

**ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA FINANSÓW¹⁾**

z dnia2009 r.

w sprawie rekrutacji na stanowiska dyrektora izby celnej, zastępcy dyrektora izby celnej, naczelnika urzędu celnego i zastępcy naczelnika urzędu celnego

Na podstawie art. 28 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej (Dz. U. Nr 168, poz. 1323 oraz Nr 201, poz. 1540) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie określa:

- 1) szczegółowy tryb rekrutacji na stanowiska dyrektora izby celnej, zastępcy dyrektora izby celnej, naczelnika urzędu celnego i zastępcy naczelnika urzędu celnego, zwanej dalej „rekrutacją”;
- 2) sposób badania zdolności organizatorskich i predyspozycji do kierowania zespołami ludzkimi;
- 3) zakres tematyczny testu wiedzy.

§ 2. 1. Szef Służby Celnej podaje do publicznej wiadomości informację o wolnych stanowiskach dyrektora izby celnej, zastępcy dyrektora izby celnej, naczelnika urzędu celnego i zastępcy naczelnika urzędu celnego, zwaną dalej „informacją”.

2. Informacja zawiera:

- 1) stanowisko służbowe, na które jest prowadzona rekrutacja wraz z określeniem jednostki organizacyjnej, do której jest prowadzona;
- 2) zakres zadań wykonywanych na stanowisku służbowym, na które jest prowadzona rekrutacja;
- 3) kryteria wymagane na stanowisko, na które jest prowadzona rekrutacja, określone w art. 27 ust. 9 i 10 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej, zwanej dalej „ustawą”;
- 4) wykaz dokumentów, które należy złożyć oraz termin i miejsce ich składania.

3. Informację zamieszcza się w miejscu powszechnie dostępnym w siedzibie urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw finansów publicznych, siedzibach izb celnych oraz na stronach internetowych tego urzędu oraz izb celnych.

4. Termin składania dokumentów nie może być krótszy niż 14 dni od dnia zamieszczenia informacji w miejscach, o których mowa w ust. 3.

¹⁾ Minister Finansów kieruje działem administracji rządowej – finanse publiczne, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 listopada 2007r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Finansów (Dz. U. Nr 216, poz. 1592).

§ 3. 1. Rekrutację przeprowadza, powołany przez Szefa Służby Celnej na okres trzech lat, centralny zespół do spraw rekrutacji, zwany dalej „zespołem”.

2. W skład zespołu wchodzi dziesięciu członków, w tym przewodniczący oraz jego zastępca, których wiedza i doświadczenie zawodowe oraz autorytet dają rękojmię prawidłowego przeprowadzenia rekrutacji.

3. Szef Służby Celnej może powołać do udziału w pracach zespołu z głosem doradczym ekspertów zatrudnionych w podmiocie wyspecjalizowanym w profesjonalnym doborze kadr.

§ 4. 1. W celu przeprowadzenia rekrutacji zespół, w szczególności:

1) opracowuje testy wiedzy, mając na uwadze stanowiska, na które jest przeprowadzana rekrutacja;

2) wybiera testy badające zdolności organizatorskie i predyspozycje do kierowania zespołami ludzkimi, w zależności od stanowiska, na które jest prowadzona rekrutacja;

3) opracowuje jednolite formularze dokumentujące przebieg rekrutacji.

2. Testy, o których mowa w ust.1 pkt 1 i 2, zatwierdza Szef Służby Celnej.

§ 5. 1. Do przeprowadzenia rekrutacji na stanowisko wskazane w informacji przewodniczący wyznacza pięciu członków zespołu oraz ustala terminy poszczególnych etapów tej rekrutacji.

2. W przypadku nieobecności przewodniczącego, zadania, o których mowa w ust. 1, wykonuje jego zastępca.

3. Zespół, o którym mowa w ust. 1, analizuje pod względem formalnym dokumenty, określone w § 2 ust. 2 pkt 4, i w przypadku zakwalifikowania funkcjonariusza do testu wiedzy, zawiadamia go w formie pisemnej o terminie i miejscu przeprowadzenia tego testu.

§ 6. 1. Test wiedzy obejmuje wybrane zagadnienia z zakresu prawa konstytucyjnego, prawa administracyjnego, prawa celnego i podatkowego, prawa karnego skarbowego, finansów publicznych, funkcjonowania Służby Celnej oraz aktualnych zagadnień społeczno-gospodarczych.

2. Test wiedzy trwa 40 minut i zawiera 100 pytań jednokrotnego wyboru. Za każdą prawidłową odpowiedź otrzymuje się 1 punkt.

3. Warunkiem zakwalifikowania się do kolejnego etapu rekrutacji jest uzyskanie z testu wiedzy co najmniej 75 punktów.

§ 7. 1. Zdolności organizatorskie oraz predyspozycje do kierowania zespołami ludzkimi badane są za pomocą testu psychologicznego albo kompetencyjnego.

