

ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA FINANSÓW¹⁾

z dnia 2014 r.

**zmieniające rozporządzenie w sprawie stanowisk służbowych funkcjonariuszy celnych,
trybu awansowania oraz dokonywania zmian na stanowiskach służbowych**

Na podstawie art. 113 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej (Dz. U. z 2013 r. poz. 1404, z późn. zm.²⁾) zarządza się, co następuje:

§ 1. W rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 18 maja 2010 r. w sprawie stanowisk służbowych funkcjonariuszy celnych, trybu awansowania oraz dokonywania zmian na stanowiskach służbowych (Dz. U. Nr 87, poz. 559 oraz z 2011 r. Nr 237, poz. 1408) wprowadza się następujące zmiany:

1) § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. 1. Awans na stanowisko służbowe, zwany dalej „awansem”, może nastąpić:

- 1) w ramach tej samej kategorii stanowisk służbowych;
- 2) przez zmianę kategorii stanowisk służbowych.

2. Awans, z wyłączeniem awansu na stanowisko służbowe należące do kategorii stanowisk kierowniczych oraz na stanowisko służbowe, na którym są realizowane zadania określone w art. 2 ust. 1 pkt 4-6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej, zwanej dalej „ustawą”, wykonywane z zastosowaniem analizy kryminalnej albo czynności, o których mowa w art. 75b ustawy, następuje na bezpośrednio wyższe stanowisko służbowe.

3. Awans w ramach tej samej kategorii stanowisk służbowych może nastąpić po uzyskaniu powyżej 2,99 punktów z ogólnego poziomu realizacji zadań na stanowisku służbowym, stanowiącego sumę ocen ważonych z zadań podlegających ocenie okresowej, o której mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 129 ust. 5 ustawy,

¹⁾ Minister Finansów kieruje działem administracji rządowej - finanse publiczne, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 22 września 2014 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Finansów (Dz. U. poz. 1256).

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 486, 1055, 1215 i 1395.

zwanych dalej „ogólnym poziomem realizacji zadań”, w ostatniej ocenie okresowej albo pozytywnej opinii okresowej w służbie przygotowawczej oraz po odbyciu służby przez okres co najmniej roku na dotychczas zajmowanym stanowisku służbowym.

4. Awans przez zmianę kategorii stanowisk służbowych może nastąpić po uzyskaniu powyżej 2,99 punktów z ogólnego poziomu realizacji zadań w ostatniej ocenie okresowej oraz po odbyciu służby przez okres co najmniej dwóch lat na zajmowanym stanowisku służbowym:

1) starszego specjalisty Służby Celnej - w przypadku awansu z kategorii stanowisk specjalistycznych do kategorii stanowisk eksperckich albo do kategorii stanowisk kierowniczych na stanowisko służbowe dowódcy jednostki pływającej albo kierownika zmiany;

2) nie niższym niż stanowisko młodszego eksperta Służby Celnej - w przypadku awansu z kategorii stanowisk eksperckich do kategorii stanowisk kierowniczych na stanowisko służbowe dowódcy jednostki pływającej, kierownika zmiany, kierownika referatu, zastępcy kierownika oddziału celnego, kierownika oddziału celnego albo zastępcy naczelnika wydziału;

3) nie niższym niż stanowisko eksperta Służby Celnej - w przypadku awansu z kategorii stanowisk eksperckich do kategorii stanowisk kierowniczych.

5. Awans, o którym mowa w ust. 3 i 4, na stanowisko służbowe, na którym są realizowane zadania określone w art. 2 ust. 1 pkt 4-6 ustawy wykonywane z zastosowaniem analizy kryminalnej albo czynności, o których mowa w art. 75b ustawy, może nastąpić po uzyskaniu powyżej 2,99 punktów z ogólnego poziomu realizacji zadań w ostatniej ocenie okresowej albo pozytywnej opinii okresowej w służbie przygotowawczej oraz pozytywnego wyniku badań, testów lub szkoleń, jeżeli są wymagane na tym stanowisku.

6. Awans, o którym mowa w ust. 3 i 4, w przypadku funkcjonariusza zajmującego stanowisko służbowe wyznaczone zgodnie z § 10, może nastąpić bez spełnienia warunku w zakresie wymaganego okresu służby.

7. W przypadku braku oceny okresowej, o której mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 129 ust. 5 ustawy, warunek uzyskania powyżej 2,99 punktów z ogólnego poziomu realizacji zadań, o którym mowa w ust. 3-5 uważa się za spełniony, jeżeli funkcjonariusz uzyska powyżej 2,99 punktów z ogólnego poziomu realizacji zadań w opinii służbowej.

8. W przypadku funkcjonariuszy, o których mowa w art. 222 ust. 4 ustawy, których uposażenie zasadnicze odpowiada wysokości lub jest wyższe od uposażenia na stanowisku służbowym, na które jest prowadzona rekrutacja, awans na to stanowisko służbowe może nastąpić również w przypadku, gdy nie jest ono stanowiskiem bezpośrednio wyższym od zajmowanego stanowiska służbowego, po uzyskaniu powyżej 2,99 punktów z ogólnego poziomu realizacji zadań w ostatniej ocenie okresowej oraz po odbyciu służby na dotychczas zajmowanym stanowisku służbowym przez okres co najmniej:

1) roku - w przypadku awansu w ramach tej samej kategorii stanowisk służbowych;

2) dwóch lat - w przypadku awansu z kategorii stanowisk specjalistycznych do kategorii stanowisk eksperckich.”;

2) w § 5:

a) w ust. 2:

- pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) stanowisko służbowe, kod stanowiska służbowego, jednostkę i komórkę organizacyjną do której jest prowadzona rekrutacja oraz wysokość uposażenia zasadniczego,”

- pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) wymagane kwalifikacje, a w przypadku awansu przez zmianę kategorii stanowisk służbowych, również:

a) wymagane kompetencje oraz ich poziom,

b) zakres zagadnień testu wiedzy, o którym mowa w § 7 ust. 3 pkt 1;”

b) po ust. 2 dodaje się ust. 2a w brzmieniu:

„2a. W ogłoszeniu o rekrutacji na stanowisko służbowe, na którym są realizowane zadania określone w art. 2 ust. 1 pkt 4-6 ustawy wykonywane z zastosowaniem analizy kryminalnej albo czynności, o których mowa w art. 75b ustawy, oprócz informacji, o których mowa w ust. 2 pkt 1-3 i 5, wskazuje się również badania, testy lub szkolenia wymagane na stanowisku służbowym, na które jest prowadzona rekrutacja.”

c) po ust. 4 dodaje się ust. 4a w brzmieniu:

„4a. W przypadku rekrutacji prowadzonej na stanowisko służbowe, na którym są realizowane czynności, o których mowa w art. 75b ustawy, kierownik urzędu

- może podjąć decyzję o nieujawnianiu danych funkcjonariuszy biorących udział w rekrutacji.”,
- d) ust. 5 otrzymuje brzmienie:
- „5. Awansu funkcjonariusza na wolne stanowisko służbowe dokonuje kierownik urzędu spośród funkcjonariuszy, którzy spełniają wymagania określone w ogłoszeniu o rekrutacji oraz w przypadku awansu:
- 1) w ramach kategorii stanowisk służbowych - otrzymali wymaganą ocenę okresową albo pozytywną opinię okresową w służbie przygotowawczej, po uwzględnieniu dotychczasowego przebiegu służby,
 - 2) przez zmianę kategorii stanowisk służbowych - otrzymali wymaganą ocenę okresową oraz wynik oceny kompetencji, o którym mowa w § 7 ust. 17.”,
- e) w ust. 6 drugie zdanie otrzymuje brzmienie:
- „Przepisy ust. 2 oraz 3-5 stosuje się odpowiednio.”;
- 3) w § 6:
- a) po ust. 1 dodaje się ust 1a w brzmieniu:
- „1a. Jeżeli w wyniku rekrutacji, o której mowa w § 5 ust. 1, kierownik urzędu nie dokona awansu na stanowisko służbowe, na którym są realizowane zadania określone w art. 2 ust. 1 pkt 4-6 ustawy wykonywane z zastosowaniem analizy kryminalnej albo czynności, o których mowa w art. 75b ustawy, występuje z wnioskiem do Szefa Służby Celnej o wyrażenie zgody na skierowanie ogłoszenia o rekrutacji do funkcjonariuszy spełniających warunki, o których mowa w § 4 ust. 5, pełniących służbę w innych jednostkach organizacyjnych Służby Celnej. Przepisy § 5 ust. 2-5 stosuje się odpowiednio.”,
- b) w ust. 2 drugie zdanie otrzymuje brzmienie:
- „Przepisy § 5 ust. 2 oraz 3-5 stosuje się odpowiednio.”;
- 4) § 7 otrzymuje brzmienie:
- „§ 7. 1. Awans przez zmianę kategorii stanowisk służbowych może nastąpić po dokonaniu oceny zgodności poziomu kompetencji funkcjonariusza z wymaganym poziomem kompetencji na stanowisku służbowym, na które jest prowadzona rekrutacja, zwanej dalej „oceną kompetencji”.
2. Katalog kompetencji określa załącznik nr 3 do rozporządzenia.
 3. Ocena kompetencji jest dokonywana w następujących kolejno po sobie etapach:
 - 1) test wiedzy,

- 2) test kompetencyjny,
- 3) rozmowa kwalifikacyjna.
4. Oceny kompetencji dokonuje zespół powołany przez kierownika urzędu. W skład zespołu wchodzi co najmniej 3 członków, w tym przewodniczący, których wiedza i doświadczenie zawodowe dają rękojmię prawidłowego dokonania oceny kompetencji.
5. Test wiedzy składa się z 21 pytań obejmujących wybrane zagadnienia odpowiadające zakresowi zadań realizowanych na stanowisku służbowym, na które jest prowadzona rekrutacja.
6. Test wiedzy opracowuje zespół, o którym mowa w ust. 4.
7. Test wiedzy trwa 20 minut. Na każde pytanie testowe możliwa jest tylko jedna poprawna odpowiedź, za którą otrzymuje się 1 punkt. W przypadku braku odpowiedzi lub niepoprawnej odpowiedzi otrzymuje się 0 punktów.
8. Test wiedzy może być przeprowadzany w formie pisemnej albo z wykorzystaniem systemu informatycznego.
9. Test wiedzy przeprowadza się w wydzielonym pomieszczeniu, pod nadzorem co najmniej dwóch członków zespołu, o którym mowa w ust. 4, wyznaczonych przez przewodniczącego zespołu. Osoby niebędące członkami zespołu mogą zostać upoważnione przez przewodniczącego zespołu do dokonania określonych czynności techniczno-obługowych w trakcie przeprowadzania testu wiedzy.
10. Przed rozpoczęciem testu wiedzy sprawdza się tożsamość kandydatów oraz informuje się ich o warunkach organizacyjnych i zasadach oceniania testu wiedzy.
11. Z udziału w teście wiedzy wyklucza się kandydata, który korzysta z pomocy innych osób, posługuje się urządzeniami służącymi do przekazu lub odbioru informacji, korzysta z pomocniczych materiałów niedopuszczonych do korzystania przez zespół lub w inny sposób zakłóca jego przebieg.
12. Warunkiem zakwalifikowania się do testu kompetencyjnego, jest uzyskanie z testu wiedzy co najmniej 14 punktów.
13. Do przeprowadzenia testu kompetencyjnego przepisy ust. 8-11 stosuje się odpowiednio.
14. Wynik testu kompetencyjnego zachowuje ważność przez rok od dnia jego przeprowadzenia.

