

Zarządzenie Nr 591/22
Burmistrza Miasta Międzyrzec Podlaski
z dnia 3 stycznia 2022 r.

w sprawie Regulaminu przeprowadzania naboru kandydatów na wolne kierownicze stanowiska urzędnicze kierowników jednostek organizacyjnych Miasta Międzyrzec Podlaski

Na podstawie art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2016 r., poz. 446, z późn. zm.) w związku z art. 11 ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r., poz. 902, z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1.

Ustala się Regulamin przeprowadzania naboru kandydatów na wolne kierownicze stanowiska urzędnicze kierowników jednostek organizacyjnych Miasta Międzyrzec Podlaski, stanowiący załącznik do zarządzenia.

§ 2.

Traci moc Zarządzenie Nr 623/18 Burmistrza Miasta Międzyrzec Podlaski z dnia 25 maja 2018 r. w sprawie Regulaminu przeprowadzania naboru kandydatów na wolne kierownicze stanowiska urzędnicze kierowników jednostek organizacyjnych Miasta Międzyrzec Podlaski niewchodzących w skład Urzędu Miasta Międzyrzec Podlaski.

§ 3.

Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi Miasta Międzyrzec Podlaski.

§ 4.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

BURMISTRZ MIASTA


Zbigniew Kot

**Regulamin przeprowadzania naboru
kandydatów na wolne kierownicze stanowiska urzędnicze
kierowników jednostek organizacyjnych Miasta Międzyrzec Podlaski**

Przepisy ogólne

§ 1.

1. Regulamin przeprowadzania naboru kandydatów na wolne kierownicze stanowiska urzędnicze kierowników jednostek organizacyjnych Miasta Międzyrzec Podlaski, zwany dalej „Regulaminem” określa szczegółowe procedury naboru kandydatów na wolne kierownicze stanowiska urzędnicze w jednostkach organizacyjnych Miasta Międzyrzec Podlaski o których mowa w art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych z wyłączeniem Urzędu Miasta Międzyrzec Podlaski, tj.:
 - 1) Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Międzyrzec Podlaskim;
 - 2) Miejskim Ośrodkiem Sportu i Rekreacji w Międzyrzec Podlaskim;
 - 3) Żłobku Miejskim w Międzyrzec Podlaskim;
 - 4) innych jednostkach organizacyjnych utworzonych przez Radę Miasta po dniu wejścia w życie niniejszego zarządzenia, działających z oparciem art. 2 pkt. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.
2. Postanowienia Regulaminu dotyczą wyłącznie pracowników jednostek organizacyjnych, o których mowa w ust. 1, zatrudnianych na stanowiskach kierowników lub dyrektorów jednostki. Regulamin nie dotyczy innych kierowniczych stanowisk urzędniczych w jednostce określonych strukturą organizacyjną jednostki oraz pracowników zatrudnianych na stanowiskach kierowników i dyrektorów jednostki w ramach umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas nieobecności zastępowanego pracownika.
3. Utworzenie nowych jednostek, o których mowa w ust.1 pkt. 4, nie powoduje zmiany Regulaminu, o którym mowa w ust. 1.
4. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:
 - a) Burmistrzu – należy przez to rozumieć Burmistrza Miasta Międzyrzec Podlaski lub osobę przez niego upoważnioną;
 - b) Sekretarzu - należy przez to rozumieć Sekretarza Miasta Międzyrzec Podlaski lub osobę przez niego upoważnioną;
 - c) Urzędzie – należy przez to rozumieć Urząd Miasta w Międzyrzec Podlaskim;
 - d) Wydziale Obsługi Organizacyjno-Prawnej – należy przez to rozumieć Wydział Obsługi Organizacyjno-Prawnej w Urzędzie Miasta w Międzyrzec Podlaskim;
 - e) jednostce – należy przez to rozumieć jednostkę organizacyjną Miasta Międzyrzec Podlaski, wymienioną w § 1 ust. 1, w której jest prowadzony nabór.
 - f) kierownikowi – należy przez to rozumieć osobę zatrudnianą na stanowisku kierownika lub dyrektora w jednostce organizacyjnej wymienionej w § 1 ust. 1, w której jest prowadzony nabór;
 - g) Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych lub przepisy zmieniające tę ustawę;
 - h) Regulaminie – należy przez to rozumieć niniejszy regulamin;
 - i) BIP – należy przez to rozumieć Biuletyn Informacji Publicznej jednostki w której jest prowadzony nabór i Urzędu, a w przypadku gdy jednostka nie prowadzi Biuletynu Informacji Publicznej, Biuletyn Informacji Publicznej Urzędu;

- j) Komisji Rekrutacyjnej, Komisji - należy przez to rozumieć Komisję Rekrutacyjną powołaną przez Burmistrza Miasta do przeprowadzenia naboru;
- k) Przewodniczącym - należy przez to rozumieć Przewodniczącego Komisji Rekrutacyjnej;
- l) kandydacie – należy przez to rozumieć osobę ubiegającą się o zatrudnienie w jednostce;
- m) wolnym stanowisku – należy przez to rozumieć wolne kierownicze stanowisko urzędnicze, o którym mowa w art. 12 ust. 1 Ustawy;
- n) naborze/ procedurze naboru – rozumie się nabór/procedurę naboru kandydatów na wolne kierownicze stanowiska urzędnicze w jednostce z zastrzeżeniem ust. 5.

§ 2.

1. Nabór kandydatów jest otwarty i konkurencyjny.
2. Nabór kandydatów prowadzony jest z zachowaniem odrębności wynikających z odpowiednich przepisów prawa.

§ 3.

1. W zakresie procedury naboru mieszczą się następujące czynności:
 - 1) planowanie zatrudnienia;
 - 2) nabór, rekrutacja – pozyskiwanie kandydatów;
 - 3) wybór kandydatów w oparciu o określone techniki naboru;
 - 4) przyjmowanie wybranych pracowników do pracy.
2. W procesie naboru pracowników w jednostce uczestniczą:
 - 1) Burmistrz lub osoba przez niego upoważniona;
 - 2) Sekretarz lub osoba przez niego upoważniona;
 - 3) Dyrektor Wydziału Obsługi Organizacyjno – Prawnej lub osoba przez niego upoważniona;
 - 4) inne osoby wyznaczone przez Burmistrza.
3. Dyrektor Wydziału Obsługi Organizacyjno – Prawnej może służyć pomocą osobom określonym w ust. 2 w zakresie realizacji procedury naboru, a w szczególności w zakresie:
 - 1) prawidłowego doboru metod rekrutacji kandydatów;
 - 2) ustalania technik naboru;
 - 3) przeprowadzania selekcji;
 - 4) dokonywania oceny kandydatów;
 - 5) prawidłowego doboru kadry kierowniczej;
 - 6) rotacji pracowników na poszczególnych stanowiskach pracy.

Planowanie zatrudnienia

§ 4.

1. Przed podjęciem decyzji o rozpoczęciu naboru Burmistrz w ramach optymalizacji zatrudnienia dokonuje analizy możliwości przeprowadzenia tzw. naboru wewnętrznego, spośród zatrudnionych w jednostce pracowników lub możliwości zatrudnienia pracowników na podstawie art. 22 ust. 1 i 2 Ustawy.
2. Decyzję o rozpoczęciu naboru podejmuje Burmistrz z własnej inicjatywy.
3. Po podjęciu decyzji, o której mowa w ust.1, Wydział Obsługi Organizacyjno – Prawnej zobowiązany jest do wszczęcia procedury naboru i opracowania tekstu ogłoszenia o naborze. Wzór ogłoszenia o naborze stanowi załącznik nr 1 do Regulaminu. Wzór ogłoszenia o naborze może być dostosowywany do potrzeb stanowiska na który dokonywany jest nabór.
4. Jednostka w której prowadzony jest nabór jest obowiązana udzielać wszelkich niezbędnych informacji i pomocy w zakresie organizacji naboru oraz ustalania jego warunków.
5. Ogłoszenie o naborze zatwierdza Burmistrz Miasta lub upoważniona przez niego osoba.

