

Komenda Powiatowa Policji w Nakle nad Notecią

<https://naklo.bip.policja.gov.pl/044/praca-dla-policjantow/9703,Informator-dot-przebiegu-postepowania-kwalifikacyjne-go-na-stanowiska-sluzbowe.html>
2024-09-20, 01:49

Informacja

Strona posiada nowszą wersję

[Kliknij tutaj, aby przejść dalej](#)

Informator dot. przebiegu postępowania kwalifikacyjnego na stanowiska służbowe

Ogólny tryb i zasady przeprowadzania postępowań kwalifikacyjnych na wybrane stanowiska służbowe - poradnik i postanowienie Komendanta Głównego Policji gen. insp. Andrzeja Matejuka

[Postanowienie Komendanta Głównego Policji gen.insp. Andrzeja Matejuka](#)

["Ogólny tryb i zasady przeprowadzania postępowań kwalifikacyjnych na wybrane stanowiska służbowe w Policji"](#)

(tekst obowiązujący od dnia 1 kwietnia 2010 r.)



[Postanowienie Komendanta Głównego Policji gen.insp. Andrzeja Matejuka](#)

["Ogólny tryb i zasady przeprowadzania postępowań kwalifikacyjnych na wybrane stanowiska służbowe w Policji"](#)

(tekst obowiązujący od dnia 1 kwietnia 2009 r.)



[Ogólny tryb i zasady przeprowadzania postępowań kwalifikacyjnych na wybrane stanowiska służbowe w Policji - PORADNIK](#)

[Opracowano w Biurze Kadr i Szkolenia KGP](#)



**OGÓLNY TRYB I ZASADY PRZEPROWADZANIA POSTĘPOWAŃ KWALIFIKACYJNYCH
NA WYBRANE STANOWISKA SŁUŻBOWE W POLICJI**

I. Wstęp (tekst obowiązujący od dnia 1 kwietnia 2010 r.)

Jednym z istotnych determinantów wpływających na jakość funkcjonowania naszej formacji jest właściwa atmosfera w służbie. O jakości tej służby, nie tylko w zakresie wzajemnych relacji, ale głównie jakości wykonywania zadań, w niekwestionowany sposób decyduje sposób wyłaniania kadry kierowniczej. W skali funkcjonowania nawet dużej jednostki, ruch kadrowy na stanowiskach funkcyjnych nie należy do codzienności. Niesie natomiast ze sobą istotny bagaż emocji zarówno po stronie potencjalnych kandydatów na stanowiska, jak i przyszłych podwładnych.

Analiza informacji przekazanych przez komendantów wojewódzkich (Stołecznego) oraz szkół Policji w zakresie stosowanych praktyk wskazuje na różnorodne podejście do problemu - od dobrych sprawdzanych przez kilka lat metod rekrutacji, po całkowity brak stosowania innych standardów niż realizacja postanowień ustawy o Policji i przepisów wykonawczych.

Dbając o perspektywę poprawiania jakości wykonywanych zadań służbowych oraz atmosfery w służbie należy wdrożyć wystandaryzowane - co do istoty i kierunków - postępowania kwalifikacyjne na wybrane stanowiska służbowe. Celem postępowań kwalifikacyjnych jest wybór kandydata, posiadającego doświadczenie, wiedzę zawodową oraz predyspozycje osobowościowe i umiejętności kierownicze najbardziej przydatne na wakującym stanowisku służbowym.

Określony w części II tryb i zasady przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego na wybrane stanowiska służbowe należy stosować, jako ogólny sposób przeprowadzania doboru w jednostkach Policji.