15. Do rozmowy kwalifikacyjnej może przystąpić nie więcej niż dwóch kandydatów, którzy z testu kompetencyjnego uzyskali najlepsze pozytywne wyniki; w przypadku uzyskania takiego samego wyniku przez więcej niż dwóch kandydatów, do rozmowy kwalifikacyjnej przystępują wszyscy kandydaci, którzy uzyskali takie same wyniki.

16. Ocena kompetencji podczas rozmowy kwalifikacyjnej jest dokonywana łącznie przez wszystkich członków zespołu, o którym mowa w ust. 4, z wykorzystaniem arkusza oceny kompetencji, którego wzór określa załącznik nr 4 do rozporządzenia.

17. O awansie funkcjonariusza decyduje wynik oceny kompetencji uzyskany z rozmowy kwalifikacyjnej, przy czym nie może być niższy niż 50% zgodności poziomu kompetencji funkcjonariusza z wymaganym poziomem kompetencji na stanowisku służbowym. W przypadku uzyskania takiego samego wyniku przez dwóch funkcjonariuszy, o awansie decyduje kierownik urzędu biorąc pod uwagę wyniki wszystkich etapów oceny kompetencji oraz ostatnią ocenę okresową, a w przypadku braku oceny okresowej - opinię służbową.”;

5) załączniki nr 2-4 do rozporządzenia otrzymują brzmienie określone odpowiednio w załącznikach nr 1-3 do niniejszego rozporządzenia.

§ 2. W przypadku funkcjonariusza, który przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia uzyskał ocenę okresową na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 15 kwietnia 2010 r. w sprawie ocen okresowych i opinii służbowych funkcjonariuszy celnych (Dz. U. Nr 76, poz. 494), awans, o którym mowa w § 4 ust. 1 w brzmieniu nadanym niniejszym rozporządzeniem może nastąpić pod warunkiem uzyskania powyżej 2,5 punktu ze średniej arytmetycznej z ocen cząstkowych, o której mowa w tych przepisach, zamiast powyżej 2,99 punktów z ogólnego poziomu realizacji zadań otrzymanych w ostatniej ocenie okresowej.

§ 3. Do rekrutacji wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia, stosuje się przepisy dotychczasowe.

§ 4. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem § 1 pkt 4 oraz załącznika nr 2 i 3 do rozporządzenia, które wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.

Za zgodność pod względem
prawnym, legislacyjnym i redakcyjnym

MINISTER FINANSÓW

WZGLĘDNY
ZASTĘPCA STANU

ZASTĘPCA DYREKTORA
Departamentu Prawnego

[Signature]
Konrad Łuczek

Zastępca Dyrektora
Departamentu Służby Celnej

[Signature]
www.inforflex.pl

WZÓR

FORMULARZ APLIKACYJNY

1. Dane dotyczące ogłoszenia

- a) ogłoszenie nr z dnia
- b) jednostka organizacyjna, do której jest prowadzona rekrutacja wewnętrzna
.....
- c) komórka organizacyjna, do której jest prowadzona rekrutacja wewnętrzna
- d) stanowisko służbowe, na które jest prowadzona rekrutacja wewnętrzna
.....
- e) kod stanowiska służbowego

2. Dane dotyczące funkcjonariusza celnego

- a) imię i nazwisko
- b) komórka organizacyjna, w której funkcjonariusz celny pełni służbę
- c) stanowisko służbowe, które zajmuje funkcjonariusz celny
- d) data objęcia stanowiska służbowego
- e) posiadany stopień służbowy
- f) data przyjęcia do Służby Celnej.....

(dd-mm-rrrr)

- przebieg służby w Służbie Celnej:

Od	Do	Nazwa jednostki/komórki organizacyjnej, w której funkcjonariusz celny pełnił służbę	Stanowisko służbowe i związany opis wykonywanych zadań służbowych

g) wykształcenie:

wymagane:

posiadane:

Nazwa uczelni/szkoły	Okres nauki (od... - do...)	Kierunek / specjalizacja	Tryb nauki (dzienny, zaoczny, wieczorowy, inny)	Uzyskany tytuł naukowy/stopień

h) wykształcenie uzupełniające (np. studia podyplomowe, aplikacje)

wymagane:

posiadane:

Nazwa uczelni/szkoły/kursu	Okres nauki (od... - do...)	Kierunek / specjalizacja	Tryb nauki (dzienny, zaoczny, wieczorowy, inny)	Uzyskany tytuł naukowy/stopień

i) poziom znajomości języka obcego (właściwe podkreślić):

Język	podstawowy średnio zaawansowany zaawansowany
Język	podstawowy średnio zaawansowany zaawansowany
Język	podstawowy średnio zaawansowany zaawansowany

j) badania, testy, szkolenia (wypełnić w przypadku rekrutacji na stanowisko służbowe, na którym są realizowane zadania określone w art. 2 ust. 1 pkt 4-6 ustawy wykonywane z zastosowaniem analizy kryminalnej albo czynności, o których mowa w art. 75b ustawy):

wymagane:.....
.....
posiadane:
.....

k) dodatkowe kwalifikacje zawodowe:

.....

l) liczba punktów z ogólnego poziomu realizacji zadań w:

- ostatniej ocenie okresowej

- ostatniej opinii służbowej

lub opinia okresowa w służbie przygotowawczej (właściwe podkreślić): pozytywna
negatywna

3. Uzasadnienie decyzji o udziale w rekrutacji wewnętrznej:

.....
.....

