DOBÓR DO SŁUŻBY W POLICJI W LATACH 2005–2022

Część I. Wprowadzenie nowego systemu doboru do służby w Policji z dniem 1 lipca 2005 r.

Fot. 1. Pododdziały słuchaczy podczas wewnętrznych obchodów Święta Policji. Źródło: zbiory CSP.

mł. insp. w st. sp. Robert Opozda

Zakład Doradztwa Dydaktycznego i Psychologii CSP

Niniejszy artykuł stanowi pierwszą część z serii opracowań przybliżających zagadnienia związane z ewaluacją postępowania kwalifikacyjnego prowadzonego wobec kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji. Wyjaśniono w nim istotę i cel wprowadzenia w roku 2005 procedury doboru do służby w Policji, której „szkielet" stanowi do dziś istotny filar tego postępowania. W kolejnych częściach czytelnicy będą mieli okazję zapoznać się z kierunkami modyfikacji ww. postępowania kwalifikacyjnego oraz czynnikami, które miały wpływ na wdrożone zmiany.

Wstęp

Dobór do służby w Policji to od roku 2005 jeden z priorytetowych kierunków działania Policji. Zgodnie z obowiązującymi uregulowaniami przyjęcie kandydata do służby w Policji następuje po przeprowadzeniu postępowania kwalifikacyjnego mającego na celu ustalenie, czy aplikujący spełnia warunki przyjęcia do służby w Policji, wyszczególnione w art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji[1], zwanej dalej „ustawą", oraz określenie jego predyspozycji do pełnienia tej służby. Istotą doboru jest selekcja i rekrutacja tych spośród kandydatów do służby, którzy uzyskali pozytywny wynik z mających do nich zastosowanie etapów postępowania kwalifikacyjnego oraz największą liczbę punktów. W myśl powyższej zasady postępowanie kwalifikacyjne prowadzone jest w formie konkursu[2], co ma stanowić gwarancję przyjmowania w szeregi Policji najlepszych kandydatów. Stosowane aktualnie zasady rekrutacji miały

swój początek wraz z wejściem w życie rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 maja 2005 r. w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji. Od dnia 1 lipca 2005 r.[3] polska Policja rozpoczęła proces doboru do służby oparty na zasadach obowiązujących do chwili obecnej.

Potrzeba wprowadzenia zmiany wcześniejszego systemu rekrutacji, uregulowanego w rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 24 maja 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji, w tym do służby w oddziałach prewencji Policji osób, które nie posiadają wykształcenia średniego (Dz. U. Nr 50, poz. 515), wynikała z procesu doskonalenia organizacji w zakresie doboru kandydatów do służby w Policji oraz dążenia do zapobiegania zjawiskom korupcjogennym. Przyjęte od 2005 r. rozwiązania dotyczące doboru do służby stanowiły realizację zaleceń celów strategicznych programu rządowego. Rząd polski, dostrzegając problem korupcji, podjął działania mające służyć walce z tym zjawiskiem. W dniu 17 września 2002 r. Rada Ministrów przyjęła – na wniosek Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji – dokument pod nazwą: **Program zwalczania korupcji – Strategia Antykorupcyjna**[4].

Realizacja przyjętej Strategii Antykorupcyjnej dla Polski miała umożliwić osiągnięcie trzech głównych celów[5].

I. Skuteczne wykrywanie przestępstw korupcyjnych.

Stworzenie solidnej bazy legislacyjnej, zapewniającej skoordynowaną kryminalizację zachowań korupcyjnych, która jest sprawą kluczową dla skutecznej polityki antykorupcyjnej. Usprawnienie wymiaru sprawiedliwości i wzmocnienie organizacyjne organów ścigania w ich działaniach skierowanych na walkę z korupcją.

II. Wdrożenie efektywnych mechanizmów walki z korupcją w administracji publicznej.

Korupcja administracyjna, czyli skorumpowanie urzędników publicznych, powoduje wypaczenie wdrażania praw, zasad i przepisów. W działalności administracji publicznej należy ugruntować istniejące lub wprowadzać nowe, systemowe rozwiązania zapobiegające korupcji. Walce z tą patologią sprzyja przejrzystość procedur administracyjnych, eliminowanie nadmiernej uznaniowości urzędnika czy skuteczny system kontroli.

III. Zwiększenie świadomości publicznej i promocja etycznych wzorców postępowania.

Należy priorytetowo traktować wagę pełnego uświadamiania obywatelom wysokich kosztów społecznych korupcji, jak również wagę działań podejmowanych przez władze, w celu jej zapobiegania i zwalczania oraz promowanie etycznych postaw wśród osób pełniących funkcje publiczne. Oprócz szeroko rozumianych przedsięwzięć edukacyjno-informacyjnych, promujących etyczne wzorce postępowania, należy wzmacniać współpracę rządu z organizacjami pozarządowymi, których dorobek w tej dziedzinie jest znaczny.

