

Zarządzenie nr 10/2021  
Dyrektora Muzeum Zachodniokaszubskiego w Bytowie  
z dnia 24 marca 2021 roku  
w sprawie „Regulaminu naboru pracowników na wolne stanowiska w Muzeum  
Zachodniokaszubskim w Bytowie”

§ 1

Ustalam „Regulamin naboru pracowników na wolne stanowiska w Muzeum Zachodniokaszubskim w Bytowie”, stanowiący Załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

1. Pracownikiem zatrudnianym na wolne stanowisko w Muzeum Zachodniokaszubskim w Bytowie, w oparciu o Regulamin może być osoba, która spełnia wymagania kwalifikacyjne:

- a) dla stanowisk działalności podstawowej określone w odrębnych przepisach,
- b) dla stanowisk administracji i obsługi określone w tabeli wymagań kwalifikacyjnych dla pracowników zatrudnianych na stanowiskach administracji i obsługi, określone w „Regulaminie wynagradzania pracowników Muzeum Zachodniokaszubskiego w Bytowie” wprowadzone Zarządzeniem Nr 8 z dnia 15 czerwca 2017 roku Dyrektora Muzeum Zachodniokaszubskiego w Bytowie.

2. Osoby zatrudnione przed wejściem w życie Zarządzenia, nie spełniające wymagań kwalifikacyjnych określonych dla stanowisk, o których mowa w pkt. a) i b), pozostają zatrudnione na zajmowanym stanowisku.

§ 3

Wykonanie Zarządzenia powierzam pracownikowi działu administracyjno-księgowego.

§ 4

Traci moc Zarządzenie nr 10 z dnia 19 września 2014 roku.

§ 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR  
Muzeum Zachodniokaszubskiego

*dr Tomasz Siemiński*  
kustosz dyplomowany

Informacja o wyłączeniu jawności informacji publicznej na podstawie art. 8 ust. 5 o dostępie do informacji publicznej (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2176).

**Podstawa prawna wyłączenia jawności:**

Art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej.

Art. 24 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. U. UE. L. z 2016 r. Nr 119, str. 1 z późn. zm.).

**Podmiot, którego dotyczy wyłączenie jawności:** ochrona prywatności osób fizycznych.

**Zakres wyłączenia:** imiona i nazwiska oraz podpisy osób fizycznych.

**Osoba dokonująca wyłączenia jawności:** Inspektor Ochrony Danych Piotr Piątek

## **REGULAMIN NABORU PRACOWNIKÓW NA WOLNE STANOWISKA W MUZEUM ZACHODNIOKASZUBSKIM W BYTOWIE**

### **Zasady ogólne**

#### **§ 1**

- 1. Cel Regulaminu:** celem Regulaminu jest ustalenie zasad zatrudniania pracowników w Muzeum Zachodniokaszubskim w Bytowie na podstawie umowy o pracę, na wolnych stanowiskach, w oparciu o otwarty i konkurencyjny nabór.
- 2. Zakres Regulaminu:** Regulamin reguluje zasady naboru pracowników na wolne stanowiska, zatrudnianych na podstawie umowy o pracę z wyłączeniem okoliczności, jak poniżej:
  - a) w związku z przesunięciem pracownika zatrudnionego w Muzeum na inne stanowisko pracy, posiadającego kwalifikacje wymagane na danym stanowisku – na mocy porozumienia,
  - b) zatrudnienia na stanowiskach pomocniczych i obsługi oraz pracowników zatrudnianych sezonowo do obsługi ekspozycji (m. in. opiekun ekspozycji, pomoc muzealna, przewodnik, robotnik gospodarczy),
  - c) pracowników zatrudnianych w drodze awansu wewnętrznego,
  - d) zatrudnienia pracowników po odbyciu co najmniej półrocznego stażu lub praktyk w Muzeum.
- 3. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:**
  - a) Dyrektora – rozumie się przez to Dyrektora Muzeum Zachodniokaszubskiego w Bytowie,
  - b) Komisji – rozumie się przez to Komisję Rekrutacyjną powołaną Zarządzeniem przez Dyrektora Muzeum Zachodniokaszubskiego w Bytowie.
  - c) Muzeum – rozumie się przez to Muzeum Zachodniokaszubskie w Bytowie.