4. Oświadczam, że znany jest mi tryb rekrutacji wewnętrznej:

5. Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w niniejszym formularzu zgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2014 poz 1182) do celów rekrutacji wewnętrznej:

.....
(miejscowość i data)

.....
(podpis funkcjonariusza celnego)

6. Potwierdzenie danych dotyczących funkcjonariusza celnego zawartych w pkt 2
(wypełnia komórka właściwa ds. kadrowych funkcjonariusza celnego)

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

.....
(miejsowość i data)

.....
(stanowisko służbowe/podpis)

Katalog kompetencji

ETYKA ZAWODOWA
Oznacza, że zachowanie funkcjonariusza celnego w służbie i poza służbą jest zgodne z wartościami określonymi w Kodeksie etyki funkcjonariusza Służby Celnej, a w szczególności charakteryzuje się uczciwością, bezstronnością, praworządnością, bezinteresownością. Kompetencja określa poczucie związku funkcjonariusza celnego ze Służbą Celną jako organizacją i jej zadaniami, przejawia się w postępowaniu zgodnym z zasadami etyki zawodowej nawet w trudnych czy ryzykownych sytuacjach oraz w podejmowaniu działań na rzecz budowania pozytywnego wizerunku służby.
GOTOWOŚĆ DO ZMIAN
Oznacza aktywną postawę wobec zachodzących zmian, umiejętność adaptacji do nowych sytuacji i nowych wyzwań, zdolność do podejmowania działań dostosowawczych oraz aktywne uczestnictwo w procesie ich wdrażania.
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
Oznacza rzetelne wykonywanie obowiązków służbowych, dbałość o to, by decyzje i działania były zgodne z istniejącym prawem, polityką, procedurami i służyły ochronie interesów państwa i społeczeństwa. Odpowiedzialność przejawia się w gotowości do ponoszenia konsekwencji własnych wyborów i zachowań.
ORIENTACJA NA KLIENTA
Oznacza dążenie do poznania, zrozumienia i zaspokojenia potrzeb klientów zewnętrznych i wewnętrznych w zakresie działania Służby Celnej. Charakteryzuje się gotowością do podjęcia działań niestandardowych rozwiązujących problemy i potrzeby klienta. Przejawia się we właściwych relacjach z klientem oraz w trosce o utrzymanie prawidłowego przekazu informacji do i od klienta. Orientacja na klienta przejawia się w angażowaniu zasobów celem zaspokojenia oczekiwań klienta.
ORIENTACJA NA OSIĄGANIE CELÓW ORGANIZACJI
Oznacza wytrwałe dążenie do realizowania celów organizacji poprzez podejmowanie działań zmierzających do uzyskiwania jak najlepszych rezultatów, skuteczne i efektywne wykonywanie zadań oraz wykazywanie inicjatywy w dążeniu do stałego doskonalenia metod i narzędzi służby.
GOTOWOŚĆ DO UCZENIA SIĘ
Oznacza gotowość oraz zdolność do podnoszenia swoich kompetencji, rozumianych jako wiedza, umiejętności i postawy, które pozwalają na skuteczne funkcjonowanie zawodowe. Obejmuje również dzielenie się wiedzą oraz współtworzenie baz wiedzy rozumianych jako zbiory doświadczeń i wiedzy eksperckiej.
WNIKLIWOŚĆ
Oznacza umiejętność dochodzenia do sedna sprawy, zdolność do szybkiego i szczegółowego spostrzegania nietypowych aspektów sytuacji, dążenia do dowiedzenia się i zrozumienia jak najwięcej.
INICJATYWA / KREATYWNOŚĆ
Oznacza zdolność do wyszukiwania możliwości usprawnień i wychodzenie z nowymi pomysłami oraz umiejętność patrzenia poza ustalonymi schematami myślenia. Jest to także myślenie innowacyjne, niekonwencjonalne. Przejawia się w stosowaniu metod i technik stymulujących kreatywne myślenie zarówno w odniesieniu do siebie jak i innych.
ODPORNOŚĆ NA STRES
Oznacza efektywne działanie w stresujących okolicznościach, takich jak przesilenie pracą, presja czasu, przeciwności lub ryzyko. Jest to zdolność do utrzymywania pod kontrolą emocji i powstrzymywania się od negatywnych reakcji w trudnych sytuacjach – w obliczu, np. prowokacji, napotkania oporu, wrogości lub też w okolicznościach pracy pod wpływem stresu, nawet długotrwałego.

