

**OPIS METODY ANALITYCZNO-PUNKTOWEJ ORAZ WARTOŚCI PUNKTOWE  
DLA KRYTERIÓW SZCZEGÓŁOWYCH DLA WYŻSZYCH STANOWISK**

W ramach każdego z sześciu kryteriów można wybrać tylko jeden poziom określający minimalne wymagania zapewniające prawidłowe wykonywanie pracy na wartościowanym stanowisku pracy.

Wybierając odpowiednią wartość punktową w ramach każdego z kryteriów, należy wziąć pod uwagę najbardziej wymagający obszar odpowiedzialności (zadanie) spośród wszystkich obszarów odpowiedzialności (zadań) przypisanych do danego stanowiska pracy.

**I. KWALIFIKACJE (WIEDZA I DOŚWIADCZENIE)**

Wymagany zakres wiedzy specjalistycznej i umiejętności oraz długość i charakter doświadczenia zawodowego zapewniający odpowiednie przygotowanie do pełnienia danej roli.

DŁUGOŚĆ I CHARAKTER DOŚWIADCZENIA  ZAKRES WIEDZY MERYTORYCZNEJ		wymagania zgodne z ustawowym minimum (możliwy brak doświadczenia zawodowego na stanowisku kierowniczym)	wymagane doświadczenie zawodowe w kierowaniu zespołem (minimum kilkusobowym)	wymagane doświadczenie w kierowaniu złożoną, wielozespołową częścią urzędu lub organizacji	wymagane doświadczenie w kierowaniu całymi urzędami lub organizacjami
		A	B	C	D
<b>WYKSZTAŁCENIE WYŻSZE</b> (tytuł zawodowy magistra lub równorzędny) o dowolnej specjalizacji	1	30	80	120	180
<b>SPECJALISTYCZNA WIEDZA ZAWODOWA</b> uzyskana dzięki wykształceniu i/lub praktyce zawodowej — w jednym obszarze specjalizacji — zbieżnym z profilem zarządzanej struktury	2	60	120	170	240
<b>EKSPERCKA WIEDZA ZAWODOWA</b> uzyskana dzięki wykształceniu i/lub praktyce zawodowej w kilku różnych obszarach specjalizacji merytorycznej lub wymagane uprawnienia zawodowe	3	100	150	240	300

## II. ROLA STANOWISKA PRACY I ZAKRES WPŁYWU DECYZYJNEGO

Rola w realizacji lub opracowywaniu strategii lub polityk oraz zasięg ich oddziaływania, w tym:

- merytoryczna odpowiedzialność finansowa za rozdysponowywanie środków finansowych (niekoniecznie równoznaczna z formalną odpowiedzialnością finansową),
- nadzór pełniony nad zewnętrznymi instytucjami.

Poziomy		STRATEGIE /POLITYKI WEWNĘTRZNE określają sposoby działania organizacji i zagadnienia merytoryczne związane z wewnętrznym funkcjonowaniem urzędu	STRATEGIE/POLITYKI ZEWNĘTRZNE określają zagadnienia merytoryczne, skierowane na zewnątrz i związane z właściwością danego urzędu (w tym nadzór nad instytucjami zewnętrznymi)	
		A	LOKALNE MIEJSCOWE / REGIONALNE	OGÓLNOPOLSKIE/ MIĘDZYNARODOWE
			B	C
<b>ROLA WYKONAWCZA</b> realizuje (wykonuje) strategię, polityki ustalone przez inne stanowiska, sprawuje nadzór, wydaje decyzje	1	100	180	300
<b>ROLA DORADCZA</b> konsultuje, doradza innym stanowiskom w zakresie tworzenia strategii, polityk	2	160	240	360
<b>ROLA AUTORA/WSPÓŁAUTORA</b> tworzy, przygotowuje strategię polityki	3	240	320	440

## III. ZARZĄDZANIE LUDŹMI

Złożoność zarządzania w odniesieniu do podległych pracowników, z uwzględnieniem ich liczby oraz rozpiętości kierowanej struktury. Należy brać pod uwagę wszystkich pracowników.