### **Podjęcie decyzji o rozpoczęciu procedury rekrutacyjnej na wolne stanowisko**

#### **§ 2**

1. Kierownicy komórek organizacyjnych w Muzeum zobowiązani są do stałego monitorowania potrzeb kadrowych i prognozowania mogących wyniknąć w niedalekiej przyszłości wakatów.
2. Potrzeba stworzenia nowego stanowiska pracy może powstać w szczególności w wyniku:
  - a) planowanych zmian w strukturze organizacyjnej Muzeum,
  - b) zmiany przepisów nakładających na Muzeum nowe kompetencje i zadania,
  - c) analizy zmian związanych z ruchem w ramach zasobów kadrowych (przejście na emeryturę, rentę itp.).
3. Decyzję o konieczności zatrudnienia pracownika podejmuje Dyrektor w oparciu o uzasadniony pisemny wniosek złożony przez Kierownika komórki organizacyjnej o wakuującym stanowisku.
4. Przed podjęciem decyzji o wszczęciu procedury naboru zewnętrznego Dyrektor w ramach prowadzonej polityki kadrowej dokonuje analizy możliwości przeprowadzenia naboru wewnętrznego spośród zatrudnionych w Muzeum pracowników, spełniających wymogi formalne.
5. W przypadku podjęcia przez Dyrektora decyzji o konieczności wszczęcia procedury naboru zewnętrznego, Kierownik komórki organizacyjnej zobligowany jest do przedłożenia do akceptacji przez Dyrektora projektu opisu stanowiska na wakujące miejsce pracy oraz zakresu czynności. Wzór formularza opisu stanowiska stanowi załącznik nr 1 do Regulaminu.
6. Akceptacja projektu opisu stanowiska pracy oraz zgoda Dyrektora powodują rozpoczęcie procedury naboru kandydatów na wolne stanowisko.

### **Etapy naboru**

#### **§ 3**

Nabór obejmuje:

1. Powołanie Komisji Rekrutacyjnej.
2. Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko.
3. Składanie papierów aplikacyjnych.

4. Selekcja końcowa kandydatów, która może być przeprowadzona na podstawie:
  - a) testu kwalifikacyjnego,
  - b) rozmowy kwalifikacyjnej.
5. Sporządzenie protokołu z przeprowadzonego naboru na dane stanowisko.
6. Podjęcie decyzji o zatrudnieniu i podpisaniu umowy o pracę.
7. Ogłoszenie wyników naboru.

#### **Powołanie Komisji Rekrutacyjnej**

##### **§ 4**

1. Procedurę naboru prowadzi Komisja, powoływana każdorazowo przez Dyrektora w składzie:
  - a) Dyrektor lub osoba przez niego upoważniona – Przewodniczący Komisji,
  - b) Główny księgowy – Sekretarz Komisji,
  - c) Kierownik Działu właściwy merytorycznie ze względu na stanowisko, do którego przeprowadza się nabór.
2. Dyrektor, jeżeli uzna za uzasadnione, może uzupełnić skład Komisji o dodatkową osobę posiadającą niezbędne kwalifikacje, wiedzę lub doświadczenie, które mogą być przydatne podczas prowadzenia naboru.
3. Komisja pracuje w składzie co najmniej 3 osobowym.
4. W skład Komisji nie może być powołana osoba, która jest małżonkiem, krewnym lub powinowatym do drugiego stopnia włącznie osoby, której dotyczy nabór, albo pozostaje z nią w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić uzasadnione wątpliwości co do bezstronności tej osoby.
5. Komisja działa do czasu zakończenia procedury naboru na wolne stanowisko pracy.

#### **Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko**

##### **§ 5**

1. Ogłoszenie o wolnym stanowisku umieszcza się na stronie internetowej Muzeum, w Biuletynie Informacji Publicznej oraz na tablicy informacyjnej w siedzibie Muzeum.
2. Możliwe jest umieszczenie ogłoszeń dodatkowo w innych miejscach, np. w prasie regionalnej, biurach pośrednictwa pracy, itp.
3. Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko zawiera:
  - a) nazwę i adres Muzeum,
  - b) określenie stanowiska,
  - c) określenie wymagań związanych ze stanowiskiem zgodnie z opisem danego stanowiska, ze wskazaniem, które z nich są niezbędne, a które dodatkowe,
  - d) wskazanie zakresu zadań wykonywanych na stanowisku,
  - e) wskazanie wymaganych dokumentów,
  - f) określenie terminu i miejsca składania dokumentów.
4. Projekt ogłoszenia o naborze do zatwierdzenia przez Dyrektora przygotowuje dział administracyjno-księgowy wg wzoru stanowiącego załącznik nr 2 do Regulaminu.
5. Ogłoszenie winno się znajdować w BIP oraz na tablicy ogłoszeń co najmniej 7 dni kalendarzowych od jego opublikowania.