W założeniach i uwarunkowaniach wdrożenia Strategii Antykorupcyjnej znajdujemy informację, iż Rząd Polski, będąc świadomy potrzeby walki z przestępstwami korupcyjnymi, uznał to za jeden ze swoich najwyższych priorytetów. Korupcja to zjawisko, którego najprawdopodobniej nie da się nigdy w pełni wyeliminować, dlatego głównym celem powinna być jego marginalizacja, tak by stało się bardziej wyjątkiem niż zasadą. Działający, z mocy rozstrzygnięcia Prezesa Rady Ministrów pod przewodnictwem Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji, międzyresortowy Zespół Antykorupcyjny przygotował Strategię Antykorupcyjną, która jest zbiorem kierunkowych rozstrzygnięć i zestawem działań, jakie administracja rządowa ma zamiar podjąć w walce z korupcją. W dalszej części ww. dokumentu wskazano obszary działalności publicznej podatne na korupcję i propozycje przeciwdziałania. Zjawisko korupcji w Polsce zagrażało funkcjonowaniu wielu dziedzin życia publicznego. Polski Rząd w pełni świadomy niebezpieczeństwa, jakie stanowi korupcja dla przyszłego rozwoju kraju, na podstawie analiz i ocen tego zjawiska zaproponował podjęcie różnorodnych przedsięwzięć w poszczególnych obszarach życia publicznego. Propozycje szczegółowego zwalczania korupcji dotyczyły najbardziej newralgicznych punktów działalności publicznej narażonych na zjawiska korupcyjne oraz tych obszarów prawa i instytucji, które korupcję powinny zwalczać[6].

W ramach obszaru ***Wymiar sprawiedliwości i organy zajmujące się walką z korupcją*** pkt A pt. *Projektowane zmiany legislacyjne* rzeczonego programu Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji został zobowiązany do przeanalizowania dotychczasowego procesu oceny i przyjęć kandydatów do służby w Policji i w terminie do końca 2002 r. miał zaproponować m.in. wprowadzenie możliwości przeprowadzania badań psychofizycznych przy naborze kandydatów do wybranych jednostek Policji[7].

W sprawozdaniu podsumowującym realizację I etapu Programu zwalczania korupcji – Strategia Antykorupcyjna (stan prac na 31 lipca 2004 r.), przyjętym przez Radę Ministrów w październiku 2004 r.[8], w ramach obszaru ***Wymiar sprawiedliwości i organy zajmujące się walką z korupcją***, została zamieszczona informacja, z której wynika, że podmiot odpowiedzialny, tj. Komenda Główna Policji, realizując zadania legislacyjne, opracował projekt ustawy o Policji, w którym przewiduje się możliwość przeprowadzenia badań psychofizycznych przy naborze kandydatów do wybranych jednostek Policji. Przedmiotowe sprawozdanie opracował Zespół do Spraw Koordynacji Strategii Antykorupcyjnej, Departamentu Administracji Publicznej, Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji[9].

Następstwem Programu zwalczania korupcji – *Strategia Antykorupcyjna był Program zwalczania korupcji – Strategia Antykorupcyjna: II etap wdrażania 2005–2009*, który zakładał realizację przedsięwzięć legislacyjnych, organizacyjnych i edukacyjno-informacyjnych, uzupełnionych o nowe obszary zagrożenia korupcją oraz zadania związane z monitorowaniem efektywności podejmowanych działań[10].

Głównym zadaniem II etapu Strategii Antykorupcyjnej było wdrożenie działań mających na celu zapobieganie zjawiskom korupcji oraz kształtowanie w społeczeństwie odpowiednich postaw etycznych, charakteryzujących

się brakiem przyzwolenia dla zachowań korupcyjnych. W rozdziale ***IV Wymiar sprawiedliwości i organy zwalczające korupcję*** określono cel ogólny pn. *Zapobieganie zjawiskom korupcji i wdrożenie mechanizmów umożliwiających jej skuteczne przeciwdziałanie*. Z kolei celem strategicznym było stworzenie efektywnych i przejrzystych zasad kwalifikacyjnych do służby w Policji. W następstwie powyższego sformułowane zostało zadanie pn. *Przygotowanie projektu nowego rozporządzenia ministra spraw wewnętrznych i administracji w sprawie szczegółowych zasad postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji.* Podmiotem odpowiedzialnym za realizację przedmiotowego zadania było Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji we współpracy z Komendą Główną Policji. Termin realizacji ww. zadania wyznaczony został na II kwartał 2005 r.[11]
Konsekwencją wskazanych wyżej działań było wejście w życie rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 maja 2005 r. w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji (Dz. U. Nr 97, poz. 822).