II. Przebieg postępowania kwalifikacyjnego na stanowiska służbowe w jednostkach organizacyjnych Policji

1. Informacje ogólne.

Przez wybrane stanowiska służbowe należy rozumieć:

- * komendanta wojewódzkiego (Stołecznego) i jego zastępców,
- * komendanta szkoły i jego zastępców,
- * dyrektora biura i jego zastępców,
- * komendanta powiatowego /miejskiego/rejonowego i jego zastępców,
- * kierownika ośrodka szkolenia i jego zastępcę,
- * naczelnika wydziału Komendy Głównej Policji, komendy wojewódzkiej (Stołecznej) oraz szkoły Policji i jego zastępców,
- * kierownika zakładu i jego zastępcę,
- * naczelnika zarządu i jego zastępców,
- * komendanta komisariatu specjalistycznego Policji i jego zastępców,
- * komendanta komisariatu Policji i jego zastępców,
- * dowódcę oddziału prewencji Policji i jego zastępców,
- * dowódcę samodzielnego pododdziału prewencji Policji i jego zastępcę,

* dowódcę samodzielnego pododdziału antyterrorystycznego Policji i jego zastępcę.

Postępowanie kwalifikacyjne na wyżej wymienione stanowiska ma charakter komisyjnej weryfikacji kandydatów. Rozpoczęcie postępowania kwalifikacyjnego ogłasza przełożony właściwy do powołania lub mianowania policjanta na określone stanowisko służbowe poprzez opublikowanie w tej sprawie ogłoszenia.

Komendant Główny Policji, komendant wojewódzki (Stołeczny) Policji, komendant szkoły Policji, komendant miejski/powiatowy/rejonowy Policji, zwani dalej „zarządzającymi postępowanie kwalifikacyjne”, w drodze decyzji wdrażają w podległych sobie jednostkach procedurę doboru na wakujące stanowisko służbowe oraz powołują komisję odpowiedzialną za przeprowadzenie etapów postępowania kwalifikacyjnego wymienionych w ust. 2 pkt 2-5.

W skład komisji wchodzi w szczególności:

* kierownik komórki właściwej w sprawach kadr odpowiednio: KGP/KWP-KSP/szkoły Policji/KMP/KPP/KRP, albo inna osoba wyznaczona przez zarządzającego postępowanie kwalifikacyjne,

* kierownik komórki psychologów odpowiednio: KGP/KWP-KSP/ lub wyznaczony przez niego psycholog, a w przypadku szkoły Policji - psycholog,

* co najmniej dwóch przedstawicieli zarządzającego przeprowadzenie postępowania kwalifikacyjnego posiadających doświadczenie pozwalające oceniać merytoryczne przygotowanie kandydata.

Komisja kwalifikacyjna powinna przeprowadzić postępowanie kwalifikacyjne w terminie 30 dni od dnia, w którym upływa termin składania aplikacji.

Zarządzający postępowanie kwalifikacyjne może odstąpić od przeprowadzenia tego postępowania w przypadku, gdy na wybrane stanowisko służbowe ma zostać mianowany lub powołany policjant:

1. zajmujący takie samo stanowisko służbowe, w innej jednostce lub komórce organizacyjnej Policji;
2. zajmujący takie samo lub wyższe stanowisko służbowe w okresie 12 m-cy przed dniem powstania wakat na tym stanowisku;
3. kierujący komórką organizacyjną, którą w następstwie zmian organizacyjnych zlikwidowano, a w jej miejsce utworzono komórkę organizacyjną wyższego lub niższego szczebla, o tożsamym zakresie zadań.

Zarządzający postępowanie kwalifikacyjne - stosując niżej określone zasady - może odstąpić od przeprowadzenia tego postępowania także w przypadku podjęcia decyzji o mianowaniu lub powołaniu na wybrane stanowisko służbowe policjanta, który uzyskał pozytywny wynik w postępowaniu zakończonym wcześniej i został umieszczony na liście kandydatów (w rezerwie kandydatów), o której mowa w części zatytułowanej „Podsumowanie wyników”:

1. kandydat na stanowisko kierownika jednostki organizacyjnej Policji w okresie 12 m-cy od daty zakończenia postępowania kwalifikacyjnego może objąć w innej jednostce organizacyjnej Policji równorzędne stanowisko kierownicze albo stanowisko zastępcy kierownika jednostki,
2. kandydat na stanowisko zastępcy kierownika jednostki organizacyjnej Policji w okresie 12 m-cy od

daty zakończenia postępowania kwalifikacyjnego może objąć w innej jednostce organizacyjnej Policji równorzędne stanowisko zastępcy kierownika jednostki,