6. Burmistrz może odwołać, przerwać lub unieważnić ogłoszony nabór na wolne stanowisko urzędnicze na każdym jego etapie, o ile zaszły niemożliwe do przewidzenia przed jego rozpoczęciem obiektywnie uzasadnione okoliczności uniemożliwiającej jego kontynuowanie, w formie przewidzianej dla rozpoczęcia procedury naboru.
7. W przypadku ogłaszania powtórnego naboru na kierownicze stanowisko urzędnicze, w związku z nierozstrzygnięciem pierwszego naboru na dane stanowisko Burmistrz wskazuje datę ponownego ogłoszenia naboru. Ogłoszenie o powtórny naborze może zawierać odmienne warunki naboru jakie musi spełniać kandydat w stosunku do nierozstrzygniętego naboru na dane stanowisko.

Metody naboru

§ 5.

1. Ogłoszenie o naborze umieszcza się:
 - 1) w BIP;
 - 2) na tablicy informacyjnej jednostki.
2. W uzasadnionych przypadkach ogłoszenie o naborze może zostać umieszczone w innych miejscach określonych przez Burmistrza lub osobę przez niego upoważnioną.

Etapy naboru

§ 6.

1. Na pierwszy etap naboru składa się:
 - 1) ogłoszenie o wolnym stanowisku urzędniczym i ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko urzędnicze;
 - 2) przyjmowanie dokumentów (ofert),
 - 3) analiza dokumentów (ofert) pod względem formalnym.
2. Na drugi etap naboru składa się przyjęcie przez Komisję, o której mowa w ust. 7, jednej z technik naboru, określonych w § 11 ust. 1 i jej przeprowadzenie.
3. Na trzeci etap naboru składa się:
 - 1) rozstrzygnięcie naboru i sporządzenie protokołu z przeprowadzonego naboru;
 - 2) ogłoszenie wyników naboru;
 - 3) podjęcie decyzji o zatrudnieniu i podpisaniu umowy o pracę;
 - 4) określenie warunków zatrudnienia;
 - 5) określenie sposobu postępowania z dokumentami aplikacyjnymi.

Komisja Rekrutacyjna

§ 7.

1. Procedurę naboru na wolne stanowisko kierownicze w jednostce organizacyjnej przeprowadza stała Komisja Rekrutacyjna zwana dalej „Komisją” w składzie:
 - 1) Sekretarz lub osoba przez niego upoważniona,
 - 2) Skarbnik Miasta lub osoba przez niego upoważniona,
 - 3) Dyrektor Wydziału Obsługi Organizacyjno – Prawnej lub osoba przez niego upoważniona.
2. Oprócz osób wymienionych w ust. 1 Burmistrz może wyznaczyć do składu Komisji dodatkowych członków Komisji, w szczególności Zastępcę Burmistrza Miasta Międzyrzec Podlaski, pracowników Urzędu, radcę prawnego Urzędu lub audytora wewnętrznego Urzędu.
3. W przypadku:

- 1) wakatu na stanowisku Sekretarza, w skład Komisji może wchodzić wybrana przez Burmistrza inna osoba z osób określonych w ust. 2;
- 2) wakatu na stanowisku bezpośredniego przełożonego, o którym mowa w ust. 1 pkt 2 w skład Komisji wchodzi wybrana przez Burmistrza inna osoba z osób określonych w ust. 2;
- 3) wakatu na stanowisku Dyrektora Wydziału Obsługi Organizacyjno-Prawnej, o którym mowa w ust. 1 pkt 3, w skład Komisji wchodzi wybrana przez Burmistrza inna osoba z osób określonych w ust. 2;
- 4) nieobecności w pracy członka komisji przez okres dłuższy niż 30 dni od dnia wszczęcia procedury naboru Burmistrz może wyłączyć członka komisji ze składu Komisji i uzupełnić skład Komisji wskazując inną osobę na członka komisji z osób określonych w ust. 2.
4. Członek Komisji ma prawo wnieść do Burmistrza o wyłączenie ze składu Komisji z uwagi na możliwość wystąpienia wątpliwości, co do jego bezstronności.
5. W przypadku wyrażenia zgody na wyłączenie ze składu Komisji, Burmistrz uzupełnia skład Komisji, wskazując dodatkową osobę. Nie wskazuje się osób dodatkowych w przypadku wyłączenia ze składu komisji osób wskazanych w ust. 2.
6. Rozszerzenie lub zmiana stałego składu Komisji albo uzupełnienie składu Komisji, o czym mowa w ust. 2, 3 i 5, dokonywane jest w drodze zarządzenia.
7. Do obowiązków Komisji należy w szczególności: przygotowanie i zadawanie pytań merytorycznych podczas rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatem oraz przygotowanie pytań do testu wiedzy i przeprowadzenie testu, ocena kandydata, podjęcie decyzji o wyborze kandydatów lub o braku rozstrzygnięcia naboru.
8. Pracą Komisji kieruje Przewodniczący Komisji.
9. Funkcję Przewodniczącego pełni:
 - 1) w składzie Komisji, o której mowa w ust. 1 – Sekretarz lub osoba przez niego upoważniona;
 - 2) w składzie Komisji, o której mowa w ust. 2 wskazany w zarządzeniu przez Burmistrza członek Komisji.
10. Podział zadań w ramach Komisji ustala Przewodniczący.
11. Członek Komisji oraz osoba, o których mowa w ust. 13, ma obowiązek zachowania tajemnicy uzyskanych w trakcie naboru informacji o kandydatach.
12. Komisja kończy pracę z dniem zakończenia procedury naboru na wolne kierownicze stanowisko urzędnicze. Za prawidłowość działania Komisji odpowiada Przewodniczący.
13. Informacji na temat pracy Komisji udziela Burmistrz, Przewodniczący lub upoważniony przez niego członek Komisji.
14. Obsługę organizacyjno-techniczną Komisji prowadzi Dyrektor Wydziału Obsługi Organizacyjno-Prawnej lub wyznaczony przez niego pracownik Wydziału Obsługi Organizacyjno-Prawnej.

Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko urzędnicze

§ 8.

1. Ogłoszenie o wolnym stanowisku, którego wzór stanowi załącznik Nr 2 do niniejszego Regulaminu, oraz o naborze na to stanowisko, Wydział Obsługi Organizacyjno – Prawnej, umieszcza zgodnie z określonymi w § 5 Metodami naboru.
2. Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko, którego wzór stanowi załącznik nr 3 do Regulaminu zawiera:
 - 1) nazwę i adres jednostki;
 - 2) określenie stanowiska;

- 3) określenie wymagań związanych ze stanowiskiem, zgodnie z opisem danego stanowiska, ze wskazaniem, które z nich są niezbędne, tj. wymagania konieczne do podjęcia pracy na danym stanowisku, a które dodatkowe, tj. pozostałe wymagania, pozwalające na optymalne wykonywanie zadań na danym stanowisku;
 - 4) wskazanie zakresu zadań wykonywanych na stanowisku;
 - 5) informację o warunkach pracy na danym stanowisku;
 - 6) informację, czy w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w jednostce, w rozumieniu przepisów ust o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, wynosi co najmniej 6%;
 - 7) wskazanie wymaganych dokumentów, zwanych także „ofertą lub aplikacją”;
 - 8) określenie terminu i miejsca składania dokumentów.
 - 9) informację dotyczącą przewarżania danych osobowych w Urzędzie Miasta w Międzyrzeczu Podlaskim dla kandydata do pracy.
3. Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko urzędnicze może zawierać dodatkowe informacje niewskazane w ust. 2.
 4. Ogłoszenia, o których mowa w ust. 1, mogą być modyfikowane w zależności od potrzeb. Zmiana treści ogłoszenia nie wymaga zmiany niniejszego regulaminu.
 5. Ogłoszenia, o których mowa w ust. 1, będą upowszechniane, zgodnie z § 5, nie krócej niż 10 dni od dnia umieszczenia ogłoszenia w BIP.
 6. W uzasadnionych przypadkach dopuszcza się zmianę treści opublikowanego ogłoszenia, o którym mowa w ust. 1 i 2, po jego ogłoszeniu, przy czym zmiana ogłoszenia nie będzie miała zastosowania do ofert złożonych przed datą opublikowania zmiany ogłoszenia.

Przyjmowanie dokumentów (ofert)

§ 9.