Nowy system doboru do służby w Policji wprowadzony z dniem 1 lipca 2005 r.

Wprowadzone z dniem 1 lipca 2005 r. zasady doboru do służby w Policji różniły się istotnie od rozwiązań uregulowanych w rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 24 maja 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji, w tym do służby w oddziałach prewencji Policji osób, które nie posiadają wykształcenia średniego
Wdrożony do obiegu prawnego nowy system doboru do służby w Policji przede wszystkim skutkował[12]:

– wprowadzeniem zasad postępowania kwalifikacyjnego, które mają charakter otwarty i konkursowy – umożliwiono ubieganie się o przyjęcie do służby w Policji, na równych prawach, wszystkim osobom spełniającym wymagania określone w art. 25 ust. 1 ustawy;
– wyodrębnieniem komórek organizacyjnych do przeprowadzania doboru kandydatów do służby w Policji – zapewniono wyższy standard obsługi kandydatów, wprowadzono rozwiązania informatyczne (aplikację Centralny Rejestr Doboru Kandydatów, zwaną dalej „CRDK"), umożliwiające wymianę informacji oraz koordynację doboru w skali całego kraju;
– prowadzeniem postępowania kwalifikacyjnego przez komendy wojewódzkie (Stołeczną) Policji wobec kandydatów do tych jednostek oraz jednostek usytuowanych na obszarze właściwości terytorialnej komendanta wojewódzkiego (Stołecznego) Policji – przełożonym właściwym w sprawie postępowania kwalifikacyjnego został komendant wojewódzki (Stołeczny) Policji;
– wyznaczeniem Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie oraz szkół policyjnych do realizacji dwóch etapów postępowania kwalifikacyjnego, tj.: testu wiedzy oraz oceny sprawności fizycznej – kandydat do służby, zwany dalej „kandydatem", przystępuje do ww. etapów anonimowo poprzez zastosowanie indywidualnego kodu kreskowego, przypisanego przez CRDK, co zapewniło obiektywizm w dokonywaniu oceny przebiegu tych etapów;
– wprowadzeniem instytucji wywiadu zorganizowanego, który przeprowadza zespół składający się z przedstawiciela komórki organizacyjnej do spraw doboru, funkcjonariusza Policji oraz fakultatywnie z przedstawicieli rodzajów służb Policji, a także psychologa;
– wymogiem sporządzania przez komisję wyznaczoną przez komendanta wojewódzkiego (Stołecznego) Policji listy kandydatów spełniających warunki przyjęcia do służby w Policji – w skład komisji weszło dwóch przedstawicieli komórki organizacyjnej właściwej do spraw doboru, w tym kierownik tej komórki, kierownik komórki organizacyjnej odpowiednio Komendy Głównej Policji lub komendy wojewódzkiej (Stołecznej) Policji właściwej w sprawach kadr oraz przedstawiciel właściwej rzeczowo służby Policji; wprowadzono zasadę, zgodnie z którą stosunek służbowy nawiązywany był z kandydatami, którzy uzyskali największą liczbę punktów, uzyskanych w wyniku przeprowadzonego postępowania kwalifikacyjnego.

Wyszczególnione wyżej zasady postępowania kwalifikacyjnego wpłynęły korzystnie na proces doboru kadr, a także funkcjonowanie mechanizmów przeciwdziałających zjawiskom korupcyjnym. Przyczyniły się one w znaczący sposób do eliminowania przypadków protekcji, nepotyzmu czy też stawiania formacji zarzutów o brak obiektywizmu w selekcji i rekrutacji do służby w Policji. W pełni zostało respektowane prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach dla każdego kandydata, bez względu na jego wiek oraz płeć.
Jawność rekrutacji do służby w Policji realizowana poprzez publikacje prasowe, Internet oraz umieszczanie ogłoszeń w siedzibach jednostek organizacyjnych Policji, a także w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy, zapewniła wszystkim zainteresowanym dostęp do informacji dotyczących doboru do służby w Policji[13].
Wprowadzone w lipcu 2005 r. uregulowania prawne w pełnym zakresie spełniły założenia zawarte w zaleceniach celów strategicznych rządowego Programu zwalczania korupcji – *Strategia Antykorupcyjna: II etap wdrażania 2005–2009.*

Ogólna charakterystyka postępowania kwalifikacyjnego wdrożonego w 2005 r.