#### **Przyjmowanie dokumentów aplikacyjnych**

##### **§ 6**

1. Po ogłoszeniu umieszczonym w BIP i na tablicy ogłoszeń następuje przyjmowanie dokumentów aplikacyjnych od kandydatów zainteresowanych pracą na wolnym stanowisku.
2. Na dokumenty aplikacyjne składają się:
  - a) list motywacyjny oraz CV wraz z klauzulą: „Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji (zgodnie z ustawą z dnia 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych (Dz. Ustaw z 2018, poz. 1000) oraz zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO))”.
  - b) kwestionariusz osobowy osoby ubiegającej się o zatrudnienie wg obowiązującego wzoru,
  - c) kserokopie świadectw pracy, (jeśli takie posiada) lub oświadczenie kandydata w przypadku trwającego stosunku pracy,
  - d) kserokopie dyplomów potwierdzających wykształcenie,
  - e) kserokopie zaświadczeń o ukończonych kursach, szkoleniach,

3. Dokumenty aplikacyjne składane przez osoby ubiegające się o zatrudnienie mogą być przyjmowane tylko po umieszczeniu ogłoszenia o zorganizowanym naborze na wolne stanowisko i tylko w formie pisemnej.
4. Nie dopuszcza się możliwości przyjmowania dokumentów aplikacyjnych drogą elektroniczną, z wyjątkiem dokumentów opatrzonych bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu (zgodnie z ustawą z dnia 18 września 2001 r. o podpisie elektronicznym – Dz. U. nr 130, poz. 1450 z późn. zm.).
5. Nie dopuszcza się możliwości przyjmowania dokumentów aplikacyjnych poza ogłoszeniem.
6. Dokumenty składane przez osoby ubiegające się o zatrudnienie w Muzeum nie w związku z danym ogłoszeniem o naborze oraz przez kandydatów przystępujących do naboru na wolne stanowisko, które zostały doręczone do Muzeum po upływie terminu do składania dokumentów, nie są rozpatrywane i będą zniszczone lub na wniosek tych osób zwracane.
7. W razie przesłania przez kandydata dokumentów pocztą, za datę doręczenia do Muzeum uważa się datę ich wpływu.

#### **Wstępna selekcja kandydatów – analiza dokumentów aplikacyjnych**

##### **§ 7**

1. Analizy dokumentów dokonuje Komisja.
2. Analiza dokumentów polega na zapoznaniu się przez Komisję z aplikacjami nadesłanymi przez kandydatów.
3. Celem analizy dokumentów, określonym w ogłoszeniu o naborze, jest porównanie danych zawartych w aplikacji z wymaganiami formalnymi określonymi w ogłoszeniu.
4. Wynikiem analizy dokumentów jest wstępne określenie spełnienia wymogów formalnych.

##### **§ 8**

1. Po upływie terminu złożenia dokumentów, określonym w ogłoszeniu o naborze i wstępnej selekcji, następuje sporządzenie listy kandydatów, którzy złożyli aplikacje zgodnie z wymogami ogłoszenia i przeszli do kolejnego etapu naboru.
2. O terminie przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej lub testu, kandydaci, którzy spełniają wymagania formalne, **powiadami są telefonicznie**, nie później niż 3 dni przed planowaną datą rozmowy lub testu.
3. Kandydaci nie zakwalifikowani do drugiego etapu konkursu zostają o tym fakcie powiadomieni w formie pisemnej.