1. Po opublikowaniu ogłoszenia o naborze następuje przyjmowanie ofert w formie pisemnej od kandydatów zainteresowanych pracą na wolnym stanowisku.
2. Oferty przyjmowane są w terminie określonym w ogłoszeniu o naborze, który nie może być krótszy niż określony w § 8 ust. 5.
3. Na dokumenty, o których mowa w § 8 ust. 2 pkt. 7, składają się w szczególności:
 - 1) życiorys (CV) z przebiegiem nauki i pracy zawodowej – podpisany własnoręcznym podpisem przez kandydata;
 - 2) list motywacyjny – podpisany własnoręcznym podpisem przez kandydata;
 - 3) kserokopie świadectw pracy i innych dokumentów potwierdzających wymagany staż pracy lub wykonywanie w ustawowym zakresie działalności gospodarczej o charakterze zgodnym z wymaganiami na danym stanowisku - poświadczony za zgodność z oryginałem;
 - 4) kserokopie dyplomów lub innych dokumentów potwierdzających wymagane wykształcenie, dodatkowe uprawnienia, kwalifikacje - poświadczony za zgodność z oryginałem;
 - 5) oryginał kwestionariusza osobowego dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie – podpisany własnoręcznym podpisem przez kandydata;
 - 6) oświadczenie, że stan zdrowia kandydata pozawala na zatrudnienie na ww. stanowisku - podpisane własnoręcznym podpisem przez kandydata;
 - 7) oświadczenie, że kandydat cieszy się nieposzlakowaną opinią - podpisane własnoręcznym podpisem przez kandydata;
 - 8) oświadczenie o posiadanych obywatelstwie, z zastrzeżeniem art. 11 ust. 2 i 3 Ustawy - podpisane własnoręcznym podpisem przez kandydata;

- 9) oświadczenie o pełnej zdolności do czynności prawnych oraz korzystaniu z pełni praw publicznych - podpisane własnoręcznym podpisem przez kandydata;
 - 10) oświadczenie, że kandydat nie był skazany prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe - podpisane własnoręcznym podpisem przez kandydata;
 - 11) oświadczenie o wyrażeniu dobrowolnej zgody na przetwarzanie danych osobowych w tym dobrowolnie udostępnionych /fakultatywnych/ m.in. w postaci adresu zamieszkania/kontaktowego, numeru telefonu kontaktowego (domowego/komórkowego), serii i nr dowodu osobistego, adresu e-mail oraz zdjęcia (wizerunku)/zamieszczonych w CV lub w innej formie udostępnionych Administratorowi danych w celu realizacji procedury rekrutacji w ramach niniejszego naboru, w tym rozpatrzenia oferty i zawarcia umowy o pracę, zapoznaniu się z treścią Informacji dotyczącej przetwarzania danych osobowych w Urzędzie Miasta w Międzyrzeczu Podlaskim dla kandydata do pracy, w tym z informacją o celu i sposobach przetwarzania danych osobowych oraz przysługujących prawach w związku z przetwarzaniem danych osobowych oraz zezwoleniu na podstawie art. 81 ust 1 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych na nieodpłatne przechowywanie wizerunku w postaci zdjęcia zamieszczonego w CV lub w innej formie udostępnionych w ofercie - podpisane własnoręcznym podpisem przez kandydata;
 - 12) oświadczenie o wyrażeniu dobrowolnej zgody na przechowywanie oferty i przetwarzanie danych ustawowo wymaganych i dobrowolnie udostępnionych /fakultatywnych/ w tym w postaci zamieszkania/kontaktowego, numeru telefonu kontaktowego (domowego/komórkowego), serii i nr dowodu osobistego, adresu e-mail oraz zdjęcia (wizerunku) zamieszczonego w CV lub w innej formie udostępnionych Administratorowi danych po zakończeniu procesu rekrutacji do celów przyszłych rekrutacji - podpisane własnoręcznym podpisem przez kandydata /oświadczenie jest dobrowolne, niewymagane/.
4. Przez staż pracy i dokumenty potwierdzające wymagany staż, o którym mowa w ust. 3 pkt. 3, rozumie się:
- 1) okres zatrudnienia, czyli wykonywania pracy na podstawie stosunku pracy (umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę), potwierdzony świadectwem pracy lub zaświadczeniem obecnego pracodawcy o przebiegu zatrudnienia uwzględniającym okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna w przypadku jego udzielenia);
 - 2) okres zatrudnienia w UE, EOG oraz państwach, które mają podpisane stosowne umowy. W tym przypadku pracownik powinien przedłożyć dokumenty, które otrzymał w danym kraju, potwierdzające okres zatrudnienia i charakter stosunku prawnego, na podstawie którego świadczył pracę za granicą, np. zagraniczny odpowiednik polskiego świadectwa pracy. W przypadku wykonywania pracy w państwie, w których nie są wystawiane świadectwa pracy, udokumentowanie wykonywania pracy powinno się odbyć na podstawie innych dokumentów w sposób dostateczny potwierdzający okres zatrudnienia np. umowę o pracę, zaświadczenie wystawione przez zagranicznego pracodawcę, dokumenty dotyczące zgłoszenia i podlegania ubezpieczeniu społecznemu, dokumenty podatkowe, dokumenty potwierdzające rozpoczęcie i zakończenie zatrudnienia u danego pracodawcy, dokumenty potwierdzające okres otrzymywania wypłat za pracę, dokumenty P45 oraz P60, itd. Decyzja, który dokument będzie wystarczająco wiarygodny, aby uznać, że pracownik rzeczywiście w tym okresie świadczył pracę za granicą, należy do Komisji Rekrutacyjnej. Dokumenty, o których mowa w pkt. 2 przedstawiane przez kandydata powinny być wystawione w języku polskim lub przetłumaczone na język polski;

- 3) okres prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego, pracy w indywidualnym gospodarstwie lub pracy w takim gospodarstwie, prowadzonym przez współmałżonka, udokumentowany zaświadczeniem wydanym przez urząd gminy lub ZUS;
 - 4) okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych i stypendium otrzymywanego przez bezrobotnego w trakcie szkolenia, na które został skierowany przez starostę, a także stypendium otrzymywanego bądź w trakcie odbywania stażu na podstawie skierowania starosty, bądź przez uczestnika przygotowania zawodowego dorosłych, udokumentowany zaświadczeniem wydanym przez urząd pracy;
 - 5) okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie albo odszkodowanie pracownikowi odwołującemu się od wypowiedzenia albo rozwiązania umowy o pracę udokumentowany wyrokiem sądu;
 - 6) okres o który skrócono czas wypowiedzenia w razie zwolnienia pracownika z pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, za który przyznano pracownikowi odszkodowanie, udokumentowany świadectwem pracy;
 - 7) urlop wychowawczy wliczany do stażu pracy u danego pracodawcy udokumentowany świadectwem pracy lub zaświadczeniem pracodawcy;
 - 8) okres czynnej i zawodowej służby wojskowej i okres służby zastępczej poborowych, potwierdzony dokumentami wydanymi przez uprawnione organy;
 - 9) okres odbywania studiów doktoranckich – jednak nie więcej niż 4 lata i pod warunkiem uzyskania stopnia doktora udokumentowany dyplomem doktoranta i dokumentem wskazującym na okres odbywania studiów doktoranckich wydanym przez uczelnię,
 - 10) zaświadczenie z rejestru działalności gospodarczej lub inny dokument potwierdzający okres prowadzenia działalności gospodarczej, z zastrzeżeniem ust. 5 pkt. 3;
 - 11) inne udokumentowane okresy przewidziane przepisami prawa.
5. Do stażu pracy nie są zaliczane n.w. okresy:
- 1) niezakończonych umowy o pracę bez załączonego zaświadczenia pracodawcy, o którym mowa w ust. 4 pkt 1;
 - 2) pracy wykonywanej na podstawie umów cywilnych, np. umowy agencyjnej, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub innej umowy cywilnoprawnej;
 - 3) prowadzenia działalności gospodarczej, z wyjątkiem korzystania z prawa określonego w art. 6 ust. 4 pkt 1 Ustawy;
 - 4) okresy zatrudnienia, udokumentowane świadectwem pracy, ale przypadające na okres kolejnego zatrudnienia;
 - 5) praktyk zawodowych uczniów szkół zawodowych i słuchaczy szkół wyższych,
 - 6) wolontariatu;
 - 7) zatrudnienia zagranicą w kraju UE, jeśli nie były opłacane składki na FP (wg przepisu obowiązującego do dnia 31.10.2005 r.).
6. W treści ogłoszenia o naborze może zostać sformułowany wymóg przedstawienia dodatkowych dokumentów poza wymienionymi w ust. 3.
7. Dokumenty określone w ust. 3 pkt 3 i 4 oraz inne dokumenty wskazane w ogłoszeniu o naborze o których mowa w ust. 6, powinny być poświadczone za zgodność z oryginałem przez kandydata lub wójta gminy/burmistrza miasta lub osobę przez niego upoważnioną, lub notariusza. W przypadku poświadczenia dokumentów za zgodność z oryginałem przez kandydata podczas rozmowy kwalifikacyjnej kandydat jest obowiązany do przedstawienia na żądanie Komisji oryginałów lub urzędowych odpisów dokumentów, pod rygorem wykluczenia z dalszego postępowania.
8. Oświadczenia określone w ust. 3 powinny zawierać klauzulę o następującej treści: „Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej wynikającej z art. 233 k.k. za złożenie fałszywego oświadczenia.”.

