

ZARZĄDZENIE NR 193/2019

BURMISTRZ MIASTA NOWY DWÓR MAZOWIECKI

z dnia 11 grudnia 2019 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu naboru na wolne stanowiska urzędnicze, w tym na kierownicze stanowiska urzędnicze w Urzędzie Miejskim w Nowym Dworze Mazowieckim

Na podstawie art. 33 ust. 1, 3 i 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (j.t. Dz. U. z 2019 r., poz. 506 z późn. zm.) oraz art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 1282 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

- § 1.** Wprowadzam Regulamin naboru na wolne stanowiska urzędnicze, w tym na kierownicze stanowiska urzędnicze w Urzędzie Miejskim w Nowym Dworze Mazowieckim w brzmieniu załącznika do zarządzenia.
- § 2.** Traci moc zarządzenie Nr 186/2013 Burmistrza Miasta Nowy Dwór Mazowiecki z dnia 25 października 2013 r.
- § 3.** Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2020 r.

Burmistrz

/-/ Jacek Kowalski

**Załącznik do Zarządzenia Nr 193/2019 Burmistrza Miasta Nowy Dwór
Mazowiecki z dnia 11 grudnia 2019 r.**

**Regulamin naboru na wolne stanowiska urzędnicze, w tym na
kierownicze stanowiska urzędnicze w Urzędzie Miejskim w Nowym
Dworze Mazowieckim**

Postanowienia wstępne

§ 1. Celem regulaminu jest ustalenie zasad zatrudniania na stanowiska urzędnicze, w tym na kierownicze stanowiska urzędnicze w oparciu o otwarty i konkurencyjny nabór na wolne stanowiska pracy.

§ 2. Regulamin określa szczegółowe zasady zatrudniania pracowników na stanowiskach urzędniczych, w tym na kierowniczych stanowiskach urzędniczych w Urzędzie Miejskim w Nowym Dworze Mazowieckim na podstawie umowy o pracę.

§ 3. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) Burmistrz – rozumie się przez to Burmistrza Miasta Nowy Dwór Mazowiecki,
- 2) Urzędzie – rozumie się przez to Urząd Miejski w Nowym Dworze Mazowieckim,
- 3) regulaminie – rozumie się przez to Regulamin naboru na wolne stanowiska urzędnicze, w tym na kierownicze stanowiska urzędnicze w Urzędzie Miejskim w Nowym Dworze Mazowiecki,
- 4) Naczelniku – rozumie się przez to Naczelnika Wydziału, w tym Komendanta Straży Miejskiej, Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego, Kierownika Targowiska Miejskiego, Pełnomocnika ds. Ochrony Informacji Niejawnych, Kierownika Kancelarii Burmistrza,
- 5) samodzielnym stanowisku - rozumie się przez to stanowisko jednoosobowe lub wieloosobowe, odrębne od Wydziałów,
- 6) kandydacie - rozumie się przez to osoby ubiegające się o wolne stanowiska urzędnicze, które biorą udział w postępowaniu rekrutacyjnym,
- 7) ustawie - rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 1282 z późn. zm.),
- 8) wolnym stanowisku urzędniczym – wolnym stanowiskiem urzędniczym, w tym wolnym kierowniczym stanowiskiem urzędniczym, jest stanowisko, na które, zgodnie

z przepisami ustawy albo w drodze porozumienia, nie został przeniesiony pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, posiadający kwalifikacje wymagane na danym stanowisku lub nie został przeprowadzony na to stanowisko nabór albo na którym mimo przeprowadzonego naboru nie został zatrudniony pracownik.

Rozdział I. Podjęcie decyzji o rozpoczęciu procedury rekrutacyjnej na wolne stanowisko urzędnicze

§ 4.