PEWNOŚĆ I ZDECYDOWANIE W DZIAŁANIU
Oznacza wiarę w siebie i poleganie na własnych możliwościach oraz wykorzystywanie ich do osiągania celów. Przejawia się poprzez zaufanie do własnych decyzji i umiejętności oraz poprzez gotowość do przyjęcia odpowiedzialności, zwłaszcza w sytuacjach stanowiących wyzwanie.
PLANOWANIE I ORGANIZACJA
Oznacza umiejętność efektywnego planowania i organizacji pracy w ramach ścisłej dyscypliny założonego harmonogramu, przy optymalnym wykorzystaniu dostępnego czasu oraz ustalania priorytetów zadań w celu ich najlepszej realizacji.
PODEJMOWANIE DECYZJI
Oznacza zdolność do podejmowania we właściwym czasie optymalnych decyzji służących realizacji celów organizacji. Odnosi się zarówno do decyzji standardowych, jak i ryzykownych czy niepopularnych. Wymaga umiejętności oceny sytuacji.
POSZUKIWANIE INFORMACJI
Oznacza dążenie do jak najpełniejszego rozpoznania danego zagadnienia lub problemu. Realizuje się w działaniu polegającym na wyszukiwaniu jak największej ilości danych i informacji na interesujący temat. Przejawia się w chęci poszukiwania specyficznych informacji, rozwiewania niepewności przez zadawanie pytań.
PRACA ZESPOŁOWA
Oznacza chęć przynależności do zespołu oraz umiejętność pracy z innymi dla osiągnięcia wspólnego celu. Jest ona poparta przekonaniem, że dzięki współpracy można osiągnąć więcej niż indywidualnie. Polega na tworzeniu atmosfery szacunku, współpracy i bezpieczeństwa.
SKRUPULATNOŚĆ
Oznacza koncentrację na dokładności i jakości wykonywanych zadań. Przejawia się w wykonywaniu zadań systematycznie, rzetelnie, zgodnie z oczekiwaniami oraz w gotowości do podejmowania długotrwałego wysiłku.
SKUTECZNOŚĆ KOMUNIKACYJNA
Oznacza zdolność wypowiedzania się i argumentowania w mowie i w piśmie w sposób zrozumiały oraz umiejętność aktywnego słuchania i rozumienia wypowiedzi innych osób. Przejawia się również w zdolności autoprezentacji w wystąpieniach publicznych. Polega także na dbałości o wymianę informacji wewnątrz organizacji i poza organizacją.
UMIEJĘTNOŚCI ANALITYCZNE
Oznacza zdolność do dostrzegania i rozumienia powiązań między informacjami. Obejmuje uporządkowanie poszczególnych części problemu lub sytuacji, tworzenie porównań różnych elementów, określanie zależności przyczynowo-skutkowych i wyciąganie wniosków.
DELEGOWANIE ZADAŃ
Oznacza przekazywanie funkcjonariuszowi celnemu konkretnego zadania do wykonania, z możliwością przekazania uprawnień, które należą do zakresu działania przełożonego. Oznacza także umiejętność powodowania, że podwładni będą wykonywać zlecone im zadania zgodnie z oczekiwaniami. Wiąże się z wyznaczeniem zadań i oceną rezultatów oraz zapewnieniem wsparcia, które pomoże w osiągnięciu celu. Jest to także zdolność wydawania poleceń, mających na celu realizację zadań zgodnie z przyjętymi standardami poprzez korzystanie z uprawnień wynikających z zajmowanego stanowiska, pod warunkiem że są one używane właściwie i służą realizacji celów organizacji.
MOTYWOWANIE
Oznacza umiejętność angażowania funkcjonariuszy celnych w realizację celów organizacji. Pod pojęciem motywowania rozumie się dokonywanie oceny postaw, zachowań i poziomu wykonania zleconych zadań, a także zachęcanie podwładnych do lepszej, bardziej efektywnej służby oraz ciągłego podnoszenia wiedzy i umiejętności przy wykorzystaniu odpowiednich narzędzi. Efektywne motywowanie ma na celu zwiększenie satysfakcji funkcjonariuszy celnych z wykonywanej służby i ich

identyfikację z organizacją.

MYŚLENIE STRATEGICZNE

Oznacza zdolność do określania długoterminowych, realnych celów, modelowania organizacji pod kątem wymagań przyszłości. Odnosi się do trafnej analizy teraźniejszości, przewidywania przyszłych wydarzeń, ich wpływu na funkcjonowanie organizacji oraz poszukiwania rozwiązań w odpowiedzi na te wydarzenia. Obejmuje również konstruktywne podejście do procedur obecnie stosowanych w organizacji i odwagę w proponowaniu zmian.

ODWAGA KIEROWNICZA

Oznacza stanowcze i konsekwentne działanie, odpowiedzialność za podejmowane decyzje, nieuleganie presji. W przypadku błędnych posunięć jest to szukanie sposobu na skorygowanie kierunku działań, umiejętność przyznania się do błędu oraz wyciąganie wniosków z każdej podjętej decyzji. Obejmuje również przeprowadzanie zmian, także tych niepopularnych.

PRZYWÓDZTWO I BUDOWANIE ZESPOŁU

Oznacza ukierunkowane działanie mające na celu utworzenie zespołu w celu efektywnej realizacji zadań stawianych przed organizacją. Polega na stworzeniu atmosfery zaufania, bezpieczeństwa i więzi w zespole, poprzez życzliwą i otwartą komunikację, tolerancję na różnice zdań i stanowisk oraz wyznaczanie standardów zachowań dla nadzorowanych funkcjonariuszy celnych.

Arkusz oceny kompetencji

Funkcjonariusz celny:				
Lp.	Kompetencja	Wymagany poziom kompetencji	Poziom kompetencji funkcjonariusza celnego	Luka kompetencyjna (różnica wartości kolumn 3 i 2)
	1	2	3	4
1)				
2)				
				łącznie (%):
				Członkowie zespołu: /imię i nazwisko oraz czytelny podpis/

UZASADNIENIE

Projektowana zmiana rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 18 maja 2010 r. w sprawie stanowisk służbowych funkcjonariuszy celnych, trybu awansowania oraz dokonywania zmian na stanowiskach służbowych (Dz. U. Nr 87, poz. 559 oraz z 2011 r. Nr 237, poz. 1408) jest działaniem usprawniającym procesy zarządzania zasobami ludzkimi w Służbie Celnej. Zmiany w szczególności dotyczą trybu awansowania. Wykaz stanowisk służbowych funkcjonariuszy nie uległ zmianie.

Projektowany § 4 ust. 2 umożliwia awans na stanowiska służbowe, na których są realizowane zadania określone w art. 2 ust. 1 pkt 4-6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej, wykonywane z zastosowaniem analizy kryminalnej albo czynności, o których mowa w art. 75b ustawy, z pominięciem przewidzianej w tym przepisie reguły, iż awans następuje na bezpośrednio wyższe stanowisko służbowe. Wyłączenie funkcjonariuszy celnych mających realizować ww. zadania z ogólnej zasady awansowania na bezpośrednio wyższe stanowisko służbowe wynika ze specyfiki zadań wykonywanych przez tych funkcjonariuszy. Wskazane zadania i czynności są realizowane między innymi przy wykorzystaniu uprawnienia do obserwowania i rejestrowania, przy użyciu środków technicznych, obrazu zdarzeń w miejscach publicznych oraz dźwięku towarzyszącego tym zdarzeniom albo z wykorzystywaniem metod i technik prowadzenia analizy kryminalnej.