9. Oferty składane przez osoby ubiegające się o zatrudnienie mogą być przyjmowane tylko po upowszechnieniu ogłoszenia o naborze na wolne kierownicze stanowisko w jednostce organizacyjnej, zgodnie z § 5, i tylko w formie pisemnej w zamkniętej kopercie z podanym imieniem i nazwiskiem, adresem zwrotnym kandydata i numerem telefonu kontaktowego do kandydata z dopiskiem: „Dotyczy naboru na stanowisko (nazwa stanowiska)”.
10. Oferty należy składać zgodnie z ogłoszeniem o naborze:
 - a) osobiście w miejscu i w terminie wskazanym w ogłoszeniu o naborze, lub
 - b) za pośrednictwem operatora pocztowego przesyłając w terminie i na adres wskazany w ogłoszeniu o naborze.
11. W ogłoszeniu o naborze może zostać dopuszczone składanie dokumentów drogą elektroniczną w terminie wskazanym w ogłoszeniu o naborze na adres elektronicznej skrzynki podawczej ePUAP Urzędu z zastrzeżeniem, że dokumenty powinny być kompletne i podpisane podpisem elektronicznym lub profilem zaufanym. W przypadku wyboru przez kandydata tej formy przekazania oferty, oferty składane przez osoby ubiegające się o zatrudnienie w Urzędzie mogą być przyjmowane tylko po umieszczeniu ogłoszenia o naborze na wolne stanowisko, zgodnie z § 5. Dokumenty w tym przypadku powinny być podpisane przez kandydata podpisem elektronicznym lub za pomocą profilu zaufanego ePUAP. W przypadku braku możliwości podpisania dokumentów za zgodność z oryginałem na etapie zgłaszania oferty, kandydat lub członek komisji potwierdza je za zgodność z oryginałem po okazaniu przez kandydata oryginałów dokumentów.
12. Termin złożenia oferty przez kandydata uważa się za zachowany, jeżeli oferta wpłynęła do Urzędu w terminie, jaki został przewidziany na ich złożenie w ogłoszeniu o naborze.
13. Nie przyjmuje się ofert poza ogłoszeniem o naborze.

Analiza dokumentów (ofert) pod względem formalnym

§ 10.

1. Po upływie terminu do składania dokumentów określonego w treści ogłoszenia o naborze oferty złożone przez kandydatów są poddawane przez Komisję analizie, która polega na zapoznaniu się przez Komisję z ofertą nadesłaną przez kandydata, sprawdzeniu czy kandydat spełnia wymagania niezbędne określone w ogłoszeniu o naborze, złożył wymagane dokumenty wskazane w ogłoszeniu o naborze i czy dokumenty zawierają wymagane podpisy, czy dokumenty posiadają oświadczenie z klauzulą lub są klauzulą na poszczególnych dokumentach, o czym mowa w § 9 pkt 8 czy dokumenty są podpisane zgodnie z wymogami wskazanymi w ogłoszeniu o naborze lub czy nie brak jest podpisów na określonych w ogłoszeniu o naborze dokumentach oraz czy w przypadku przedstawiania kopii dokumentów są one poświadczone za zgodność z oryginałem przez uprawnione osoby.
2. Celem analizy dokumentów jest porównanie danych zawartych w aplikacji z wymaganiami formalnymi określonymi w ogłoszeniu o naborze.
3. Wynikiem analizy dokumentów jest w szczególności wstępne określenie przydatności kandydata do pracy na wolnym stanowisku i spełniania przez niego wymogów niezbędnych.
4. Nie dopuszcza się do dalszego etapu naboru kandydatów:
 - 1) którzy nie spełniają wymagań niezbędnych określonych w ogłoszeniu o naborze,
 - 2) którzy nie złożyli wymaganych dokumentów wskazanych w ogłoszeniu o naborze,
 - 3) których dokumenty nie posiadają oświadczenia o którym mowa w § 9 ust. 3 pkt. 11;
 - 4) których oświadczenia nie posiadają klauzuli o której mowa w § 9 ust. 8,
 - 5) których dokumenty są podpisane niezgodnie z wymogami wskazanymi w ogłoszeniu o naborze lub brak jest podpisów na określonych w ogłoszeniu o naborze dokumentach.
 - 6) których dokumenty zostały złożone niezgodnie z ogłoszeniem o naborze, w tym w zakresie określonym w § 9 ust. 7-10.

Techniki naboru

§ 11.

1. Komisja w drugim etapie naboru dokonuje wyboru jednej z trzech technik naboru:
 - 1) test wiedzy,
lub
 - 2) test wiedzy i rozmowa kwalifikacyjna
lub
 - 3) rozmowa kwalifikacyjna.
2. Do drugiego etapu naboru zostają zaproszeni kandydaci, którzy spełnili wymagania niezbędne określone w treści ogłoszenia o naborze i których dokumenty spełniają wymagania ogłoszenia o naborze i nie zostali wykluczeni z naboru na podstawie § 10 ust. 4.
3. O terminie, miejscu i technice przeprowadzenia następnego etapu naboru kandydaci są powiadamiani przez Komisję w sposób wskazany w ogłoszeniu o naborze.
4. Test wiedzy odbywa się tylko w jednym terminie i miejscu wyznaczonym przez Komisję.
5. Z uwagi na ust. 4 w przypadku niestawienia się lub spóźnienia się kandydata na drugi etap naboru - test wiedzy, o którym mowa w ust. 1 pkt. 1 i pkt. 2, do chwili jego rozpoczęcia, lub niesamodzielnego napisania testu wiedzy, o którym mowa w ust. 1 pkt. 1 i pkt. 2, Przewodniczący podejmuje decyzję o wykluczeniu go z dalszego etapu naboru, co odnotowane zostaje w protokole. Od decyzji Przewodniczącego nie przysługuje odwołanie.
6. W przypadku niestawienia się lub spóźnienia się kandydata na drugi etap naboru - rozmowę kwalifikacyjną, o której mowa w ust. 1 pkt. 2) i 3), powyżej 5 min. Przewodniczący może podjąć decyzję o wykluczeniu go z dalszego etapu naboru, co odnotowane zostaje w protokole, z zastrzeżeniem ust. 7.
7. Przewodniczący może cofnąć decyzję o wykluczeniu kandydata z dalszego etapu naboru, z uwagi na okoliczności określone w ust. 6, w przypadkach losowych niezależnych od kandydata, pod warunkiem poinformowania Komisji przez kandydata o ich zaistnieniu i uzasadnieniu w dniu przeprowadzanej rozmowy kwalifikacyjnej. W powyższym przypadku Przewodniczący wyznacza inny indywidualny termin przeprowadzania rozmowy kwalifikacyjnej dla ww. kandydata, wstrzymując do tego czasu rozstrzygnięcie etapu postępowania naborowego. Od decyzji Przewodniczącego nie przysługuje odwołanie.
8. W przypadkach losowych niezależnych od kandydata, kandydat może przed rozpoczęciem się drugiego etapu naboru - rozmową kwalifikacyjną, o której mowa w ust. 1 pkt. 2 i 3, wnioskować do Przewodniczącego o wyznaczenie innego terminu rozmowy kwalifikacyjnej, uzasadniając wniosek. W powyższym przypadku Przewodniczący oceniając uzasadnienie wniosku może wyznaczyć inny indywidualny termin przeprowadzania rozmowy kwalifikacyjnej dla ww. kandydata, wstrzymując do tego czasu rozstrzygnięcie etapu postępowania naborowego lub wyklucza go z naboru. Od decyzji Przewodniczącego nie przysługuje odwołanie.