1. Decyzję o rozpoczęciu procedury rekrutacyjnej podejmuje Burmistrz lub osoba przez niego upoważniona:
 - 1) w oparciu o wniosek (załącznik nr 1 do Regulaminu) przekazany przez Naczelnika lub bezpośredniego przełożonego dla Naczelników i samodzielnych stanowisk pracy,
 - 2) z własnej inicjatywy.
2. Informacja, o której mowa w ust. 1, powinna być przekazana z wyprzedzeniem, pozwalającym na uniknięcie zakłóceń w funkcjonowaniu danej komórki organizacyjnej.
3. Naczelnik zobligowany jest do przedłożenia do akceptacji Burmistrzowi opis stanowiska i zakres zadań na wakujące miejsce pracy (załącznik Nr 2 do Regulaminu).
4. Akceptacja opisu stanowiska pracy oraz zgoda Burmistrza powodują rozpoczęcie procedury naboru kandydatów na wolne stanowisko urzędnicze.
5. Burmistrz przed rozpoczęciem procedury naboru kandydatów na wolne stanowiska urzędnicze, w ramach doboru kadry urzędniczej, może dokonać rekrutacji wewnętrznej (tj. przeniesienia lub awansu).

Rozdział II. Powołanie Komisji Rekrutacyjnej

§ 5.

1. Ustala się, że w skład Komisji Rekrutacyjnej każdorazowo wchodzi:
 - 1) Burmistrz lub osoba przez niego upoważniona,
 - 2) Naczelnik wnioskujący o zatrudnienie,
 - 3) bezpośredni przełożony, w przypadku naboru na wolne stanowisko kierownicze, samodzielne stanowisko,

- 4) Naczelnik Wydziału Kadr, będący jednocześnie sekretarzem komisji.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Burmistrz odrębnym zarządzeniem może powołać w skład komisji inne osoby, posiadające odpowiednie przygotowanie merytoryczne, mające znaczenie dla właściwej oceny kandydata.
3. Komisja działa do czasu zakończenia procedury naboru na wolne stanowisko urzędnicze.

Rozdział III. Etapy procesu rekrutacyjnego

§ 6. Etapami procesu rekrutacyjnego są:

- 1) podjęcie decyzji o rozpoczęciu procedury naboru na wolne stanowisko urzędnicze,
- 2) ogłoszenie naboru na wolne stanowisko urzędnicze,
- 3) przyjmowanie dokumentów aplikacyjnych,
- 4) wstępna selekcja kandydatów - analiza dokumentów aplikacyjnych,
- 5) poinformowanie kandydatów, którzy spełnili wymagania formalne o terminie i sposobie dalszej rekrutacji,
- 6) dokonanie merytorycznej oceny kandydatów,
- 7) podjęcie decyzji o zatrudnieniu wyłonionego kandydata lub nierozstrzygnięciu naboru,
- 8) sporządzenie protokołu z przeprowadzonego naboru na dane stanowisko urzędnicze i przedłożenie go Burmistrzowi,
- 9) ogłoszenie wyników naboru.

Rozdział IV. Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko urzędnicze

§ 7.

1. Ogłoszenie o wolnym stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, oraz o naborze kandydatów na to stanowisko umieszcza się zgodnie z obowiązującymi przepisami w Biuletynie Informacji Publicznej, o którym mowa w ustawie z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (BIP) (Dz. U. z 2019 r., poz. 1429) oraz na tablicy informacyjnej w siedzibie Urzędu (II piętro obok pokoju nr 225).
2. Ogłoszenie można umieścić w innych miejscach zwiększających jego dostępność dla zainteresowanych w tym:

- 1) w prasie lokalnej, regionalnej lub ogólnopolskiej,
 - 2) na portalach internetowych,
 - 3) w biurach pośrednictwa pracy,
 - 4) w urzędach pracy.
3. Ogłoszenie o naborze zawiera dane, o których mowa w art. 13 ust. 2 ustawy.
4. Ogłoszenie o naborze udostępnia się w BIP oraz na tablicy ogłoszeń w siedzibie Urzędu przez okres nie krótszy niż 10 dni kalendarzowych od dnia opublikowania.

Rozdział V. Przyjmowanie dokumentów aplikacyjnych

§ 8.