#### **Selekcja końcowa kandydatów**

##### **§ 9**

1. Po przeprowadzeniu wstępnej selekcji, Dyrektor, uwzględniając liczbę kandydatów spełniających wymagania formalne określone w ogłoszeniu o naborze, podejmuje decyzję o sposobie przeprowadzenia selekcji końcowej zmierzającej do wyboru kandydata.
2. Na selekcję końcową mogą się składać:
  - a) test kwalifikacyjny,
  - b) rozmowa kwalifikacyjna.
3. Test opracowuje Kierownik komórki lub inne wskazane przez Dyrektora osoby.
4. Celem testu kwalifikacyjnego jest sprawdzenie wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania określonej pracy.
5. Każde pytanie w teście ma określoną skalę punktową za odpowiedź poprawną.
6. Sprawdzony test parafują wszyscy członkowie Komisji Rekrutacyjnej i dołączają do dokumentów aplikacyjnych każdego z kandydatów.
7. Celem rozmowy kwalifikacyjnej jest nawiązanie bezpośredniego kontaktu z kandydatem i weryfikacja informacji zawartych w aplikacji oraz możliwość oceny:
  - a) predyspozycji i umiejętności kandydata gwarantujących prawidłowe wykonywanie powierzonych obowiązków,
  - b) posiadanej wiedzy na temat Muzeum, w którym ubiega się o stanowisko,
  - c) obowiązków i zakresu odpowiedzialności na stanowiskach poprzednio zajmowanych przez kandydata,
  - d) celów zawodowych kandydata.
8. Ocena kandydatów prowadzona jest metodą punktową w skali 1 – 10 po zakończonych rozmowach kwalifikacyjnych. Z przebiegu rozmowy sporządza się notatkę służbową, którą parafują członkowie Komisji.

##### **§ 10**

1. Po przeprowadzeniu konkursu Komisja ustala wynik konkursu wskazując kandydata, który uzyskał największą sumaryczną ilość punktów i sporządza protokół z przeprowadzonego naboru. Wzór protokołu stanowi załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu.

2. W przypadku:

- a/ braku chętnych do złożenia aplikacji w związku z ogłoszonym naborem,
- b/ niespełnienia przez żadnego z kandydatów warunków formalnych,
- c/ niespełnienia w sposób wystarczający wymogów niezbędnych, gwarantujących prawidłowego wykonanie obowiązków na stanowisku, którego dotyczy nabór, nabór pozostawia się nierozstrzygnięty, a Dyrektor może podjąć decyzję o ponownym wszczęciu procedury naboru.

3. Kandydat zatwierdzony do przyjęcia na stanowisko objęte naborem jest niezwłocznie zawiadamiany o tym fakcie listem poleconym za zwrotnym potwierdzeniem odbioru lub telefonicznie.

4. Pozostali kandydaci uczęszczający w dalszym etapie otrzymują pisemne zawiadomienie w ciągu 3 dni od zakończenia postępowania.

### **Ogłoszenie wyników naboru**

#### **§ 11**

1. Niezwłocznie po przeprowadzonym naborze informacja o wynikach naboru umieszczana jest na tablicy informacyjnej w siedzibie Muzeum oraz w Biuletynie Informacji Publicznej.

2. Informacja o której mowa w ust.1, zawiera:

- 1) nazwę i adres jednostki,
- 2) określenie stanowiska,
- 3) imię i nazwisko wybranego kandydata oraz jego miejsce zamieszkania.

3. Wzór ogłoszenia wyników naboru stanowi załącznik nr 4 do niniejszego Regulaminu.

4. Jeżeli stosunek pracy osoby wyłonionej w drodze naboru ustał w ciągu 3 miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy, możliwe jest zatrudnienie na tym samym stanowisku kolejnej osoby spośród najlepszych kandydatów wymienionych w protokole tego naboru. Przepisy ust. 1, 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

### **Sposób postępowania z dokumentami aplikacyjnymi**

#### **§ 12**

1. Dokumenty aplikacyjne kandydata, który zostanie wyłoniony w procesie rekrutacji, zostaną dołączone do jego akt osobowych.

2. Dokumenty aplikacyjne pozostałych osób będą zniszczone lub na wniosek tych osób zwrócone.

**FORMULARZ OPISU STANOWISKA PRACY  
W MUZEUM ZACHODNIOKASZUBSKIM W BYTOWIE**

**A. DANE PODSTAWOWE**

**1. Nazwa stanowiska pracy**

.....

**2. Komórka organizacyjna (jednostka organizacyjna)**

.....