Test wiedzy

§ 12.

1. Celem testu wiedzy jest sprawdzenie wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy określonej w ogłoszeniu o naborze.
2. Test wiedzy jest testem pisemnym i może mieć formę pytań zawierających odpowiedzi jednokrotnego lub wielokrotnego wyboru, kazusy, pytania otwarte w szczególności z zakresu określonego w ogłoszeniu w wymaganiach niezbędnych i dodatkowych lub zadań na które składają się sprawdziany znajomości języka obcego lub innych form komunikacji

- (np. języka migowego), umiejętności redagowania pism urzędowych, umiejętności posługiwania się dostępnym w jednostce na danym stanowisku oprogramowaniem i innych niezbędnych dla danego stanowiska pracy na który ogłoszony jest nabór.
3. Test wiedzy składa się z 10, 20 lub 30 pytań i/lub zadań. Decyzję o ilości pytań i/lub zadań w teście wiedzy podejmuje Komisja.
 4. Pytania do testu wiedzy są przygotowywane przez Komisję w szczególności z zakresu określonego w wymaganiach niezbędnych i dodatkowych.
 5. Komisja przed przystąpieniem przez kandydatów do testu wiedzy ustala czas jaki kandydaci będą mieli na rozwiązanie testu. Przyjmuje się podstawowy czas 1 minuty na udzielenie odpowiedzi na 1 pytanie i/lub zadanie testu wiedzy, przy czym Komisja może wydłużyć lub skrócić czas jego trwania.
 9. Komisja dokonuje oceny testu wiedzy przyznając 1 punkt za każdą prawidłowo udzieloną odpowiedź na poszczególne pytania wyboru i/lub zadania. Za odpowiedź nieprawidłową w pytaniach jednokrotnego wyboru przyznaje się 0 punktów, za odpowiedź niepełną, w pytaniach wielokrotnego wyboru i otwartych, tj. w szczególności niezaznaczenie wszystkich właściwych odpowiedzi w pytaniach zawierających odpowiedź wielokrotnego wyboru lub udzielenie niepełnej odpowiedzi w pytaniach otwartych i/lub niepełnego wykonania zadania Komisja może według uznania przyznać 0 punktów lub 0,5 punktu.
 10. Oceny prawidłowości odpowiedzi na pytania i/lub zadania dokonuje Komisja. Od decyzji Komisji o ocenie prawidłowości odpowiedzi na pytania i/lub zadania i o wysokości przyznanych punktów nie przysługuje odwołanie.
 11. W przypadku wyboru przez Komisję techniki naboru określonej w § 11pkt. 1 do pięciu najlepszych kandydatów, o których mowa w § 14 ust.1, można zakwalifikować kandydatów, którzy uzyskali min. 70% ilości punktów w teście wiedzy.
 12. W przypadku wyboru przez Komisję techniki naboru określonej w § 11 ust. 1 pkt. 2 kandydaci, którzy uzyskali min. 70% ilości punktów w teście wiedzy zostają zaproszeni na rozmowę kwalifikacyjną, natomiast kandydaci, którzy uzyskali mniej niż 70% ilości punktów w teście wiedzy nie zostają dopuszczeni do kolejnego etapu postępowania konkursowego, tj. rozmowy kwalifikacyjnej.
 13. W przypadku wyboru przez Komisję techniki naboru określonej w § 11 ust. 1 pkt 2 w protokole naboru przedstawia się wyniki tylko rozmowy kwalifikacyjnej.

Rozmowa kwalifikacyjna

§ 13.

1. Celem rozmowy kwalifikacyjnej jest nawiązanie bezpośredniego kontaktu z kandydatem i weryfikacja informacji zawartych w ofercie, a także dokonanie bezpośredniej oceny kandydata poprzez weryfikację informacji zawartych w dokumentach złożonych w Urzędzie oraz zbadanie predyspozycji i umiejętności kandydata oraz posiadanej wiedzy na temat zadań na stanowisku, o które ubiega się kandydat oraz w szczególności zakresu określonego w wymaganiach formalnych i dodatkowych.
2. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej dopuszcza się zadawanie przez Komisję pytań w szczególności z zakresu określonego w ogłoszeniu w wymaganiach niezbędnych i dodatkowych lub zlecenie wykonywania zadań na które składają się sprawdziany znajomości języka obcego lub innych form komunikacji (np. języka migowego), umiejętności szybkiego pisania, umiejętności redagowania pism urzędowych, umiejętności posługiwania się dostępnym w jednostce na danym stanowisku oprogramowaniem i innych niezbędnych dla danego stanowiska na który przeprowadzany jest nabór oraz dokonywania testu będącego analizą stylu zachowań kandydata.
3. Rozmowę kwalifikacyjną przeprowadza Komisja.

4. W przypadku wyboru przez Komisję techniki naboru określonej w § 11 ust.1 pkt 2 rozmowa kwalifikacyjna może być przeprowadzona bezpośrednio po przeprowadzonym teście wiedzy, po stwierdzeniu wyników testu wiedzy i wskazaniu kandydatów, którzy spełniają wymogi przystąpienia do rozmowy kwalifikacyjnej, zgodnie z § 12 ust. 12 lub innym terminie wskazanym przez Komisję.
5. Komisja przeprowadza rozmowę z kandydatami na podstawie wcześniej przygotowanego przez Komisję zestawu jednakowych pytań i/lub zadań.
6. Komisja może w trakcie rozmowy zadać od 5 do 10 pytań i/lub zadań. Ilość pytań i/lub zadań ustala Komisja.
7. Komisja podczas rozmowy kwalifikacyjnej przydziela kandydatowi punkty. Maksymalna skala ocen w rozmowie kwalifikacyjnej wynosi 10 punktów.
8. Skalę ocen za poszczególne pytania ustala Komisja. Maksymalna ilość punktów możliwa do uzyskania za odpowiedź na każde pytanie jest jednakowa dla wszystkich kandydatów. Komisja przyznając oceny może przyznać ocenę ułamkową, np. 0,25 pkt., 0,5 pkt., 0,75 pkt. za odpowiedź na zadane pytanie.
9. W przypadku wybrania przez Komisję techniki naboru określonej w § 11 ust. 1 pkt 2 i pkt 3 do pięciu najlepszych kandydatów, o których mowa w § 14 ust.1, można zakwalifikować kandydatów, którzy uzyskali min. 70% ilości punktów w rozmowie kwalifikacyjnej.

Rozstrzygnięcie naboru i sporządzenie protokołu z przeprowadzonego naboru

§ 14.