1. Dokumenty aplikacyjne kandydatów przyjmuje się w formie pisemnej, po opublikowaniu ogłoszenia, o którym mowa w § 7 ust. 1. Termin składania ofert nie może być krótszy niż 10 dni od dnia opublikowania ogłoszenia w BIP.
2. Dokumenty aplikacyjne można składać w Wydziale Kadr w godzinach pracy Urzędu lub przesłać pocztą na adres Urzędu.
3. Dokumenty aplikacyjne składa się w zamkniętej kopercie z adnotacją, jakiego naboru dotyczą.
4. Dopuszcza się składanie dokumentów aplikacyjnych drogą mailową.
5. W przypadku wykorzystania drogi mailowej do przesłanej wiadomości załącza się skany dokumentów wyszczególnionych w ogłoszeniu, w tym podpisane własnoręcznie przed zeskanowaniem oświadczenia. Osoby dopuszczone do udziału w naborze są zobowiązane dostarczyć oryginały własnoręcznie podpisanych oświadczeń najpóźniej w czasie rozmowy kwalifikacyjnej.
6. Dokumenty złożone po terminie wskazanym w ogłoszeniu, podlegają odrzuceniu. W postępowaniu rekrutacyjnym bierze się pod uwagę datę wpływu dokumentów do Urzędu.
7. Na dokumenty aplikacyjne składają się między innymi:
 - 1) własnoręcznie podpisany list motywacyjny,
 - 2) własnoręcznie podpisany kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, zamieszczony na stronie www.bip.nowydwormaz.pl,
 - 3) dokumenty poświadczające wykształcenie i doświadczenie, tylko w przypadku, gdy jest to wymagane odrębnymi przepisami,

- 4) własnoręcznie podpisane oświadczenie o wyrażeniu zgody na przetwarzanie innych danych osobowych niż wymienione w art. 221 § 1 i 3 Kodeksu pracy, zamieszczone na stronie www.bip.nowydwormaz.pl,
- 5) kserokopia dokumentu potwierdzającego niepełnosprawność, jeżeli kandydat zamierza skorzystać z uprawnienia, o którym mowa w art. 13a ust. 2 ustawy.
8. Na stanowisko urzędnicze poza obywatelami polskimi mogą ubiegać się obywatele Unii Europejskiej oraz obywatele innych państw, którym na podstawie umów międzynarodowych lub przepisów prawa wspólnotowego przysługuje prawo do podjęcia zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i którzy posiadają znajomość języka polskiego potwierdzoną dokumentem określonym w przepisach o służbie cywilnej.
9. Dokumenty potwierdzające staż pracy lub kompetencje nabyte w trakcie pracy lub nauki za granicą muszą być przetłumaczone na język polski przez tłumacza przysięgłego. Dokumenty potwierdzające staż pracy winny jednoznacznie wskazywać okres zatrudnienia oraz charakter stosunku prawnego, na podstawie którego świadczona była praca za granicą.
10. Kandydat może zostać zobowiązany do okazania, w wyznaczonym terminie, oryginałów dokumentów pod rygorem wykluczenia z postępowania rekrutacyjnego.

Rozdział VI. Analiza dokumentów aplikacyjnych

§ 9.

1. Analizy dokumentów dokonuje Komisja Rekrutacyjna.
2. Analiza dokumentów polega na zapoznaniu się przez Komisję z aplikacjami kandydatów.
3. Wynikiem analizy dokumentów jest wstępne określenie możliwości zatrudnienia kandydata do pracy na wolnym stanowisku urzędniczym.

Rozdział VII. Informacja o kandydatach spełniających wymagania formalne

§ 10.

1. Informacje o kandydatach, którzy zgłosili się do naboru, stanowią informację publiczną w zakresie objętym wymaganiami związanymi ze stanowiskiem urzędniczym, określonymi w ogłoszeniu o naborze.

2. Po upływie terminu do złożenia dokumentów, określonego w ogłoszeniu o naborze i dokonanej wstępnej analizie dokumentów aplikacyjnych, Wydział Kadr informuje kandydatów, którzy spełnili wymagania formalne o terminie oraz sposobie dalszej rekrutacji w sposób wskazany przez kandydata.

Rozdział VIII. Merytoryczna ocena kandydatów

§ 11.

1. Merytoryczna ocena może składać się z:
 - 1) testu kwalifikacyjnego,
 - 2) rozmowy kwalifikacyjnej,
 - 3) w przypadku naboru do Straży Miejskiej, może dodatkowo składać się z testu sprawnościowego,
 - 4) prezentacji własnej koncepcji dotyczącej stanowiska pracy, na które kandydat aplikuje.
2. Każdorazowo Komisja Rekrutacyjna podejmuje decyzję o zastosowaniu jednej lub kilku wyżej wymienionych metod.

Test kwalifikacyjny

§ 12.