Wejście w życie rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 maja 2005 r. w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia postępo-

wania kwalifikacyjnego w stosunku do osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji w następujący sposób ukształtowało postępowanie kwalifikacyjne:

1) procedurę doboru rozpoczynało ogłoszenie Komendanta Głównego Policji, określające terminy i liczbę osób przyjmowanych do służby w Policji; ogłoszenie podawane było do publicznej wiadomości co najmniej w jednym dzienniku o zasięgu ogólnokrajowym i na stronie internetowej Komendy Głównej Policji;
2) na podstawie ogłoszenia Komendanta Głównego Policji komendanci wojewódzcy (Stołeczny) Policji publikowali własne ogłoszenia (wskazując m.in.: termin i limit przyjęcia, jednostki organizacyjne Policji, do których planowane jest przyjęcie, wymagania stawiane kandydatom określone w ustawie, preferencje w zakresie posiadanego przez kandydata wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, termin i miejsce składania określonych dokumentów, miejsce pobrania kwestionariusza osobowego oraz ankiety bezpieczeństwa);
3) postępowanie kwalifikacyjne składało się z następujących etapów:
   – publikacji ogłoszeń,
   – oceny złożonych dokumentów pod kątem ich zgodności z wymaganiami zawartymi w ogłoszeniu, zwanej dalej „oceną złożonych dokumentów”,
   – rozmowy wstępnej z kandydatem (w szczególności dot. poinformowania o dalszych etapach postępowania kwalifikacyjnego),
   – sprawdzenia w ewidencjach, rejestrach i kartotekach prawdziwości danych zawartych w kwestionariuszu osobowym, zwanego dalej „sprawdzeniem w ewidencjach”,
   – testu wiedzy ogólnej, w szczególności w zakresie wybranych zagadnień dotyczących funkcjonowania administracji oraz bezpieczeństwa i porządku publicznego,
   – oceny sprawności fizycznej według kryteriów określonych przez Komendanta Głównego Policji (etap ten wobec kandydatów do służby kandydackiej był przeprowadzany w oparciu o odrębny przepis Komendanta Głównego Policji aniżeli w stosunku do pozostałych kandydatów),
   – testu psychologicznego określającego predyspozycje intelektualne i osobowościowe kandydata,
   – postępowania sprawdzającego realizowanego na podstawie przepisów o ochronie informacji niejawnych,
   – wywiadu zorganizowanego mającego na celu w szczególności ocenę umiejętności formułowania myśli, nawiązywania i podtrzymywania kontaktu, autoprezentacji kandydata oraz motywacji kandydata do służby,
   – ustalenia przez komisję lekarską, podległą ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych, zdolności fizycznej i psychicznej kandydata do służby, zwanego dalej „komisją lekarską”,
   – zatwierdzenia listy kandydatów do służby przez przełożonego właściwego w sprawach postępowania kwalifikacyjnego[14];
4) przeprowadzanie poszczególnych etapów postępowania kwalifikacyjnego powierzono:
   – osobom wyznaczonym przez komendanta wojewódzkiego (Stołecznego) Policji – **przeprowadzanie rozmowy wstępnej z kandydatem**,
   – Wyższej Szkole Policji w Szczytnie oraz szkołom policyjnym – **przeprowadzanie testu wiedzy ogólnej oraz oceny sprawności fizycznej**,
   – zespołowi powołanemu przez komendanta wojewódzkiego (Stołecznego) Policji, składającego się z dwóch przedstawicieli komórki organizacyjnej do spraw doboru kandydatów oraz psychologa, w tym fakultatywnie przedstawiciela właściwych merytorycznie służb Policji oraz organizacji zakładowej związku zawodowego policjantów – **przeprowadzanie wywiadu zorganizowanego**,
   – komisji powołanej przez komendanta wojewódzkiego (Stołecznego) Policji, składającej się z dwóch przedstawicieli komórki organizacyjnej do spraw doboru kandydatów, w tym kierownika tej komórki, kierownika komórki organizacyjnej do spraw kadr, przedstawiciela właściwej merytorycznie służby Policji oraz przedstawiciela organizacji zakładowej związku zawodowego policjantów – **sporządzenie listy kandydatów do służby spełniających warunki przyjęcia do służby w Policji** (na liście umieszczano wyłącznie tych kandydatów, którzy uzyskali pozytywny wynik z etapów postępowania kwalifikacyjnego).

Zasadą generalną prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego było to, że komórka organizacyjna do spraw doboru kandydatów, tj. komórka organizacyjna w Komendzie Głównej Policji oraz komendzie wojewódzkiej (Stołecznej) Policji właściwa do prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego wobec kandydatów do służby[15], organizowała przebieg całego postępowania, m.in. wyznaczając kandydatowi terminy i miejsca przystępowania do poszczególnych etapów postępowania kwalifikacyjnego, tj. do: testu wiedzy, oceny sprawności fizycznej, testu psychologicznego, postępowania sprawdzającego, wywiadu zorganizowanego oraz komisji lekarskiej.

