie odpowiedzi i przerywa, jeżeli czas zostaje przekroczony. Jeżeli odpowiedź policjanta z rezerwy kadrowej jest krótsza niż przeznaczony na nią limit czasu, pytań dodatkowych nie zadaje się.

Każdy członek Komisji prezentuje ocenę odpowiedzi na zadane pytanie w następujący sposób:

- 0 pkt – odpowiedź niewystarczająca (policjant ograniczył się tylko do powtórzenia uzasadnienia z „Wniosku o włączenie do rezerwy kadrowej”),
- 1 pkt – odpowiedź słaba,
- 2 pkt – odpowiedź dobra,
- 3 pkt – odpowiedź bardzo dobra.

Oceniający zwracają uwagę na wypełnienie przez policjanta czasu przeznaczonego na odpowiedź treściami merytorycznymi. Zwiększają liczbę przyznanych policjantowi punktów za odpowiedź, zawierającą wskazanie własnych mocnych stron jako potencjalnego kandydata na stanowisko kierownicze, a także za wskazanie, co robił dodatkowo, co u siebie usiłował zmienić i czego dokonał, przygotowując się do objęcia stanowiska, o które zaczął się ubiegać.

Przyjęty sposób prezentacji oceny tego elementu egzaminu przeprowadzanego na zakończenie zaprogramowanego przygotowania policjanta z rezerwy kadrowej do objęcia stanowiska kierowniczego oznacza możliwość uzyskania od jednego oceniającego maks. 3 pkt oraz maks. 9 pkt od całej Komisji.

**INDYWIDUALNA KARTA WYNIKÓW EGZAMINU
KOŃCĄCEGO ZAPROGRAMOWANE PRZYGOTOWANIE POLICJANTA
Z REZERWY KADROWEJ DO OBJĘCIA STANOWISKA KIEROWNICZEGO**

--	--	--	--	--

Identyfikator

.....
(stopień policyjny, nazwisko i imię)

WYGLĄD ZEWNĘTRZNY

.....

.....

KOMUNIKACJA NIEWERBALNA

.....

.....

PIERWSZE WRAŻENIE

.....

.....

OCENY: WYNIKU ROZMOWY NA TEMAT SPORZĄDZONEJ KONCEPCJI FUNKCJONOWANIA KOMÓRKI/JEDNOSTKI ORGANIZACYJNEJ POLICJI ORAZ ODPOWIEDZI NA PYTANIE – „DLACZEGO WŁAŚNIE PANU/PANI POWINNO SIĘ ZAPROPONOWAĆ STANOWISKO, O KTÓRE SIĘ PAN/PANI UBIEGA?”

ROZMOWA NA TEMAT SPORZĄDZONEJ KONCEPCJI FUNKCJONOWANIA KOMÓRKI/JEDNOSTKI <table border="1"> <tr> <td align="center">pkt 0-10</td> </tr> <tr> <td> </td> </tr> </table>	pkt 0-10		UWAGI ZE SPOTKANIA
	pkt 0-10		

ODPOWIEDŹ NA PYT. „DLACZEGO WŁAŚNIE PANU/PANI POWINNO SIĘ ZAPROPONOWAĆ STANOWISKO, O KTÓRE SIĘ PAN/PANI UBIEGA?” <table border="1"> <tr> <td align="center">pkt 0-3</td> </tr> <tr> <td> </td> </tr> </table>	pkt 0-3		UWAGI ZE SPOTKANIA
	pkt 0-3		

UWAGI DODATKOWE:

.....

.....

.....

.....

.....
(data)

.....
(czytelny podpis oceniającego)

**ZBIORCZA KARTA WYNIKÓW EGZAMINU
KOŃCĄCEGO ZAPROGRAMOWANE PRZYGOTOWANIE POLICJANTA
Z REZERWY KADROWEJ DO OBJĘCIA STANOWISKA KIEROWNICZEGO**

--	--	--	--	--	--

Identyfikator

.....
(stopień policyjny, nazwisko i imię)

ELEMENT EGZAMINU	UZYSKANE PUNKTY				MAKS. LICZBA PKT DO UZYSKANIA
	I oceniający	II oceniający	III oceniający	Razem	
Punkty przyznane za wynik uzyskany w postępowaniu kwalifikacyjnym	X	X	X		30
Egzamin obejmujący wiedzę merytoryczną z zakresu przyszłego stanowiska	X	X	X		30
Rozmowa na temat sporządzonej koncepcji funkcjonowania komórki/jednostki organizacyjnej Policji					30
Odpowiedź na pytanie – „Dlaczego właśnie Panu/Pani powinno się zaproponować stanowisko, o które się Pan/Pani ubiega?”					9
Suma uzyskanych punktów					99

UWAGI DODATKOWE:

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

.....
(data)

.....
(czytelny podpis Sekretarza Komisji)

.....
(czytelny podpis Przewodniczącego Komisji)