Poziomy		Wartości punktowe
1	Brak permanentnego kierowania pracownikami — kieruje pracownikami tylko w czasie zastępowania kierującego komórką organizacyjną lub w czasie koordynowania projektów	0
2	Kieruje — tylko bezpośrednio — nie więcej niż 12 pracownikami	60
3	Kieruje co najwyżej 3 zespołami z podległymi osobami zarządzającymi niższego szczebla, albo kieruje bezpośrednio co najmniej 13 pracownikami	120
4	Kieruje 4—8 zespołami z podległymi osobami zarządzającymi	160
5	Kieruje więcej niż 8 zespołami z podległymi osobami zarządzającymi lub zarządza urzędem liczącym do 200 pracowników	220
6	Zarządza urzędem liczącym powyżej 200, ale nie więcej niż 600 pracownikami	280
7	Zarządza urzędem liczącym powyżej 600, ale nie więcej niż 1000 pracowników	340
8	Zarządza urzędem powyżej 1000 pracowników	400

#### IV. ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW

Sposób rozumowania — proces aktywności umysłowej — potrzebny do optymalnego wykonywania zadań na danym stanowisku pracy.

Poziomy		Wartości punktowe
1	<b>PODEJŚCIE ANALITYCZNE</b> Podejmowanie decyzji i rozwiązywanie problemów w konkretnych sytuacjach niestandardowych, ale nie kompleksowych, z wykorzystaniem umiejętności analitycznego myślenia; wymaga kreatywności, innowacyjności, elastyczności	120
2	<b>PODEJŚCIE SYNTETYCZNE</b> Podejmowanie decyzji i rozwiązywanie problemów dotyczące złożonych kompleksowych sytuacji, z krótko lub średnioterminową perspektywą planowania (1—3 lata), z wykorzystaniem umiejętności syntetycznego, całościowego myślenia	240
3	<b>PODEJŚCIE STRATEGICZNE</b> Podejmowanie decyzji i rozwiązywanie problemów dotyczących wielu różnorodnych, kompleksowych, złożonych obszarów merytorycznych, związanych typowo z długoplanową, wieloletnią perspektywą planowania, z wykorzystaniem umiejętności strategicznego myślenia	400

#### V. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA ŚRODKI PUBLICZNE

Rzeczywista skala formalnej odpowiedzialności za zarządzanie środkami finansowymi — w ciągu roku — na podstawie formalnych upoważnień do zaciągania zobowiązań i do dysponowania środkami finansowymi.

Poziomy		Wartości punktowe
1	brak odpowiedzialności za środki finansowe	0
2	do 500 tys. PLN	40
3	pow. 500 tys. do 5 mln PLN	90
4	pow. 5 mln do 50 mln PLN	140
5	pow. 50 mln do 500 mln PLN	200
6	pow. 500 mln PLN	260

#### VI. CHARAKTER I POZIOM REPREZENTACJI

Charakter i szczebel reprezentowania państwa lub urzędu.

SZCZEBEL REPREZENTACJI/ RANGA PARTNERÓW CHARAKTER ODPOWIEDZIALNOŚCI ZWIĄZANEJ Z REPREZENTACJĄ		KONTAKTY LOKALNE w tym z przedstawicielami jednostek organizacyjnych innych urzędów A	KONTAKTY KRAJOWE w tym z kierownikami innych urzędów B	KONTAKTY MIĘDZYNARODOWE C
Formalna reprezentacja urzędu	1	20	40	60
Kształtowanie więzi, budowanie relacji z parterami w ramach regularnych kontaktów (współpracy)	2	50	100	140
Odpowiedzialność za prowadzenie negocjacji	3	100	160	200