Postępowanie kwalifikacyjne prowadził Komendant Główny Policji wobec kandydatów do służby w Komendzie Głównej Policji oraz komendant wojewódzki (Stołeczny) Policji wobec kandydatów do służby w jednostkach organizacyjnych Policji podległych właściwemu komendantowi wojewódzkiemu (Stołecznemu) Policji. Istotne jest również to, że postępowanie kwalifikacyjne prowadził jeden przełożony właściwy w sprawach postępowania kwalifikacyjnego, co oznaczało, iż kandydat mógł przystąpić do postępowania kwalifikacyjnego wyłącznie w jednej komendzie wojewódzkiej Policji albo w Komendzie Stołecznej Policji, albo w Komendzie Głównej Policji[16]. Wspierająca procedurę doboru aplikacja CRDK m.in. pozwalała ujawniać fakt, że w stosunku do kandydata, który składał wymagane dokumenty w danej komendzie wojewódzkiej Policji, prowadzone jest już postępowanie kwalifikacyjne przez inną komendę wojewódzką (Stołeczną) Policji. W takim przypadku złożone przez kandydata dokumenty w kolejnej komendzie wojewódzkiej Policji były mu zwracane ze względu na regulację wynikającą z § 6 ust. 2 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 maja

2005 r. w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji.
Przełożony właściwy w sprawach postępowania kwalifikacyjnego – Komendant Główny Policji, komendant wojewódzki (Stołeczny) Policji – mógł zwrócić się o przeprowadzenie czynności z zakresu postępowania kwalifikacyjnego lub zlecić ich wykonanie kierownikowi innej jednostki organizacyjnej Policji[17]. W większości przypadków uprawnienie to wykorzystywane było do przeprowadzenia wywiadu zorganizowanego lub testu psychologicznego przez innego komendanta wojewódzkiego Policji, w przypadku gdy podległy pracownik przystąpił do postępowania kwalifikacyjnego w komendzie wojewódzkiej (Stołecznej) Policji, wykonując w niej na co dzień zadania w komórce organizacyjnej właściwej do prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego wobec kandydatów do służby albo komórce psychologów policyjnych. Taki tryb postępowania miał na celu przede wszystkim zapewnienie obiektywizmu postępowania kwalifikacyjnego i eliminację nepotyzmu w jednostkach organizacyjnych Policji.
Jak wspominano wcześniej, postępowanie kwalifikacyjne jest prowadzone w sposób otwarty i ma charakter konkursowy. W myśl tej zasady wprowadzony został system punktowy, w oparciu o który oceniane były wyniki uzyskiwane przez kandydatów do służby w poszczególnych etapach postępowania kwalifikacyjnego.
Ponadto takim systemem oceniano również preferencje kandydatów w zakresie posiadanego przez nich wykształcenia i kwalifikacji zawodowych.
System punktowy oceny wyników etapów postępowania kwalifikacyjnego oraz preferencji określał załącznik nr 2 do rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 maja 2005 r. w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji. Zgodnie z ww. załącznikiem etapy postępowania kwalifikacyjnego podlegały ocenie w systemie punktowym (tabela 1).

Tabela 1. Ocena etapów postępowania kwalifikacyjnego.

Lp.	Etap postępowania	Liczba punktów	Procentowy udział
1.	Test wiedzy ogólnej	40	20%
2.	Ocena sprawności fizycznej	40	20%
3.	Test psychologiczny	60	30%
4.	Wywiad zorganizowany	60	30%
Łącznie		**200**	**100%**

Preferencje w zakresie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kandydata do służby, określone w ogłoszeniu, podlegały ocenie w systemie punktowym (tabela 2). Punkty za potwierdzoną znajomość języka obcego oraz punkty za posiadane wykształcenie sumowało się.

Tabela 2. Preferencje w zakresie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych kandydata do służby.

Lp.	Preferencje	Liczba punktów
1.	Wykształcenie wyższe o specjalności przydatnej dla służby w Policji	18
2.	Wykształcenie wyższe	16
3.	Wykształcenie licencjackie o specjalności przydatnej dla służby w Policji (kierunki administracyjno-prawne, ekonomiczne, społeczne)	14
4.	Wykształcenie licencjackie	12
5.	Wykształcenie średnie	10
6.	Potwierdzona znajomość języka obcego w stopniu dobrym	2

Preferencje kandydata do służby nieposiadającego średniego wykształcenia, ubiegającego się o przyjęcie do służby w oddziałach prewencji Policji, określone w ogłoszeniu, podlegały ocenie w systemie punktowym (tabela 3).

Tabela 3. Preferencje kandydata do służby nieposiadającego średniego wykształcenia, ubiegającego się o przyjęcie do służby w oddziałach prewencji Policji.