1. Celem testu kwalifikacyjnego jest sprawdzenie wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania określonej pracy.
2. Każdorazowo Komisja Rekrutacyjna podejmuje decyzję o zakwalifikowaniu kandydatów na rozmowę kwalifikacyjną. Zasadą jest, że na rozmowę zaprasza się maksymalnie 5 osób, które uzyskały największą liczbę punktów, ale w szczególnych przypadkach ilość osób może ulec zmianie.

Rozmowa kwalifikacyjna

§ 13.

1. Celem rozmowy kwalifikacyjnej jest nawiązanie bezpośredniego kontaktu z kandydatem i weryfikacja informacji zawartych w dokumentach aplikacyjnych.
2. Rozmowa kwalifikacyjna pozwoli również zbadać:
 - 1) predyspozycje i umiejętności kandydata przewidujące prawidłowe wykonywanie powierzonych obowiązków,

- 2) posiadaną wiedzę merytoryczną na stanowisko, na które kandydat złożył aplikację,
 - 3) obowiązki i zakres odpowiedzialności na stanowiskach zajmowanych poprzednio przez kandydata.
3. Rozmowę kwalifikacyjną przeprowadza Komisja Rekrutacyjna.

Test sprawnościowy

§ 14.

1. Celem testu sprawnościowego jest sprawdzenie kondycji kandydata do wykonywania określonej pracy.
2. Test sprawnościowy przeprowadza Komisja Rekrutacyjna.
3. Na teście sprawnościowym, każdy kandydat otrzymuje odpowiednią ocenę w oparciu o zarządzenie nr 418 Komendanta Głównego Policji z dnia 15 kwietnia 2011 r. w sprawie zakresu oraz szczegółowych warunków, trybu przeprowadzania oraz zasad oceniania sprawności fizycznej policjantów (j.t. Dz. Urz. KGP z 2019 r. poz. 18 z dnia 14 lutego 2019 r.)

Rozdział IX. Podjęcie decyzji o zatrudnieniu wyłonionego kandydata lub nierozstrzygnięciu naboru

§ 15.

1. W toku naboru Komisja Rekrutacyjna wyłania nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów, spełniających wymagania niezbędne oraz w największym stopniu spełniających wymagania dodatkowe, których przedstawia Burmistrzowi celem zatrudnienia wybranego kandydata.
2. Jeżeli w Urzędzie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w miesiącu poprzedzającym datę opublikowania ogłoszenia o naborze, jest niższy niż 6%, pierwszeństwo w zatrudnieniu na stanowiskach urzędniczych, z wyłączeniem kierowniczych stanowisk urzędniczych, przysługuje osobie niepełnosprawnej, o ile znajduje się ona w gronie osób, o których mowa w ust. 1.
3. Ostateczną decyzję w sprawie zatrudnienia lub niezatrudnienia ww. kandydata podejmuje Burmistrz.

4. Burmistrz może odstąpić od zatrudnienia wyłonionego kandydata, poprzez nierozstrzygnięcie naboru (załącznik Nr 4 do Regulaminu).

Rozdział X. Sporządzenie protokołu z przeprowadzonego naboru na dane stanowisko pracy

§ 16.

1. Po zakończeniu procedury naboru sekretarz komisji sporządza protokół.
2. Protokół zawiera w szczególności:
 - 1) określenie stanowiska, na które był przeprowadzany nabór, liczbę kandydatów oraz imiona i nazwiska nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów wraz ze 6 wskazaniem kandydatów niepełnosprawnych o ile do przeprowadzanego naboru stosuje się przepis § 15 ust 2,
 - 2) liczbę nadesłanych ofert na stanowisko, w tym liczbę ofert spełniających wymagania formalne,
 - 3) informację o zastosowanych metodach i technikach naboru,
 - 4) uzasadnienie dokonanego wyboru,
 - 5) skład Komisji Rekrutacyjnej przeprowadzającej nabór.

Rozdział XI. Informacja o wynikach naboru

§ 17.

1. Niezwłocznie po przeprowadzonym naborze informacja o wyniku naboru jest upowszechniana przez umieszczenie na tablicy informacyjnej w siedzibie Urzędu (II piętro obok pokoju 225), oraz opublikowanie w BIP przez okres co najmniej 3 miesięcy.
2. Informacja, o której mowa w ust. 1, stanowi załącznik Nr 3 do Regulaminu.
3. Jeżeli w ciągu 3 miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy z osobą wyłonioną w drodze naboru istnieje konieczność ponownego obsadzenia tego samego stanowiska, możliwe jest zatrudnienie na tym samym stanowisku innej osoby spośród kandydatów, o których mowa w § 15 ust. 1. Przepis § 15 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

Rozdział XII. Sposób postępowania z dokumentami aplikacyjnymi

§ 18.