1. W toku naboru przeprowadzonego w drugim etapie naboru techniki naboru w jednej z technik określonej w § 11 ust. 1 Komisja wyłania nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów spełniających wymagania niezbędne oraz w największym stopniu spełniających wymagania dodatkowe, z zastrzeżeniem § 12 ust. 11 i § 13 ust. 9, których niezwłocznie po sporządzeniu przez Komisję protokołu z przeprowadzonego naboru, przedstawia Burmistrzowi celem zatrudnienia wybranego kandydata.
2. Komisja przygotowuje uzasadnienie wyboru kandydata do zatrudnienia lub w przypadku braku rozstrzygnięcia naboru uzasadnienie nierozstrzygnięcia naboru na dane stanowisko.
3. Komisja nie dokonuje wyłonienia kandydata, i nie realizuje ust. 1, jeśli:
 - 1) żaden z kandydatów nie spełnił warunków zawartych w ogłoszeniu o naborze;
 - 2) żadnego kandydata nie dopuszczono do naboru w związku z § 10 ust. 4;
 - 3) w przypadku wyboru przez Komisję techniki naboru określonej w § 11 pkt 1 i pkt. 2 w wyniku testu wiedzy kandydaci nie uzyskali min. 70% ilości punktów;
 - 4) w przypadku wyboru przez Komisję techniki naboru określonej w § 11 ust. 1 pkt 2 i pkt. 3 w rozmowie kwalifikacyjnej żaden z kandydatów nie uzyskał min. 70% punktów;
 - 5) w przypadku gdy jedyny kandydat lub kandydaci zostali wykluczeni z naboru w związku z § 11 ust. 5 i 6;
 - 6) w przypadku gdy nie złożono żadnej oferty;
 - 7) w przypadku wycofania się kandydatów z naboru.
4. Po przeprowadzeniu drugiego etapu naboru sporządzany jest protokół.
5. Protokół zawiera:
 - 1) określenie stanowiska, na które był przeprowadzany nabór, liczbę kandydatów oraz imiona, nazwiska i miejsca zamieszkania w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów wraz ze wskazaniem kandydatów niepełnosprawnych o ile do przeprowadzanego naboru stosuje się przepis ust. 2, przedstawianych kierownikowi jednostki;

- 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 przeprowadzającej nabór.
6. Wzór protokołu stanowi załącznik Nr 4 do niniejszego Regulaminu.
 8. Protokół z przeprowadzonego naboru podpisują wszyscy członkowie Komisji.
 9. Komisja niezwłocznie po sporządzeniu protokołu z przeprowadzonego naboru przedstawia go Burmistrzowi, celem podjęcia decyzji o zatrudnieniu wybranego kandydata lub nierozstrzygnięcia naboru.

Ogłoszenie wyników naboru

§ 15.

1. Informację o wynikach naboru upowszechnia się niezwłocznie po przeprowadzonym naborze przez okres co najmniej 3 miesięcy na tablicy informacyjnej oraz w BIP. Informację podpisuje Burmistrz Miasta lub upoważniony przez niego pracownik.
2. Informacja, o której mowa w ust. 1, zawiera:
 - a) nazwę i adres jednostki;
 - b) określenie stanowiska;
 - c) imię i nazwisko wybranego kandydata oraz jego miejsce zamieszkania w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego;
 - d) uzasadnienie dokonanego wyboru albo uzasadnienie nierozstrzygnięcia naboru na stanowisko.
3. Wzór informacji stanowi załącznik Nr 5 do Regulaminu.
4. Jeżeli w okresie 3 miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy z osobą wyłonioną w drodze naboru zaistnieje konieczność ponownego obsadzenia tego samego stanowiska, możliwe jest zatrudnienie na tym samym stanowisku innej osoby spośród najlepszych kandydatów wymienionych w protokole tego naboru. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio.

Podjęcie decyzji o zatrudnieniu i podpisaniu umowy o pracę

§ 16.

1. Ostateczną decyzję w sprawie wyboru kandydata z którym zostanie nawiązany stosunek pracy lub odmowy zatrudnienia kandydatów wyłonionych w drodze naboru, lub akceptacji nierozstrzygnięcia naboru, podejmuje Burmistrz Miasta lub upoważniony przez niego pracownik Urzędu.
2. Przed nawiązaniem stosunku pracy kandydat wskazany do zatrudnienia obowiązany jest dostarczyć w wyznaczonym terminie przez Dyrektora Wydziału Obsługi Organizacyjno-Prawnej do niego zaświadczenia o niekaralności z Krajowego Rejestru Karnego, zaświadczeń lekarskich o zdolności do podjęcia pracy na danym stanowisku, uzyskanych na podstawie odrębnych przepisów oraz innych dokumentów wymaganych przepisami prawa.
3. W przypadku nie dostarczenia do Dyrektora Wydziału Obsługi Organizacyjno-Prawnej, wskazanych w ust. 2 dokumentów, procedura naboru zostaje wstrzymana. Dyrektor Wydziału Obsługi Organizacyjno-Prawnej ponownie wzywa kandydata do dostarczenia ww. dokumentów w wyznaczonym terminie od otrzymania zawiadomienia. Nieuzasadnione niedostarczenie przez kandydata dokumentów w dodatkowym terminie może powodować wykluczenie przez Burmistrza kandydata z zatrudnienia.
4. Nowo zatrudniony pracownik jest zatrudniany na warunkach określonych w art. 16 Ustawy.

5. W przypadku określonym w ust. 3 lub rezygnacji kandydata wyłonionego w naborze z zatrudnienia Burmistrz lub upoważniony przez niego pracownik Urzędu podejmuje decyzję o ogłoszeniu nowego naboru lub zatrudnieniu na tym samym stanowisku innej osoby spośród najlepszych kandydatów wskazanych w naborze, o czym mowa w § 15 ust. 4. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio.
6. Wszystkie dokumenty dotyczące kandydatów do objęcia stanowiska pracy przeznaczone są wyłącznie do wiadomości tych osób, które biorą bezpośredni udział w naborze.
7. Wszystkie informacje zawarte w aplikacji podlegają ochronie zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych oraz Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz.UE.L Nr 119, str. 1) /ze zm./ lub przepisami zmieniającymi te przepisy.
8. Informacje o kandydatach, którzy zgłosili się do naboru, stanowią informację publiczną w zakresie objętym wymaganiami związanymi ze stanowiskiem określonym w ogłoszeniu o naborze.

Sposób postępowania z dokumentami aplikacyjnymi

§ 17.

1. Dokumenty złożone przez kandydata, który zostanie wyłoniony do zatrudnienia w drodze naboru oraz dokumenty określone w § 16 ust. 2 zostaną dołączone do jego akt osobowych.
2. Pozostałe oferty są archiwizowane zgodnie z Rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 stycznia 2011 r. w sprawie instrukcji kancelaryjnej, jednolitych rzeczowych wykazów akt oraz instrukcji w sprawie organizacji i zakresu działania archiwów zakładowych lub przepisów zmieniających to rozporządzenie.

Przepisy końcowe

§ 18.

Wzory dokumentów, o których mowa w Zarządzeniu mogą ulegać modyfikacji w zależności od potrzeby, nie wymaga to zmiany zarządzenia.

BURMISTRZ MIASTA


Zbigniew Kot

Załącznik Nr 1

do Regulaminu przeprowadzania naboru kandydatów na wolne kierownicze stanowiska urzędnicze kierowników jednostek organizacyjnych Miasta Międzyrzec Podlaski

WZÓR

**OGŁOSZENIE
BURMISTRZA MIASTA MIĘDZYRZEC PODLASKI
O WOLNYM KIEROWNICZYM STANOWISKU URZĘDNICZYM
z dnia**

Informuję o wolnym kierowniczym stanowisku urzędniczym w jednostce organizacyjnej Miasta Międzyrzec Podlaski

.....
(nazwa stanowiska pracy oraz nazwa jednostki organizacyjnej)

na który ogłoszony zostanie nabór.

Wymiar etatu:

Liczba stanowisk:

Wolne stanowisko pracy od dnia:

Zatrudnienie na stanowisku:

Główne zadania wykonywane na stanowisku, wymagania niezbędne i dodatkowe dla kandydata oraz dokumenty, jakie musi złożyć kandydat określone zostaną w ogłoszeniu o naborze.

Ogłoszenie o naborze zostanie ogłoszone w Biuletynie Informacji Publicznej i na tablicy ogłoszeń jednostki

.....
podpis

*opcjonalnie

BURMISTRZ MIASTA

Zbigniew Kot

Załącznik Nr 2

do Regulaminu przeprowadzania naboru kandydatów na wolne kierownicze stanowiska urzędnicze kierowników jednostek organizacyjnych Miasta Międzyrzec Podlaski

WZÓR
**BURMISTRZ MIASTA MIĘDZYRZEC PODLASKI
OGŁASZA NABÓR NA WOLNE STANOWISKO URZĘDNICZE/
WOLNE KIEROWNICZE STANOWISKO URZĘDNICZE***

.....
(nazwa stanowiska pracy)

1) Wymagania niezbędne:

..... może być osoba, która:

(nazwa stanowiska pracy)

- a)
- b)
- c)

Wymagania dodatkowe:

- a)
- b)
- c)

2) Zakres wykonywanych zadań na stanowisku:

Do zadań, należy w szczególności:

(nazwa stanowiska pracy)

- a)
- b)
- c)

3) Warunki pracy na stanowisku:

- a)
- b)
- c)

4) Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych: W miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w jednostce, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, wynosi%.