3. kandydat na stanowisko kierownika komórki organizacyjnej Policji w okresie 12 m-cy od daty zakończenia postępowania kwalifikacyjnego może objąć wakujące w tej komórce stanowisko zastępcy kierownika albo wakujące w innej jednostce organizacyjnej Policji stanowisko kierownika lub zastępcy kierownika takiej samej komórki organizacyjnej;

4. kandydat na stanowisko zastępcy kierownika komórki organizacyjnej Policji w okresie 12 m-cy od daty zakończenia postępowania kwalifikacyjnego może objąć wakujące w innej jednostce organizacyjnej Policji stanowisko zastępcy kierownika tej samej komórki organizacyjnej.

2. Etapy postępowania kwalifikacyjnego.

Postępowanie kwalifikacyjne składa się z następujących kolejno po sobie etapów:

1. publikacja ogłoszenia,
2. wstępna weryfikacja na podstawie złożonych dokumentów,
3. test wiedzy,
4. rozmowa kwalifikacyjna połączona z oceną doświadczenia zawodowego,
5. podsumowanie wyników.

Weryfikacja kandydatów dokonywana jest w 2, 3 i 4 etapie postępowania kwalifikacyjnego.

Ad. 1) Publikacja ogłoszenia.

Celem publikacji ogłoszenia jest przekazanie informacji o rozpoczętym postępowaniu kwalifikacyjnym na wybrane stanowisko służbowe. Poprawne sprecyzowanie w nim wymagań i zakresu obowiązków ma na celu zapewnienie wyboru najlepszych kandydatów na stanowisko służbowe w jednostkach organizacyjnych Policji. Ogłoszenie powinno być również źródłem niezbędnych informacji dla potencjalnych kandydatów oraz zachęcać ich do przystąpienia do postępowania kwalifikacyjnego. Ogłoszenie powinno zawierać taką datę rozpoczęcia postępowania kwalifikacyjnego, która pozwoli kandydatom na odpowiednie przygotowanie się. Okres ten nie powinien być krótszy niż 14 dni. Elementy, które powinny znaleźć się w ogłoszeniu:

1. wymagania formalne dla stanowiska,
2. dokumenty, jakie powinien złożyć kandydat (w tym: CV i list motywacyjny, kopia ostatniej opinii służbowej kandydata oraz kopie sporządzonych po niej ocen okresowych, pisemna koncepcja pracy na stanowisku, do którego aplikuje kandydat, pisemna zgoda na poddanie się procedurze kwalifikacyjnej prowadzonej na zasadach i w trybie określonym przez zarządzającego postępowanie kwalifikacyjne, potwierdzony przez komórkę kadrową szczegółowy przebieg służby, kopie dokumentów potwierdzających posiadane wykształcenie i kwalifikacje zawodowe oraz inne dokumenty określone w ogłoszeniu);
3. wymagania pożądane dotyczące w szczególności:

- a) posiadania wykształcenia z zakresu organizacji, zarządzania lub organizacji i zarządzania albo ukończenia studiów podyplomowych, przeszkolenia lub kursów z tego zakresu lub zakresu zarządzania zasobami ludzkimi bądź wykształcenia wyższego z określonego zakresu (kierunku) najbardziej przydatnego na stanowisku objętym postępowaniem kwalifikacyjnym,
 - b) wyrażonego w latach doświadczenia zawodowego w zakresie realizowania zadań w komórkach organizacyjnych określonych przez zarządzającego postępowanie kwalifikacyjne albo w określonym przez niego rodzaju służby Policji,
 - c) posiadania określonego przez zarządzającego postępowanie kwalifikacyjne stażu w zakresie kierowania komórkami, jednostkami lub komórkami i jednostkami organizacyjnymi Policji,
4. ogólny zakres zadań realizowanych na stanowisku,
5. termin i miejsce składania aplikacji.