Modyfikacja ust. 3 jest konsekwencją zmian w systemie ocen funkcjonariuszy. Nowy system ocen wynika z rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie ocen okresowych i opinii służbowych funkcjonariuszy celnych (Dz. U. poz. 734). Na podstawie nieobowiązującego rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 15 kwietnia 2010 r. w sprawie ocen okresowych i opinii służbowych funkcjonariuszy celnych (Dz. U. Nr 76, poz. 494) do uzyskania awansu było konieczne uzyskanie 2,5 punktów ze średniej arytmetycznej z ocen cząstkowych zawartych w ocenie okresowej. Nowy system ocen nie przewiduje takiej średniej, stąd w ust. 3-5 i 8 projektu przyjęto, że do uzyskania awansu będzie wymagane uzyskanie powyżej 2,99 punktów z ogólnego poziomu realizacji zadań na stanowisku służbowym, stanowiącego sumę ocen ważonych z zadań podlegających ocenie okresowej.

Jednocześnie odmiennie od obowiązującego rozporządzenia, projektowane regulacje nie przyznają kierownikowi urzędu uprawnienia do wyboru, co będzie uwzględniał przy awansie - ocenę okresową czy opinię służbową. Kryterium oceny okresowej, w odróżnieniu od opinii służbowej, wydaje się bardziej obiektywnym warunkiem awansu.

Dodana regulacja ust. 5 jest konsekwencją wprowadzenia odmiennego trybu awansu dla funkcjonariuszy celnych, którzy będą realizowali zadania określone w art. 2 ust. 1 pkt 4-6 ustawy, wykonywane z zastosowaniem analizy kryminalnej albo czynności, o których mowa w art. 75b ustawy. Z uwagi na specyfikę tych zadań i czynności od kandydatów wymagane są dodatkowo specjalne umiejętności oraz zdolności/predyspozycje, gwarantujące najwyższy poziom wyszkolenia i bezpieczeństwa przetwarzania informacji. W związku z tym proponowany przepis ust. 5 dotyczy możliwości odstąpienia od spełnienia warunku w zakresie wymaganego okresu służby na danym stanowisku.

Projektowany przepis ust. 6 reguluje kwestię dopuszczenia do udziału w rekrutacji wewnętrznej funkcjonariusza odwołanego ze stanowiska z kategorii stanowisk kierowniczych. W takiej sytuacji z uwagi na zdobyte doświadczenie zawodowe, kwalifikacje i zasób kompetencji, zasadne jest umożliwienie funkcjonariuszowi wzięcia udziału w rekrutacji wewnętrznej bez konieczności oczekiwania na upływ roku lub 2 lat pełnienia służby na stanowisku wyznaczonym funkcjonariuszowi po odwołaniu.

Przepis dodanego ust. 7 normuje sytuację, gdy funkcjonariusz nie posiada oceny okresowej - wówczas do awansu uwzględnia się punkty z ogólnego poziomu realizacji zadań zawarte w opinii służbowej funkcjonariusza.

W § 5 w ust. 2 w pkt 1 i pkt 3 dodano nowe elementy, które powinno zawierać ogłoszenie o rekrutacji. Zgodnie z proponowaną zmianą ogłoszenie o rekrutacji będzie zawierać także nazwę jednostki i komórki organizacyjnej, w której znajduje się stanowisko służbowe objęte rekrutacją, kod stanowiska służbowego, zakres zagadnień testu wiedzy oraz wymagane kompetencje i ich poziomy, oceniane podczas awansu przez zmianę kategorii stanowisk służbowych.

Dodany przepis ust. 2a określa dodatkowe informacje, które powinno zawierać ogłoszenie o rekrutacji na stanowisko, na którym są realizowane zadania określone w art. 2 ust. 1 pkt 4-6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej, wykonywane z zastosowaniem analizy kryminalnej albo czynności, o których mowa w art. 75b ustawy. Kandydaci przewidywani na ww. stanowiska są poddawani badaniom psychologicznym, psychofizjologicznym (poligraf), a także winni legitymować się ukończeniem szkoleń i kursów wymaganych do pełnienia służby na tych stanowiskach.

Komórki organizacyjne Służby Celnej, w których są realizowane czynności, o których mowa w art. 75b ustawy o Służbie Celnej, są referatami w strukturze wyodrębnionych komórek. Dane identyfikujące funkcjonariuszy celnych realizujących te czynności powinny pozostawać niejawne. Niejawność funkcjonariuszy, którzy pełnią służbę w komórkach realizujących zadania z zakresu obserwacji wynikają ze specyfiki tych działań. Funkcjonariusze ci, aby nie być zdemaskowani podczas realizowania czynności służbowych, nie mogą być w żaden sposób wiązani ze Służbą Celną. Zdemaskowanie ich tożsamości może nie tylko przyczynić się do porażki prowadzonych działań, ale również zagrozić ich osobistemu bezpieczeństwu. Warto podkreślić, iż wszystkie służby i organy realizujące zadania z zakresu obserwacji stosują zasadę niejawności funkcjonariuszy/pracowników, którzy je realizują. Celem zapewnienia spełnienia tego warunku niezbędne jest zatem zachowanie niejawności tych danych również na etapie rekrutacji (ust. 4a).