5) Wymagane dokumenty:

- a)
- b)
- c)

*Wyżej wymienione oświadczenia powinny zawierać klauzulę o następującej treści:
„Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej wynikającej z art. 233 k.k. za złożenie fałszywego oświadczenia.”.

** Dokumenty określone w ust. 5 pkt. powinny być poświadczone za zgodność z oryginałem przez kandydata lub wójta gminy/burmistrza miasta, lub osobę przez niego upoważnioną, albo notariusza. W przypadku poświadczenia dokumentów za zgodność z oryginałem przez kandydata podczas rozmowy kwalifikacyjnej kandydat jest obowiązany do przedstawienia na żądanie Komisji oryginałów lub urzędowych odpisów dokumentów, pod rygorem wykluczenia z dalszego postępowania.

* Kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, stanowi załącznik Nr 1 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika lub jako druk do pobrania ze strony internetowej Biuletynu Informacji Publicznej <http://bip.miedzyrzec.pl/> lub w Wydziale Obsługi Organizacyjno-Prawnej Urzędu Miasta pok. 23. Podstawa prawna ustaw i rozporządzeń określonych w ogłoszeniu o naborze wskazana jest w pkt. Wymagania dodatkowe.

**Wymagane dokumenty aplikacyjne należy składać
w kopercie z podanym imieniem i nazwiskiem, adresem zwrotnym, numerem telefonu
kontaktowego i z dopiskiem: „Dotyczy naboru na stanowisko”
w terminie do dnia do godz. (nie mniej niż 10 dni od dnia opublikowania w BIP).**

Aplikacje, które wpłyną do Urzędu po wyżej określonym terminie (decyduje data wpływu do Urzędu) lub które zostały złożone niezgodnie z ogłoszeniem o naborze, w tym w zakresie określonym w § 9 ust. 7-10 Regulaminu przeprowadzania naboru kandydatów na wolne stanowiska urzędnicze w tym na wolne kierownicze stanowiska urzędnicze w Urzędzie Miasta w Międzyrzecu Podlaskim nie będą rozpatrywane.

Nie ma możliwości uzupełnienia dokumentów po upływie terminu składania aplikacji oraz przyjmowania ww. dokumentów poza ogłoszeniem.

Dokumenty składane w języku obcym należy złożyć wraz z tłumaczeniem na język polski.

Kandydaci, którzy złożą wymagane dokumenty w określonym miejscu i terminie oraz spełniają wymagania określone w ogłoszeniu o naborze przechodzą do następnego etapu naboru.

O terminie, miejscu i formie przeprowadzenia dalszego etapu naboru kandydaci spełniający wymagania określone w ogłoszeniu o naborze zostaną powiadomieni indywidualnie listownie/telefonicznie/mailem*

Postępowanie kwalifikacyjne może być jedno lub dwuetapowe.

Informacja o wyniku naboru będzie umieszczona na stronie internetowej Biuletynu Informacji Publicznej Urzędu Miasta Międzyrzec Podlaski oraz na tablicy informacyjnej Urzędu Miasta w Międzyrzecu Podlaskim przy ul. Pocztowej 8.

Dokumenty aplikacyjne są archiwizowane zgodnie z rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 stycznia 2011 r. w sprawie instrukcji kancelaryjnej, jednolitych rzeczowych wykazów akt oraz instrukcji w sprawie organizacji i zakresu działania archiwów zakładowych (...) lub przepisów zmieniających te rozporządzenie.

Zarządzenie Nr Burmistrza Miasta Międzyrzec Podlaski z dnia ... r. w sprawie Regulaminu przeprowadzania naboru kandydatów na wolne stanowiska urzędnicze w tym na wolne kierownicze stanowiska urzędnicze w Urzędzie Miasta w Międzyrzecu Podlaskim, uchwały Rady Miasta i zarządzenia Burmistrza Miasta określone w ogłoszeniu o naborze opublikowane są na stronie internetowej Biuletynu Informacji Publicznej oraz dostępne w siedzibie Urzędu Miasta w Międzyrzecu Podlaskim przy ul. Pocztowej 8 w Wydziale Obsługi Organizacyjno-Prawnej pok. 23.

Dane osobowe kandydatów podlegają obowiązkowi publikacji w Biuletynie Informacji Publicznej, zgodnie z wymogami ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (...).

Dokumenty uważa się za dostarczone w terminie, jeżeli wpłynęły na ww. adres Urzędu Miasta w Międzyrzecu Podlaskim w terminie do dnia ... do godz.

Informację dotyczącą przetwarzania danych osobowych w Urzędzie Miasta w Międzyrzecu Podlaskim dla kandydata do pracy

Zgodnie z art. 13 ust. 1 i ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) informuję, że:

1. Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest Burmistrz Miasta Międzyrzec Podlaski z siedzibą w Międzyrzeczu Podlaskim ul. Pocztowa 8, tel. 833726211, e-mail: miasto@miedzyrzec.pl, zwany dalej Administratorem danych;
2. Administrator danych wyznaczył Inspektora Ochrony Danych, z którym można się kontaktować pisemnie na adres siedziby Administratora lub na adres e-mail: iod@miedzyrzec.pl, tel. 833726219;
3. Pani/Pana dane osobowe przetwarzane będą w celu realizacji procedury rekrutacji w ramach niniejszego naboru i zatrudnienia:
 - a) na podstawie Kodeksu pracy oraz ustawy o pracownikach samorządowych w zw. z art. 6 ust. 1 lit. c ogólnego rozporządzenie o ochronie danych osobowych - w ramach realizacji obowiązku prawnego ciążącego na administratorze danych oraz w zakresie danych o niepełnosprawności w zw. z art. 9 ust. 2 lit. b ww. rozporządzenia - w ramach wykonywania szczególnych praw przez Panią/Pana dotyczących pierwszeństwa zatrudnienia na stanowisku urzędniczym, z wyłączeniem kierowniczych stanowisk urzędniczych, a w zakresie w jakim podanie danych jest dobrowolne na podstawie wyrażonej przez Panią/Pana zgody zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. a ww. rozporządzenia /ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych/,
 - b) zawarcie i realizacja umowy o pracę,
 - c) prowadzenie analiz i statystyk oraz na potrzeby prowadzonej działalności statutowej,
 - d) prowadzenie działań informacyjnych podejmowanych przez Administratora danych samodzielnie lub we współpracy z innymi podmiotami,
 - e) dochodzenie roszczeń,
 - f) udzielanie odpowiedzi na pisma i wnioski,
 - g) prowadzenie działań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa,
 - h) wypełnianie obowiązku prawnego ciążącego na Administratorze danych,
 - i) archiwizacji na podstawie przepisów prawa, w tym rozporządzenia w sprawie instrukcji kancelaryjnej, jednolitych rzeczowych wykazów akt oraz instrukcji w sprawie organizacji i zakresu działania archiwów zakładowych w zw. z art. 6 ust. 1 lit. c ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych – w ramach realizacji obowiązku prawnego ciążącego na Administratorze danych.
4. Podstawą przetwarzania danych osobowych będzie:
 - a) udzielona zgoda,
 - b) konieczność przeprowadzenia naboru przed zawarciem umowy o pracę,
 - c) konieczność wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na Administratorze danych,
 - d) konieczność wynikająca z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez Administratora, takich jak udzielanie odpowiedzi na pisma i wnioski,
 - e) przepisy Kodeksu pracy, ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych oraz rozporządzenia w sprawie instrukcji kancelaryjnej, jednolitych rzeczowych wykazów akt oraz instrukcji w sprawie organizacji i zakresu działania archiwów zakładowych, akty wykonawcze do tych ustaw lub przepisy zmieniające te ustawy i rozporządzenie.
5. Pani/Pana dane osobowe nie będą przekazywane do państwa trzeciego i organizacji międzynarodowej.
6. Pani/Pana dane osobowe mogą być udostępniane przez Administratora danych na podstawie pisemnych umów o powierzenie przetwarzania danych innym podmiotom przetwarzającym, z których usług korzysta Administrator danych oraz na żądanie podmiotów posiadających ustawowe upoważnienie do przetwarzania danych osobowych.
7. Posiada Pani/Pan prawo dostępu do treści swoich danych oraz otrzymania ich kopii, prawo ich sprostowania/poprawiania/, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania danych, do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania danych, a w przypadku danych podanych dobrowolnie również prawo do przenoszenia danych, prawo wniesienia skargi do organu nadzorczego w zakresie ochrony danych osobowych oraz prawo wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania.
8. Posiada Pani/Pan prawo cofnięcia zgody w dowolnym momencie bez wpływu na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej cofnięciem. Oświadczenie o cofnięciu zgody na przetwarzanie danych osobowych wymaga jego złożenia w formie pisemnej lub elektronicznej na adres korespondencyjny lub mailowy wskazany w pkt. 1.
9. Podane przez Pana/Panią dane osobowe nie będą wykorzystywane do automatyzowanego podejmowania decyzji, w tym profilowania, o którym mowa w art. 22 ww. rozporządzenia.