Zarządzający postępowanie kwalifikacyjne rozpowszechnia informację o wszczętym postępowaniu kwalifikacyjnym, a w szczególności zamieszcza ją na stronie internetowej odpowiednio: KGP/KWP-KSP/szkoły Policji/KPP/KMP/KRP. Zarządzający postępowanie kwalifikacyjne w KWP/KSP, szkole Policji dodatkowo umieszcza ogłoszenie w linku KGP - „ogłoszenia o postępowaniach kwalifikacyjnych”, a zarządzający postępowanie w KPP/KMP/KRP dodatkowo również na stronie internetowej KWP.

W przypadku, gdy w terminie nie wpłynie żadna aplikacja, zarządzający postępowanie kwalifikacyjne ogłasza jego przerwanie z braku kandydatów i sam wskazuje kandydata na stanowisko.

Ad. 2) Wstępna weryfikacja.

Wstępna weryfikacja kandydatów obejmuje sprawdzenie zgodności dokumentów i kwalifikacji kandydata z wymaganiami zawartymi w ogłoszeniu. Jest ona przeprowadzana komisyjnie, w terminie wyznaczonym przez przewodniczącego komisji kwalifikacyjnej. Kandydaci, którzy nie spełniają wymagań formalnych lub nie zgłoszą się do kolejnych etapów kwalifikacyjnych, są powiadamiani o przerwaniu wobec nich postępowania kwalifikacyjnego.

Ad. 3) Test wiedzy.

Test wiedzy powinien być zbudowany i przeprowadzony według następujących zasad:

- * struktura zadania testowego: pytanie, cztery odpowiedzi i wyłącznie jedna odpowiedź prawidłowa,
- * ilość pytań: 60,
- * czas na rozwiązanie testu: 60 minut,
- * forma testu: pisemna lub przy zastosowaniu narzędzi informatycznych.

Wynik testu sprawdzany jest komisyjnie. Do dalszych etapów przystępują osoby, które uzyskały wynik pozytywny z tego etapu. Próg gwarantujący zaliczenie testu wiedzy określa zarządzający postępowanie kwalifikacyjne, jednak nie powinien on być niższy niż 50 % prawidłowo udzielonych odpowiedzi.

Test wiedzy powinien być każdorazowo przygotowywany na potrzebę toczącego się postępowania kwalifikacyjnego. Za przygotowanie zestawu pytań testowych odpowiedzialna jest komórka kadr i

szkolenia w KGP/KWP/KSP/szkole Policji. W zależności od rodzaju zadań, jakie określone są dla stanowiska objętego postępowaniem kwalifikacyjnym test wiedzy powinien obejmować min. 50 % pytań z obszaru nadzorowanego przez to stanowisko.

Zarządzający postępowanie kwalifikacyjne w decyzji powołującej komisję odpowiedzialną za przeprowadzenie etapów postępowania kwalifikacyjnego może upoważnić przewodniczącego komisji do ustalania w teście wiedzy proporcji między pytaniami z zakresu wiedzy ogólnej oraz z obszaru nadzorowanego przez stanowisko, na które prowadzone jest postępowanie, a także do określania w tym obszarze proporcji pytań uwzględniających poszczególne służby policyjne.

Zarządzający postępowanie kwalifikacyjne tworzy bazę pytań do testów wiedzy.

Ad. 4) Rozmowa kwalifikacyjna połączona z oceną doświadczenia zawodowego.

Rozmowa kwalifikacyjna ma na celu ocenę predyspozycji osobowościowych, umiejętności kierowniczych kandydata oraz motywacji, a także ocenę koncepcji pracy na stanowisku oraz aktualnego doświadczenia zawodowego.

W obszarze predyspozycji osobowościowych ocenie w szczególności podlegają:

- a) zdolności interpersonalne (w tym: autoprezentacja, sposób komunikowania się),
- b) radzenie sobie w sytuacjach stresowych,
- c) rozpoznawanie i rozwiązywanie konfliktów,
- d) opanowanie i samokontrola,
- e) samodzielność i inicjatywa,
- f) wiara we własne kompetencje i możliwości.