Zaproponowane zmiany w zakresie § 5 ust. 6 oraz § 6 ust. 2 oraz dodanie w § 6 ust. 1a są konsekwencją wprowadzonych zmian zasad rekrutacji. W § 5 ust. 6 oraz § 6 ust. 2 zaproponowano nowe brzmienie zdania drugiego. W przypadku rekrutacji na stanowisko służbowe, na którym są realizowane zadania określone w art. 2 ust. 1 pkt 4-6 ustawy wykonywane z zastosowaniem analizy kryminalnej albo czynności, o których mowa w art. 75b ustawy, awans nie musi następować na bezpośrednio wyższe stanowisko służbowe. Zatem w przypadku gdy w wyniku rekrutacji kierownik urzędu nie dokona awansu na takie stanowisko, nie ma potrzeby, kierowania ogłoszenia do funkcjonariuszy pełniących służbę na stanowiskach bezpośrednio niższych od stanowiska z którego można przystąpić do rekrutacji.

W § 6 dodano ust. 1 a, odnoszący się do trybu rekrutacji na stanowisko służbowe, na którym są realizowane zadania określone w art. 2 ust. 1 pkt 4-6 ustawy wykonywane z zastosowaniem analizy kryminalnej albo czynności, o których mowa w art. 75b ustawy. W przypadku, gdy kierownik urzędu nie dokona awansu na stanowisko służbowe, na którym są realizowane ww. czynności i zadania, kierownik urzędu występuje z wnioskiem do Szefa Służby Celnej o wyrażenie zgody na skierowanie ogłoszenia o rekrutacji do funkcjonariuszy spełniających warunki do uzyskania awansu na to stanowisko a pełniących służbę w innych jednostkach organizacyjnych Służby Celnej.

Nowe brzmienie § 7 wiąże się z wprowadzeniem nowego szerszego katalogu kompetencji w Służbie Celnej, których posiadanie jest wymagane do uzyskania awansu przez zmianę kategorii stanowisk służbowych wraz z określeniem zakresu poszczególnych kompetencji oraz zmianą narzędzi służących do oceny kompetencji. Zmieniony ust. 1 wskazuje, że awans przez zmianę kategorii stanowisk służbowych, może nastąpić po dokonaniu oceny zgodności poziomu kompetencji funkcjonariusza z wymaganym poziomem kompetencji na stanowisku służbowym, na które jest prowadzona rekrutacja. Katalog kompetencji uwzględniający definicje poszczególnych kompetencji określa załącznik nr 3 do rozporządzenia.

Powyższe regulacje mają służyć zapewnieniu jednolitości stosowania przepisów w zakresie wymaganych kwalifikacji podczas rekrutacji wewnętrznej w całej Służbie Celnej. Wymagane kompetencje i ich poziomy będą wskazywane w ogłoszeniu o rekrutacji na stanowisko służbowe.

Zgodnie z obowiązującym rozporządzeniem awans przez zmianę kategorii stanowisk służbowych w Służbie Celnej może nastąpić po przeprowadzeniu rozmowy kwalifikacyjnej. Niniejszy projekt wprowadza w zmienionym ust. 3, obok rozmowy kwalifikacyjnej, również test wiedzy i test kompetencyjny. Narzędzia te mają służyć zapewnieniu obiektywnych i jednolitych kryteriów rekrutacji pomiędzy kategoriami w całej służbie oraz dobór kandydatów posiadających wymagane kompetencje do zajmowania określonych stanowisk służbowych.

W ust. 4 określono inny skład liczebny zespołu dokonującego oceny kompetencji. Aktualnie zespół składa się z 5 członków, natomiast zgodnie z projektowaną zmianą w skład zespołu wejdą 3 osoby. Dotychczasowe doświadczenia wskazują bowiem, iż do oceny kompetencji podczas rozmowy kwalifikacyjnej wystarczające będzie powołanie zespołu w mniejszym 3-osobowym składzie.

Ocena kompetencji jest dokonywana w następujących kolejno po sobie etapach, począwszy od testu wiedzy. Zakres zagadnień wymagany na teście wiedzy będzie określony w ogłoszeniu o rekrutacji. Przepisy ust. 5-11 określają szczegółowe warunki przeprowadzenia testu wiedzy.

Do testu kompetencyjnego, będą mogły przystąpić osoby, które uzyskały co najmniej 14 punktów z testu wiedzy. Przepisy ust. 13 projektowanej zmiany regulują kwestie dotyczące przeprowadzenia testu kompetencyjnego.

Wynik testu kompetencyjnego zachowa ważność przez rok od dnia jego przeprowadzenia. Oznacza to, że osoba, która uczestniczyła w teście kompetencyjnym na określone stanowisko służbowe, może posługiwać się wynikiem tego testu w przypadku kolejnych rekrutacji na takie samo stanowisko służbowe, w okresie roku od przeprowadzenia testu.

Do rozmowy kwalifikacyjnej będzie mogło przystąpić nie więcej niż dwóch kandydatów, którzy z testu kompetencyjnego uzyskali najlepsze pozytywne wyniki. W przypadku uzyskania takiego samego wyniku przez więcej niż dwóch kandydatów do rozmowy kwalifikacyjnej przystąpią wszyscy kandydaci, którzy uzyskali takie same najlepsze wyniki (ust. 15). Ocena kompetencji podczas rozmowy kwalifikacyjnej będzie dokonywana łącznie przez wszystkich członków zespołu z wykorzystaniem arkusza oceny kompetencji, którego wzór określa załącznik nr 4 do rozporządzenia (ust. 16).

Przepis ust. 17 reguluje warunki awansu przez zmianę kategorii stanowisk służbowych. O awansie funkcjonariusza będzie decydował wynik oceny kompetencji uzyskany z rozmowy kwalifikacyjnej, przy czym nie może być niższy niż 50% zgodności poziomu kompetencji funkcjonariusza z wymaganym poziomem kompetencji na stanowisku służbowym. W przypadku uzyskania takiego samego wyniku przez dwóch funkcjonariuszy, o awansie decyduje kierownik urzędu biorąc pod uwagę wyniki wszystkich etapów oceny kompetencji oraz ostatnią ocenę okresową, a w przypadku braku oceny okresowej – opinię służbową.