10. Posiada Pan/Pani prawo wniesienia skargi do organu nadzorczego Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, gdy uzna Pani/Pan, że przetwarzanie danych osobowych Pani/Pana dotyczące narusza przepisy ogólnego rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 o ochronie danych osobowych z dnia 27 kwietnia 2016 r. zgodnie z art. 77 ww. rozporządzenia.
11. Pani/Pana dane osobowe będą przetwarzane:
 - 1) okres przetwarzania danych osobowych jest uzależniony od celu, w jakim dane są przetwarzane; okres, przez który dane osobowe będą przechowywane, jest obliczany w oparciu o następujące kryteria:
 - a) przepisy prawa, które mogą obligować Administratora danych do przetwarzania danych przez określony czas,
 - b) okres przez jaki są świadczone usługi,
 - c) okres, który jest niezbędny do obrony interesów Administratora danych,
 - d) okres na jaki została udzielona zgoda;
 - 2) przez okres archiwizacji na podstawie przepisów prawa, w tym rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 stycznia 2011 r. w sprawie instrukcji kancelaryjnej, jednolitych rzeczowych wykazów akt oraz instrukcji w sprawie organizacji i zakresu działania archiwów zakładowych (...) lub przepisów zmieniających te rozporządzenie od dnia 1 stycznia następnego roku po ostatecznym zakończeniu procedury naboru, a w przypadku zawarcia umowy o pracę przez okres określony w Kodeksie pracy dla przechowywania akt osobowych pracownika;
 - 3) w przypadku danych podanych dobrowolnie do czasu wycofania zgody, lecz nie dłużej niż przez okres wskazany powyżej.
12. Podanie przez Pana/Panią danych osobowych jest dobrowolne, ale konieczne gdyż jest wymogiem ustawowym, z wyjątkiem danych osobowych oznaczonych jako fakultatywne (nieobowiązkowe), których podanie jest dobrowolne, dla realizacji wymogów ustawowych, wzięcia udziału w naborze, rozpatrzenia złożonej oferty o pracę, a następnie zawarcia umowy o pracę.
13. Konsekwencją braku podania danych osobowych lub ich wycofania przed będzie brak możliwości realizacji złożonej oferty w naborze i zawarcia umowy o pracę.

Międzyrzec Podlaski, dnia ...

BURMISTRZ MIASTA

Zbigniew Kot



Załącznik Nr 3

do Regulaminu przeprowadzania naboru kandydatów na wolne kierownicze stanowiska urzędnicze kierowników jednostek organizacyjnych Miasta Międzyrzec Podlaski

WZÓR

PROTOKÓŁ
Z PRZEPROWADZONEGO NABORU NA WOLNE KIEROWNICZE STANOWISKO
URZĘDNICZE KIEROWNIKÓW JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH MIASTA
MIĘDZYRZEC PODLASKI NIEWCHODZĄCYCH W SKŁAD
URZĘDU MIASTA MIĘDZYRZEC PODLASKI

.....
(nazwa stanowiska i jednostki organizacyjnej)

1. W wyniku ogłoszenia o naborze na ww. stanowisko pracy oferty przesłało osób, w tym kandydatów spełniających wymagania formalne.
2. Komisja powołana Zarządzeniem Nr Burmistrza Miasta Międzyrzec Podlaski z dnia w sprawie * w składzie:
.....
.....
.....
dokonała wyboru metod i technik naboru.
3. Zastosowano następujące metody naboru (wyjaśnić jakie):
a)
b)
4. Zastosowano następujące techniki naboru (wyjaśnić jakie):
.....

W teście wiedzy w dn. przed ww. komisją uczestniczyło ... osób.*

Po przeprowadzeniu pisemnego testu wiedzy w dn. do rozmowy kwalifikacyjnej zakwalifikowało się osób.*

W rozmowie kwalifikacyjnej w dn. przed ww. komisją uczestniczyło ... osób.*

Po przeprowadzeniu wybranej techniki naboru Komisja zgodnie z Regulaminem przeprowadzania naboru kandydatów na wolne kierownicze stanowiska urzędnicze kierowników jednostek organizacyjnych Miasta Międzyrzec Podlaski niewchodzących w skład Urzędu Miasta Międzyrzec Podlaski wyłoniła do zatrudnienia najlepszych kandydatów uszeregowanych wg. poziomu spełnienia przez nich wymagań określonych w ogłoszeniu o naborze:

| Lp. | Imię i nazwisko | Miejsce zamieszkania | Wyniki wybranej techniki naboru (punkty) |
|-----|-----------------|----------------------|--|
| 1 | | | |
| 2 | | | |
| 3 | | | |
| 4 | | | |
| 5 | | | |

W związku z powyższym, Komisja proponuje do zatrudnienia na wolnym kierowniczym stanowisku urzędniczym - (nazwa stanowiska, nazwa jednostki, do której prowadzony jest nabór) następującej osoby:

Pani/Pana – miejsce zamieszkania

Uzasadnienie wyboru: Kandydat [lub Kandydaci] spełnił [spełnili] w najwyższym stopniu wymagania stawiane kandydatom podczas naboru na stanowisko)*

lub

Po przeprowadzeniu naboru Komisja nie wyłoniła do zatrudnienia żadnej osoby.

Uzasadnienie: Żadna z osób nie spełniła wymagań stawianych kandydatom podczas naboru na stanowisko (nazwa stanowiska, nazwa jednostki organizacyjnej, do której prowadzony jest nabór)/Podczas naboru nie został wyłoniony kandydat na stanowisko (nazwa stanowiska, nazwa jednostki organizacyjnej, do której prowadzony jest nabór z powodu(należy wskazać powód)/Nabór nie został rozstrzygnięty z powodu braku ofert.*

Uwagi/Dodatkowe informacje:

.....

Podpisy członków Komisji:

1.
2.
3.

BURMISTRZ MIASTA

Zbigniew Kot

Załącznik Nr 4

do Regulaminu przeprowadzania naboru kandydatów na wolne kierownicze stanowiska urzędnicze kierowników jednostek organizacyjnych Miasta Międzyrzec Podlaski

WZÓR

**INFORMACJA O WYNIKACH NABORU
NA WOLNE KIEROWNICZE STANOWISKO URZĘDNICZE**

W
(, nazwa jednostki organizacyjnej, do której prowadzony jest nabór)

Informuję, że w wyniku zakończenia procedury naboru na wolne kierownicze stanowisko urzędnicze

(nazwa stanowiska, nazwa jednostki organizacyjnej, do której prowadzony jest nabór)

w jednostce organizacyjnej Miasta Międzyrzec Podlaski i do zatrudnienia na ww. stanowisko został/a wybrany/a Pan/i zamieszkały/a w

Uzasadnienie dokonanego wyboru:

.....
.....

lub

Informuję, że po przeprowadzeniu naboru na wolne kierownicze stanowisko urzędnicze

(nazwa stanowiska, nazwa jednostki organizacyjnej, do której prowadzony jest nabór)

w jednostce organizacyjnej Miasta Międzyrzec Podlaski nie doszło do wybrania kandydata na ww. stanowisku.

Uzasadnienie:

.....
.....

.....
(data, podpis osoby upoważnionej)

BURMISTRZ MIASTA

Zbigniew Kot