**B. WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE**

**1. Wykształcenie**

.....

**2. Wymagany profil (specjalność)**

.....

**3. Obligatoryjne uprawnienia**

.....

**4. Doświadczenie zawodowe:**

.....

**5. Umiejętności zawodowe**

.....

.....

.....

.....

**C. ZAKRES ZADAŃ WYKONYWANYCH NA STANOWISKU**

**1. Zadania główne**

.....

.....

.....

**2. Zadania pomocnicze**

.....

.....

**3. Zadania okresowe**

.....

.....

**D. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACOWNIKA**

**Zasady odpowiedzialności pracownika na stanowisku**

.....

.....

.....

Opis stanowiska sporządził:

.....

Data i podpis

**MUZEUM ZACHODNIOKASZUBSKIE W BYTOWIE  
OGŁASZA NABÓR NA WOLNE STANOWISKO PRACY**

.....  
(nazwa stanowiska pracy)

1. Wymagania niezbędne:

1) .....

2) .....

2. Wymagania dodatkowe:

1) .....

2) .....

3. Zakres wykonywanych zadań na stanowisku:

1) .....

2) .....

4. Wymagane dokumenty:

a) list motywacyjny oraz CV z klauzulą: „Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji (zgodnie z ustawą z dnia 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych (Dz. Ustaw z 2018, poz. 1000) oraz zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO))”.

b) kwestionariusz osobowy osoby ubiegającej się o zatrudnienie wg obowiązującego wzoru,

c) kserokopie świadectw pracy, (jeśli takie posiada) lub oświadczenie kandydata w przypadku trwającego stosunku pracy,

d) kserokopie dyplomów potwierdzających wykształcenie,

e) kserokopie zaświadczeń o ukończonych kursach, szkoleniach,

Wymagane dokumenty aplikacyjne należy składać lub przysyłać w terminie do dnia ..... godz. .... pod adresem **Muzeum Zachodniokaszubskie w Bytowie, 77 – 100 Bytów, ul. Zamkowa 2** w zaklejonnych kopertach z dopiskiem: „**Nabór na wolne stanowisko**.....(nazwa stanowiska)”.

Aplikacje, które wpłyną do Muzeum po wyżej określonym terminie nie będą rozpatrywane.

Z Regulaminem naboru można się zapoznać w Muzeum Zachodniokaszubskim. Dodatkowe informacje można uzyskać pod numerem telefonu (59) 822 26 23.



**PROTOKÓŁ Z PRZEPROWADZONEGO NABORU KANDYDATÓW NA STANOWISKO PRACY  
W MUZEUM ZACHODNIOKASZUBSKIM W BYTOWIE**

.....  
(nazwa stanowiska pracy)

1. W wyniku ogłoszenia o naborze na w/w stanowisko pracy oferty przesłało .....(ilość ofert), w tym ofert spełniających wymagania formalny .....(ilość ofert).

2. Komisja w składzie:

1) .....

2) .....

3) .....

	<b>Imię i nazwisko</b>	<b>Miejsce zamieszkania</b>	<b>Wyniki testu</b>	<b>Wynik rozmowy</b>	<b>Punktacja razem</b>
3. Po przeprowadzeniu selekcji końcowej wybrano następujących kandydatów uszeregowanych według liczby uzyskanych punktów.					

**INFORMACJA O WYNIKACH NABORU  
w Muzeum Zachodniokaszubskim w Bytowie**

.....  
(nazwa stanowiska pracy)

Informujemy, że w wyniku zakończenia procedury naboru na w/w stanowisko został/a wybrany/a Pan/i

.....  
(imię i nazwisko)

zamieszkały/a .....  
(miejsce zamieszkania)

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

Informacja o wyłączeniu jawności informacji publicznej na podstawie art. 8 ust. 5 o dostępie do informacji publicznej (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 902).

Podstawa prawna wyłączenia jawności:

Art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej.

Art. 24 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. U. UE. L. z 2016 r. Nr 119, str. 1 z późn. zm.).

Podmiot, którego dotyczy wyłączenie jawności: ochrona prywatności osób fizycznych.

Zakres wyłączenia: imiona i nazwiska oraz podpisy osób fizycznych.

Osoba dokonująca wyłączenia jawności: Inspektor Ochrony Danych Piotr Piątek