W obszarze umiejętności kierowniczych ocenie w szczególności podlegają:

- a) umiejętność planowania,
- b) organizowania,
- c) oceniania,
- d) motywowania,
- e) podejmowania decyzji.

Każdy z członków komisji na własnej karcie dokonuje odrębnie oceny wyżej wymienionych umiejętności i predyspozycji stosując za każdym razem sześciostopniową skalę punktową, gdzie:

- 1 pkt - oznacza bardzo niski poziom umiejętności/predyspozycji,
- 2 pkt - niski poziom umiejętności/predyspozycji,
- 3 pkt - przeciętny poziom umiejętności/predyspozycji,
- 4 pkt - wysoki poziom umiejętności/predyspozycji,
- 5 pkt - bardzo wysoki poziom umiejętności/predyspozycji,
- 6 pkt - wyróżniający poziom umiejętności/predyspozycji.

Ocena umiejętności i predyspozycji stanowi odpowiednio średnią punktów uzyskanych w każdym z tych obszarów od poszczególnych członków komisji. Każdy z kandydatów może otrzymać więc maksymalnie 6 pkt w obszarze umiejętności i 6 pkt w obszarze predyspozycji.

Ocena koncepcji pracy na stanowisku

Podczas tego etapu każdy z członków komisji dokonuje również oceny koncepcji pracy na stanowisku opracowanej przez kandydata przyznając jej wartości punktowe:

- 1 pkt - bardzo słaba,
- 2 pkt - słaba,
- 3 pkt - przeciętna,
- 4 pkt - dobra,
- 5 pkt - bardzo dobra,
- 6 pkt - wyróżniająca.

Ocena koncepcji pracy na stanowisku stanowi średnią punktów uzyskanych od poszczególnych członków komisji. Każdy z kandydatów może otrzymać więc maksymalnie 6 pkt.

Ocena doświadczenia zawodowego

Ocenie podlega również przebieg służby policjanta pod kątem zdobytego doświadczenia zawodowego. Komisja porównuje doświadczenia poszczególnych kandydatów uwzględniając między innymi staż służby, staż w zakresie kierowania zespołami ludzkimi, rodzaj kierowanych jednostek (komórek), rodzaj i charakter pełnionej służby. Oceny dokonuje się według skali punktowej:

- 4 pkt - małe (kandydat spełnia wymagania w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz stażu służby określone dla stanowiska w odrębnych przepisach, zwane dalej „wymaganiami obligatoryjnymi”),
- 5-8 pkt - zadowalające (kandydat spełnia wymagania obligatoryjne oraz część wymagań określonych w ogłoszeniu jako pożądane),
- 12 pkt - duże (kandydat spełnia wymagania obligatoryjne oraz wszystkie wymagania określone w ogłoszeniu jako pożądane),
- 13-16 pkt - bardzo duże (kandydat spełnia wymagania obligatoryjne oraz znacznie przekracza zakres wymagań pożądanych określonych w ogłoszeniu).

Dodatkowo policjant otrzymuje 4 pkt, jeżeli spełnia wymóg z ogłoszenia dot. posiadania wykształcenia z zakresu organizacji, zarządzania lub organizacji i zarządzania albo gdy ma ukończone studia podyplomowe, przeszkolenie lub kursy z tego zakresu lub z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi bądź posiada wykształcenie wyższe z określonego zakresu (kierunku) najbardziej przydatnego na stanowisku objętym postępowaniem kwalifikacyjnym.

Każdy z członków komisji dokonuje oceny na własnej karcie. Ocena zdobytego doświadczenia stanowi

średnią punktów uzyskanych od poszczególnych członków komisji. Każdy z kandydatów może otrzymać więc maksymalnie 20 pkt.

Ad. 5) Podsumowanie wyników.