W projekcie umieszczono przepis przejściowy regulujący zasady awansu funkcjonariusza, który przed dniem wejścia w życie rozporządzenia uzyska ocenę okresową na podstawie rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 15 kwietnia 2010 r. w sprawie ocen okresowych i opinii służbowych funkcjonariuszy celnych.

Dodano również przepis przejściowy określający, iż do rekrutacji wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Określenie w § 3 projektu terminu wejścia w życie rozporządzenia – po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem § 1 pkt 4 oraz załącznika nr 2 i 3 do rozporządzenia, które wejdą w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia, uwzględnia konieczność wykonania szeregu czynności, w związku z wprowadzeniem testów kompetencyjnych jako elementu oceny kompetencji funkcjonariusza przy awansie.

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

Projektowane rozporządzenie nie podlega procedurze notyfikacji w rozumieniu przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039 oraz z 2004 r. Nr 65, poz. 597).

Stosownie do postanowień § 52 ust. 1 uchwały Nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. z 2013 r. poz. 979), projekt rozporządzenia zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny (www.rcl.gov.pl).

Opracowały:

Urszula Oleszczuk
Departament Służby Celnej
tel. 22 694-38-67
e-mail: urszula.oleszczuk@mofnet.gov.pl

Alicja Karnilowicz
Departament Służby Celnej
tel. 22 694-58-03
e-mail: alicja.karnilowicz@mofnet.gov.pl

<p>Nazwa projektu Projekt rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie stanowisk służbowych funkcjonariuszy celnych, trybu awansowania oraz dokonywania zmian na stanowiskach służbowych</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Finansów</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Jacek Kapica Podsekretarz Stanu</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Alicja Karniłowicz Departament Służby Celnej tel. 22 694-58-03 e-mail: alicja.karnilowicz@mofnet.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia 28.10.2014 r.</p> <p>Źródło: Upoważnienie ustawowe – art. 113 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej (Dz. U. z 2013 r. poz. 1404 oraz z 2014 r. poz. 486, 1055, 1215 i 1395)</p> <p>Nr w wykazie prac 17.23</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projektowana zmiana wynika z potrzeby usprawnienia procesów zarządzania zasobami ludzkimi w Służbie Celnej poprzez wdrożenie „Modelu kompetencyjnego” do rekrutacji wewnętrznej na stanowiska służbowe oraz zastosowanie nowego narzędzia do oceny kompetencji w postaci testów kompetencyjnych.

W Służbie Celnej są realizowane zadania (np. z zakresu obserwacji czy też zadania wykonywane z wykorzystaniem analizy kryminalnej), które w celu właściwego doboru na stanowiska realizujące tego typu zadania, wymagają określenia odrębnych warunków awansu uwzględniających specyfikę tej grupy stanowisk.

Propozycja zmiany zakłada również dostosowanie trybu awansowania do projektowanych zmian w systemie ocen funkcjonariuszy celnych.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Proponuje się wprowadzenie kompetencji oraz narzędzi do ich oceny oraz określenie warunków awansu dla grupy stanowisk realizujących m.in. zadania z zakresu obserwacji czy też zadania wykonywane z wykorzystaniem analizy kryminalnej.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Nie dotyczy

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
funkcjonariusze celni	14403	Departament Służby Celnej	zmiana warunków i trybu awansu

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt rozporządzenia został przekazany, zgodnie z art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, do zaopiniowania związkowi zawodowemu działającemu w Służbie Celnej oraz umieszczony na stronie intranetowej Służby Celnej. Federacja Związków Zawodowych Służby Celnej RP, Zrzeszenie Związków Zawodowych Służby Celnej RP, Związek Zawodowy Szczególnego Nadzoru Podatkowego i Akcyzy oraz Związek Zawodowy Celnicy PL, wyraziły negatywne stanowisko wobec przedstawionego projektu, nie przedstawiając jednocześnie konkretnych uwag do zaproponowanych zmian.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z 2013 r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)	
Dochody ogółem													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Wydatki ogółem	0,577												
budżet państwa	0,577												
JST													

pozostałe jednostki (oddzielnie)																			
Saldo ogółem	0,577																		
budżet państwa	0,577																		
JST																			
pozostałe jednostki (oddzielnie)																			

Źródła finansowania	Koszty zostaną sfinansowane w ramach limitu wydatków określonego w części 19 budżetu na 2014 rok, rozdział 75095, § 42.10, budżet zadaniowy 04.01.02.01
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Do obliczeń przyjęto, na podstawie analizy rynku, koszt zakupu testu kompetencyjnego w kwocie 35 tys PLN. Przy założeniu utworzenia 15 profili kompetencyjnych (do każdego profilu test kompetencyjny) i dodaniu 10 % z tytułu ewentualnego wahania cen, szacunkowa kwota wdrożenia zaproponowanych zmian wyniesie ok. 577 tys PLN.

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	(dodaj/usuń)							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	(dodaj/usuń)							
Niemierzalne	(dodaj/usuń)							
	(dodaj/usuń)							

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	
--------------------------------------------------------------------------------------	--

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

<input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:

9. Wpływ na rynek pracy

Wejście w życie rozporządzenia nie będzie miało wpływu na sytuację na rynku pracy.

10. Wpływ na pozostałe obszary

środowisko naturalne
 sytuacja i rozwój regionalny
 inne:

demografia
 mienie państwowe

informatyzacja
 zdrowie

Omówienie wpływu

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Wykonanie rozporządzenia poprzez wdrożenie rozwiązań przyjętych w proponowanej zmianie rozporządzenia.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Ze względu na przedmiot regulacji nie jest planowana ewaluacja efektów projektu, a tym samym nie przewiduje się stosowania mierników dla tej ewaluacji.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