2. W wyniku testu psychologicznego albo kompetencyjnego funkcjonariusz może uzyskać wynik:

1) poniżej przeciętny;

2) przeciętny;

3) ponad przeciętny.

3. Funkcjonariusz, który uzyskał z testu psychologicznego albo kompetencyjnego wynik ponad przeciętny, jest dopuszczany do rozmowy kwalifikacyjnej.

4. Wynik testu psychologicznego albo kompetencyjnego zachowuje ważność przez rok od dnia jego przeprowadzenia i w przypadku uzyskania wyniku ponad przeciętnego, funkcjonariusz nie przystępuje do testu w okresie roku od dnia jego przeprowadzenia.

§ 8. 1. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej dokonywana jest ocena kompetencji:

1) kierowniczych, w tym umiejętności strategicznych, planowania, organizatorskich i zarządzania zasobami ludzkimi;

2) motywacji do pełnienia służby na stanowisku, na które prowadzona jest rekrutacja;

- 3) umiejętności komunikowania się;
 - 4) umiejętności podejmowania decyzji;
 - 5) odporności na stres.
2. Oceny kompetencji dokonuje się w szczególności przy pomocy:
- 1) pytań, w tym pytań sytuacyjnych;
 - 2) tekstu i pytań do tekstu.
3. Oceny kompetencji dokonuje się przy zastosowaniu następującej skali punktów:
- 1) 0 punktów - brak kompetencji;
 - 2) 1 punkt - poziom kompetencji poniżej przeciętnej;
 - 3) 2 punkty - przeciętny poziom kompetencji;
 - 4) 3 punkty - poziom kompetencji powyżej przeciętnej;
 - 5) 4 punkty – bardzo wysoki poziom kompetencji.
4. Oceny kompetencji dokonuje każdy z członków zespołu. Wynik oceny kompetencji stanowi suma punktów przyznanych przez poszczególnych członków zespołu.

§ 9. 1. W wyniku rekrutacji wyłania się nie więcej niż trzech kandydatów, którzy uzyskali największą liczbę punktów z rozmowy kwalifikacyjnej i nie mniej niż 15 punktów z oceny kompetencji kierowniczych.

2. W przypadku uzyskania przez kandydatów równej liczby punktów z rozmowy kwalifikacyjnej i nie mniej niż 15 punktów z oceny kompetencji kierowniczych, o wyłonieniu kandydata lub kandydatów, decyduje wynik testu wiedzy.

3. Listę wyłonionych kandydatów zespół przekazuje kierownikowi urzędu, o którym mowa w art. 24 ust. 3 ustawy.

§ 10. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

MINISTER FINANSÓW

UZASADNIENIE

Projekt rozporządzenia stanowi wykonanie delegacji ustawowej z art. 28 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej (Dz. U. Nr 168, poz. 1323 oraz Nr 201, poz. 1540), zgodnie z którą minister właściwy do spraw finansów publicznych określi, w drodze rozporządzenia szczegółowy tryb rekrutacji na stanowiska dyrektora i zastępcy dyrektora izby celnej oraz naczelnika i zastępcy naczelnika urzędu celnego, sposób badania zdolności organizatorskich i predyspozycji do kierowania zespołami ludzkimi, a także zakres tematyczny testu wiedzy, mając na uwadze sprawne przeprowadzenie rekrutacji oraz wybór właściwego kandydata.

Przepisy ustawy z dnia 24 lipca 1999 r. o Służbie Celnej regulowały szczegółowe zasady i tryb doboru kandydatów jedynie w odniesieniu do stanowiska dyrektora izby celnej.

Dobór kandydatów na to stanowisko, był dokonywany w drodze konkursu, przeprowadzanego przez ministra właściwego do spraw finansów publicznych. W toku konkursu sprawdzaniu podlegała wiedza niezbędna do wykonywania zadań na stanowisku, na które przeprowadzany jest konkurs, predyspozycje i zdolności ogólne oraz umiejętności kierownicze. W wyniku konkursu wyłania się co najmniej dwóch kandydatów, spośród których minister właściwy do spraw finansów publicznych powołuje jednego. Szczegółowe zasady i tryb przeprowadzania konkursów określało rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 16 kwietnia 2002 r. w sprawie przeprowadzania konkursów na stanowiska zastępcy Szefa Służby Celnej i dyrektorów izb celnych (Dz.U. Nr 43, poz. 396, z późn. zm).