Lp.	Preferencje	Liczba punktów
1.	Ukończona zasadnicza szkoła zawodowa	2
2.	Ukończone kursy specjalistyczne przydatne dla służby w oddziałach prewencji Policji	od 1 do 2
3.	Prawo jazdy kategorii „C”	1
4.	Uprawianie dyscyplin sportowych przydatnych dla służby w oddziałach prewencji Policji	od 1 do 2
5.	Potwierdzona znajomość języka obcego w stopniu dobrym	2
6.	Wzrost co najmniej 175 cm	1

Tabela 1–3 – źródło: rozporządzenie MSWiA z dnia 19 maja 2005 r. w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji, załącznik nr 2.

Punkty uzyskane przez kandydata do służby w poszczególnych punktowanych etapach postępowania kwalifikacyjnego oraz punkty za preferencje sumowało się. Łączna liczba punktów możliwych do uzyskania wynosiła 220. Z kolei w przypadku kandydata nieposiadającego średniego wykształcenia, ubiegającego się o przyjęcie do służby w oddziałach prewencji Policji, wynosiła 210[18].
Należy podkreślić, iż postępowanie kwalifikacyjne prowadzone w stosunku do kandydata nieposiadającego średnie-

go wykształcenia, ubiegającego się o przyjęcie do służby w oddziałach prewencji Policji miało na celu ustalenie jego szczególnych predyspozycji do służby w oddziałach prewencji Policji. W ramach postępowania kwalifikacyjnego brało się pod uwagę wyniki uzyskane z poszczególnych etapów oraz jako preferencje: ukończoną zasadniczą szkołę zawodową; ukończone kursy specjalistyczne, szczególnie kurs strzelecki; uprawianie dyscyplin sportowych, zwłaszcza sportów walki, motorowych, samochodowych, strzeleckich, spadochroniarstwa, technik wysokościowych; posiadanie prawa jazdy kategorii „C", a także posiadanie co najmniej 175 cm wzrostu.

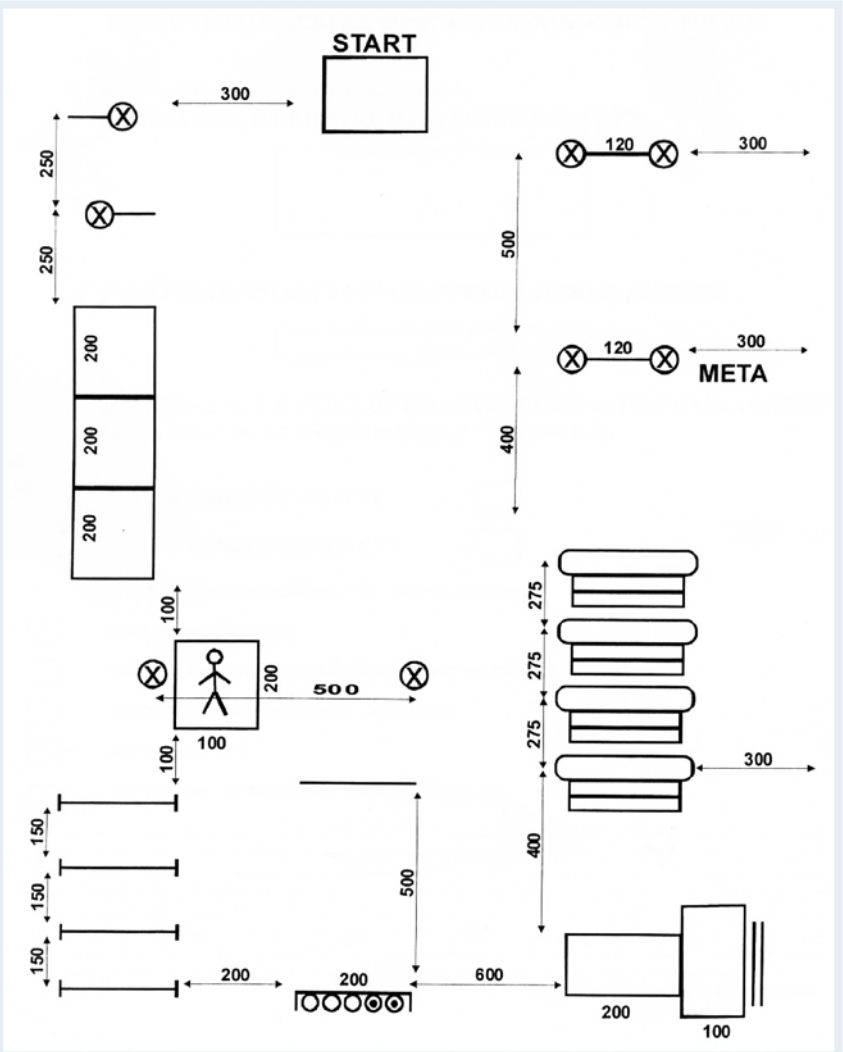
Procedura doboru do służby w Policji rozpoczynała się z chwilą złożenia przez kandydata dokumentów wskazanych w ogłoszeniu komendanta wojewódzkiego (Stołecznego) Policji. Ogłoszenie określało również termin i miejsca ich składania. W zakres tych dokumentów wchodziły[19]:

- podanie o przyjęcie do służby adresowane do komendanta wojewódzkiego (Stołecznego) Policji,
- wypełniony kwestionariusz osobowy (wskazany w załączniku nr 1 do rozporządzenia),
- odręcznie napisany życiorys,
- świadectwa pracy lub służby z poprzednich miejsc pracy lub służby,
- dokumenty potwierdzające posiadane wykształcenie oraz kwalifikacje zawodowe,
- wypełniona ankieta bezpieczeństwa osobowego określona w ustawie z dnia 22 stycznia 1999 r. o ochronie informacji niejawnych,
- informacja o osobie z Krajowego Rejestru Karnego (potwierdzenie z Biura Informacyjnego KRK, czy kandydat został prawomocnie skazany za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe, w celu potwierdzenia, czy spełnia warunek wynikający z art. 25 ust. 1 ustawy, dotyczący niekaralności),
- inne dokumenty, jeżeli obowiązek ich złożenia wynika z odrębnych przepisów lub określonych preferencji (np. dokument potwierdzający uprawianie dyscyplin wojskowych).

Przełożony właściwy w sprawach postępowania kwalifikacyjnego (Komendant Główny Policji, komendant wojewódzki (Stołeczny) Policji) zawiadamiał pisemnie kandydata do służby o[20]:

1) niewszczęciu postępowania kwalifikacyjnego w przypadku złożenia po terminie dokumentów wskazanych w ogłoszeniu;
2) zakończeniu postępowania kwalifikacyjnego prowadzonego wobec kandydata do służby w przypadku:
   a) niespełnienia wymagań zawartych w ogłoszeniu (wynikających z art. 25 ust. 1 ustawy),
   b) niezłożenia wymaganych w ogłoszeniu dokumentów (np. dokumentu potwierdzającego posiadane wykształcenie, informacji z Krajowego Rejestru Karnego),
   c) uzyskania negatywnego wyniku z:
      - oceny złożonych dokumentów (np. brak jednego z dokumentów),
      - sprawdzenia w ewidencjach, rejestrach i kartotekach prawdziwości danych zawartych w kwestionariuszu osobowym (np. zatajenie lub podanie nieprawdziwych danych),
      - testu wiedzy ogólnej,
      - oceny sprawności fizycznej,
      - testu psychologicznego,
      - postępowania sprawdzającego (odmowa wydania poświadczenia bezpieczeństwa potwierdzającego dawanie rękojmi zachowania tajemnicy),
      - komisji lekarskiej (orzeczenie o niezdolności do służby w Policji).

Niezależnie od wskazanych wyżej przypadków zakończenia postępowania kwalifikacyjnego Komendant Główny Policji, komendant wojewódzki (Stołeczny) Policji mógł przerwać postępowanie w każdym czasie, z innych przyczyn, pisemnie zawiadamiając o tym kandydata[21]. Najczęściej przepis ten stosowany był w sytuacji, gdy in-



Schemat sprawnościowego toru przeszkód, decyzja nr 350 Komendanta Głównego Policji z dnia 29 czerwca 2005 r. w sprawie wprowadzenia kryteriów oceny sprawności fizycznej osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji (Dz. Urz. KGP poz. 80).

formacje uzyskane o kandydacie w toku prowadzonego postępowania kwalifikacyjnego wykazały, iż ze względu na ich rodzaj oraz zakres kandydatura danej osoby nie znajduje uzasadnienia w potrzebach kadrowych Policji (np. kandydat „przewijał" się w materiałach operacyjnych; typowany był jako członek określonej grupy przestępczej; opinia o kandydacie z miejsca jego zamieszkania potwierdzała, iż nie spełnia on wymogu dotyczącego posiadania nieposzlakowanej opinii, np. nie przestrzegał norm współżycia społecznego).

W przypadku gdy postępowanie kwalifikacyjne zostało zakończone z powodu uzyskania przez kandydata wyniku negatywnego z danego etapu postępowania, ponowne przystąpienie do postępowania kwalifikacyjnego mogło nastąpić nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od dnia jego zakończenia[22].

Jednocześnie kandydat, który po zakończeniu postępowania kwalifikacyjnego został umieszczony na liście kandydatów (uzyskał pozytywny wynik z etapów postępowania kwalifikacyjnego), lecz nie został przyjęty do służby w Policji z powodu limitu przyjęć, mógł ponownie ubiegać się o przyjęcie, jeżeli spełnił wymagania określone w ogłoszeniu oraz jeżeli kolejny termin przyjęcia nie przypadał później niż 12 miesięcy od dnia zakończenia wobec niego postępowania kwalifikacyjnego, np. kandydat zakończył postępowanie w dniu 15 stycznia, z kolei w dniu 2 lutego nastąpiło przyjęcie do służby 20 osób, jednakże ww. kandydat nie został przyjęty z uwagi na uzyskaną liczbę punktów (zajmował pozycję na liście kandydatów wyższą niż 20.), wówczas mógł być przyjęty w następnych terminach, jednakże nie później, niż do dnia 1 lutego roku następnego.