1. Dokumenty aplikacyjne kandydata, który zostanie wyłoniony w procesie rekrutacji, zostaną dołączone do jego akt osobowych.
2. Po 3 miesiącach od dnia nawiązania stosunku pracy z wyłonionym kandydatem, oferty osób, które w tym czasie nie odbiorą dokumentów aplikacyjnych, zostaną komisyjnie zniszczone.
3. Każdorazowo przy ogłoszeniu o naborze kandydaci są zobowiązani do składania nowego kompletu dokumentów. Nie ma możliwości przekładania dokumentów aplikacyjnych z poprzednich naborów, również w przypadku naborów na to samo stanowisko.

Burmistrz

/-/ Jacek Kowalski

Załącznik Nr 1 do Regulaminu

Nowy Dwór Maz. (wpisać datę)

Miejsce na pieczęć wydziałową



Wniosek o przyjęcie nowego pracownika

Zwracam się z prośbą o wszczęcie naboru na stanowisko (wpisać nazwę poniżej)

.....

w Wydziale/samodzielnym stanowisku (wpisać nazwę)

.....

Uzasadnienie (wpisać poniżej):

.....

.....

.....

Podpis i pieczęć Naczelnika Wydziału lub osoby upoważnionej (miejsce poniżej)

W załączeniu:

Opis stanowiska pracy i zakres zadań

Opis stanowiska pracy

Zakres zadań:

1. Stanowisko (wpisać poniżej)

.....

1. Wydział/samodzielne stanowisko (wpisać poniżej)

.....

Wymagania niezbędne:

2. Wykształcenie (np. wyższe lub średnie (wpisać poniżej))

.....

1. Wymagany kierunek, specjalność (wpisać poniżej)

.....

1. Doświadczenie zawodowe (wpisać poniżej)

.....

2. Doświadczenie w pracy w Urzędzie (wpisać poniżej)

.....

3. Inne (wpisać poniżej)

.....

Wymagania dodatkowe:

1. Wykształcenie (np. wyższe lub średnie (wpisać poniżej))

.....

2. Wymagany kierunek, specjalność (wpisać poniżej)

.....

3. Doświadczenie zawodowe (wpisać poniżej)

.....

4. Doświadczenie w pracy w Urzędzie (wpisać poniżej)

.....

5. Inne (wpisać poniżej)

.....

Zasady zwierzchnictwa:

1. Bezpośredni przełożony pracownika (wpisać poniżej)

.....

2. Przełożony wyższego stopnia (wpisać poniżej)

.....

Zakres zadań wykonywanych na stanowisku:

1. Zakres zadań: (wpisać poniżej)

1)

2)

3)

4)

5)

6)

7)

8)

9)

10)

11)

12)

Data, podpis i pieczęć Naczelnika Wydziału lub osoby upoważnionej (miejsce poniżej)

Załącznik Nr 3 do Regulaminu

Miejscowość i data (uzupełnić)

Informacja o wynikach naboru na wolne stanowisko w Urzędzie Miejskim w Nowym Dworze Mazowieckim

Informuję, że w wyniku zakończenia procedury naboru na ww. stanowisko został/a wybrany/a
Pan/i (wpisać imię i nazwisko)

Uzasadnienie dokonanego wyboru (uzupełnić poniżej):

.....

.....

.....

.....

Podpis Burmistrza lub osoby upoważnionej (miejsce poniżej)

Załącznik Nr 4 do Regulaminu

Miejscowość i data (uzupełnić)

Informacja o nierozstrzygnięciu naboru na wolne stanowisko (uzupełnić)

w Urzędzie Miejskim w Nowym Dworze Mazowieckim

Na podstawie art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (j.t. Dz. U. z 2019 r., poz. 506 z późn. zm.) Burmistrz Miasta Nowy Dwór Mazowiecki postanawia o nierozstrzygnięciu naboru na wolne stanowisko (wpisać poniżej)

.....

Podpis Burmistrza lub osoby upoważnionej (miejsce poniżej)