W myśl przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej (art. 28 ust.1), dobór kandydatów na stanowisko dyrektora izby celnej, zastępcy dyrektora izby celnej oraz naczelnika i zastępcy naczelnika urzędu celnego, dokonywany jest w drodze rekrutacji składającej się z rozmowy kwalifikacyjnej, testu wiedzy i ustalenia zdolności organizatorskich oraz predyspozycji do kierowania zespołami ludzkimi. W wyniku rekrutacji wyłania się nie więcej niż trzech kandydatów, spośród których może nastąpić powołanie. Szczegółowy tryb rekrutacji, sposób badania ww. zdolności i predyspozycji a także zakres tematyczny testu wiedzy określa niniejsze rozporządzenie.

W celu zapewnienia sprawnej rekrutacji oraz wyboru właściwego kandydata, odmiennie niż przewidywały dotychczasowe przepisy, zostanie powołany na okres trzech lat 10 osobowy centralny zespół do spraw rekrutacji. W celu przeprowadzenia rekrutacji jego zadaniem będzie opracowanie testu wiedzy, metod oceny kompetencji, wybór testu badającego zdolności organizatorskie oraz predyspozycje do kierowania zespołami ludzkimi. Zadania związane z przeprowadzeniem konkretnej rekrutacji, zespół będzie wykonywał w mniejszym, 5 osobowym składzie, wyznaczanym każdorazowo przez przewodniczącego zespołu.

Zgodnie z przepisami obowiązującymi do czasu wejścia w życie ustawy o Służbie Celnej z dnia 27 sierpnia 2009 r., ocenie podlegały predyspozycje, zdolności ogólne oraz umiejętności kierownicze kandydata. Kompetencje te sprawdzane były za pomocą testu wyboru, wypowiedzi ustnej, testu psychologicznego lub zestawu zadań symulacyjnych. Zakres ocenianych kompetencji zgodnie z niniejszym projektem został ukierunkowany na dobór kandydatów posiadających kompetencje niezbędne w procesie kierowania ludźmi i organizowania ich pracy. Kandydaci, spośród których może nastąpić powołanie, muszą uzyskać co najmniej 15 punktów z oceny kompetencji kierowniczych, badanych podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Przedmiot regulacji zawartej w projekcie nie jest objęty zakresem prawa Unii Europejskiej.

Opracował: Urszula Oleszczuk
Starszy specjalista
tel. 0-22 694-38-67
Departament Służby Celnej
Wydział Kadr Służby Celnej

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Podmioty, na które oddziałuje rozporządzenie.

Przedmiotowe rozporządzenie oddziałuje na funkcjonariuszy celnych pełniących służbę w Służbie Celnej.

2. Wyniki przeprowadzonych konsultacji.

Projekt został przesłany do opinii działających w Służbie Celnej związków zawodowych.

Uwagi zgłoszone w ramach konsultacji wewnątrzresortowych, zostały w większości uwzględnione. Projekt przeredagowano mając na uwadze terminologię używaną na gruncie ustawy. Usunięto lub zmieniono przepisy, które odnosiły się do kwestii wykraczających poza delegację ustawową.

Projekt zostanie przekazany do konsultacji międzyresortowych oraz umieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie internetowej Ministerstwa Finansów (www.mofnet.gov.pl) celem ewentualnego zgłoszenia zainteresowania pracami nad projektem, w trybie ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.).

3. Wpływ rozporządzenia na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego.

Projektowane rozporządzenie pociąga za sobą konieczność zabezpieczenia środków finansowych w budżecie państwa na pokrycie kosztów związanych z przeprowadzeniem rekrutacji. Koszty związane z wejściem w życie niniejszego rozporządzenia finansowane są z budżetu państwa i będą finansowane ze środków zabezpieczonych w uchwale nr 187/2008 Rady Ministrów z dnia 16.09.2008r. w sprawie ustanowienia programu wieloletniego „Modernizacja Służby Celnej w latach 2009-2011”. Kwota kosztów przeprowadzenia rekrutacji w skali roku będzie zależała od ilości postępowań rekrutacyjnych przeprowadzanych w danym roku. Środki na przeprowadzenie rekrutacji na powyższe stanowiska w roku 2010 zostały zabezpieczone w projekcie budżetu na rok 2010 w kwocie 21 tys. zł.

4. Wpływ rozporządzenia na rynek pracy.

Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na sytuację na rynku pracy.

5. Wpływ rozporządzenia na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw.

Wejście w życie rozporządzenia nie będzie miało wpływu na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość oraz na funkcjonowanie przedsiębiorstw.

6. Wpływ rozporządzenia na sytuację i rozwój regionalny.

Wprowadzenie zmiany do rozporządzenia nie będzie miało wpływu na sytuację i rozwój regionalny.

7. Źródła finansowania.

Koszty związane z wejściem w życie niniejszego rozporządzenia finansowane są z Budżetu Państwa a uwzględnione są w uchwale nr 187/2008 Rady Ministrów z dnia 16.09.2008r. w sprawie ustanowienia programu wieloletniego „Modernizacja Służby Celnej w latach 2009-2011”. Szacowana kwota kosztów w skali roku wynosi 21 tys. zł.