W przypadku, o którym mowa wyżej, kandydat ponownie przystępował do etapów postępowania[23]:

1) oceny złożonych dokumentów,
2) sprawdzenia w ewidencjach,
3) przeprowadzenia postępowania sprawdzającego.

Oczywiście wobec takiego kandydata w następnych terminach przyjęć do służby zastosowanie miał przepis, który stanowił, iż kolejność na liście ustala się w zależności od łącznej liczby uzyskanych punktów przez wszystkich kandydatów, od najwyższej do najniższej.

Zatwierdzoną listę kandydatów komendant wojewódzki (Stołeczny) Policji przekazywał właściwym przełożonym, o których mowa w art. 32 ustawy (tj. wyłącznie komendantom powiatowym, miejskim, rejonowym Policji), w terminie co najmniej 14 dni przed planowanym terminem przyjęcia do służby w Policji.

Komendant powiatowy/miejski/rejonowy Policji podejmował decyzję o nawiązaniu stosunku służbowego, wybierając kandydatów do służby, którzy uzyskali największą liczbę punktów. W przypadku równej liczby punktów (np. limit przyjęcia w danym terminie wynosił 60 osób, pozycje na liście od 55 do 63 zajmowali kandydaci z tą samą liczbą punktów), spośród takiej grupy komendant powiatowy/miejski/rejonowy Policji wskazywał kandydatów, w stosunku do których podejmowane były czynności związane z nawiązaniem stosunku służbowego[24].

[1] Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.

[2] Rozporządzenie MSWiA z dnia 12 stycznia 2022 r. w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji (Dz. U. poz. 109), § 3.

[3] Rozporządzenie MSWiA z dnia 19 maja 2005 r. w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji (Dz. U. Nr 97, poz. 822), § 19.

[4] Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, *Sprawozdanie podsumowujące realizację I etapu Programu zwalczania korupcji – Strategia Antykorupcyjna*, 2004, s. 3.

[5] Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, *Program zwalczania korupcji – Strategia Antykorupcyjna: I etap wdrażania*, s. 1.

[6] Tamże.

[7] Tamże, s. 4.

[8] Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, P*rogram zwalczania korupcji – Strategia Antykorupcyjna: II etap wdrażania 2005–2009*, Warszawa 2005, s. 5.

[9] Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, *Sprawozdanie podsumowujące realizację I etapu Programu zwalczania korupcji – Strategia Antykorupcyjna*, s. 55.

[10] Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, *Program zwalczania korupcji – Strategia Antykorupcyjna: II etap wdrażania 2005–2009*, s. 5.

[11] Tamże, tabela stanowiąca załącznik do programu, obszar IV *Wymiar sprawiedliwości i organy zajmujące się walką z korupcją*.

[12] Fundacja im. Stefana Batorego, *Polityka antykorupcyjna. Ocena skuteczności polityki antykorupcyjnej polskich rządów prowadzonej w latach 2001–2011*, Warszawa 2011, s. 187.

[13] Rozporządzenie MSWiA z dnia 19 maja 2005 r. w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji, § 3 ust. 2 oraz § 4 ust. 1.

[14] Tamże, § 3, § 4, § 6 ust. 1, § 7 ust. 1, § 15 ust. 2.

[15] Tamże, § 2 pkt 5.

[16] Tamże, § 6 ust. 2.

[17] Tamże, § 6 ust. 3.

[18] Tamże, załącznik nr 2.

[19] Tamże, § 4 ust. 2 pkt 4.

[20] Tamże, § 9 ust. 1.

[21] Tamże, § 9 ust. 2.

[22] Tamże, § 9 ust. 3.

[23] Tamże, § 16 ust. 1 i 2.

[24] Tamże, § 15 ust. 3–5.

Summary

Selection of the candidates for the service in the Police in the years 2005–2022. Part 1. The new system of selection for the service in the Police implemented since 1 July 2005

The article brings closer the issues related to the evaluation of selection procedure conducted towards the candidates applying for the service in the Police. The first part of this article explains to the readers the essence and purpose of carried out in 2005 implementation of the selection procedure for the service in the Police, the backbone of which constitutes the important pillar until the present day. In the following parts the readers will have the opportunity to familiarize with the directions of modifications of the above mentioned procedure as well as the factors which had an influence on the implemented changes.

Tłumaczenie: Katarzyna Olbryś