Po zakończeniu ostatniego etapu postępowania komisja kwalifikacyjna dokonuje zestawienia wyników etapów punktowanych tworząc listę rankingową, z którą zapoznaje wszystkich kandydatów. W przypadku równej ilości zdobytych punktów o miejscu na liście rankingowej decyduje liczba poprawnie udzielonych odpowiedzi w teście wiedzy, a gdy liczba ta jest jednakowa kandydaci zajmują to samo miejsce.

Na prośbę kandydata komisja kwalifikacyjna zapoznaje go z wynikami uzyskanymi w kolejnych etapach zakończonego postępowania kwalifikacyjnego.

Z przeprowadzonego postępowania kwalifikacyjnego na stanowisko służbowe komisja sporządza protokół, zawierający m. in. informacje o wyniku postępowania kwalifikacyjnego, wynikach uzyskanych przez poszczególnych kandydatów, a także informacje o kandydatach, którzy nie spełniali wymagań formalnych lub nie zgłosili się do kolejnych etapów kwalifikacyjnych. Wynik postępowania kwalifikacyjnego jest pozytywny, jeżeli przynajmniej jeden z kandydatów uzyskał minimum 60% punktów z ogólnej liczby punktów możliwych do uzyskania. Protokół zatwierdza zarządzający postępowanie kwalifikacyjne dokonując jednocześnie wyboru osoby spośród wszystkich kandydatów z wynikiem pozytywnym i wdraża określone w ustawie o Policji procedury związane z jej powołaniem lub mianowaniem na stanowisko służbowe.

Wybrana osoba może zostać poddana badaniom prowadzonym w trybie i na zasadach określonych w rozporządzeniu MSWiA z dnia 20 marca 2007 r. w sprawie trybu i warunków ustalania zdolności fizycznej i psychicznej policjantów do służby na określonych stanowiskach lub w określonych komórkach organizacyjnych Policji (Dz. U. Nr 6, poz. 423).

W przypadku rezygnacji wybranej osoby lub zaistnienia innych okoliczności uniemożliwiających jej powołanie lub mianowanie na stanowisko służbowe objęte postępowaniem kwalifikacyjnym zarządzający postępowanie kwalifikacyjne wybiera inną osobę spośród kandydatów z wynikiem pozytywnym, a jeżeli na liście brak jest osoby z wynikiem pozytywnym sam wskazuje kandydata na stanowisko.

Dane osób, które pozytywnie zakończyły postępowanie kwalifikacyjne, a nie zostały mianowane bądź powołane na stanowiska służbowe, do których aplikowały, zarządzający postępowanie kwalifikacyjne umieszcza niezwłocznie na liście kandydatów (w rezerwie kandydatów). Dane te usuwa się z listy po upływie 12 miesięcy od daty ich zamieszczenia. Lista kandydatów może być wykorzystywana przez zarządzającego postępowanie kwalifikacyjne przy podejmowaniu decyzji dotyczących obsadzania wakujących stanowisk służbowych wymienionych w części zatytułowanej „Informacje ogólne”.

III. Zakończenie.

Przedstawiony ogólny tryb i zasady powinny być stosowane w taki sposób, aby nie zakłócić normalnego toku funkcjonowania jednostek. Ilość dokumentacji formalnej powinna być sprowadzona do niezbędnego minimum dającego gwarancję rzetelnego i uczciwego postępowania wobec kandydatów.

Komendant – Rektor Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie może przeprowadzać postępowania kwalifikacyjne zgodnie z założeniami przedmiotowego trybu na niżej wymienione stanowiska służbowe:

- * zastępca komendanta – prorektor,
- * prorektor,
- * kanclerz,
- * kwestor,
- * adiunkt – dyrektor instytutu i jego zastępca,
- * dyrektor instytutu i jego zastępca,
- * adiunkt – kierownik zakładu i jego zastępca,
- * kierownik rektoratu,
- * kierownik zakładu i jego zastępca,
- * naczelnik wydziału i jego zastępca.

Możliwość odstępstwa od przeprowadzania postępowań kwalifikacyjnych w przypadku utworzenia listy kandydatów (rezerwy kandydatów) na podstawie wcześniej przeprowadzonych postępowań kwalifikacyjnych przyspieszy obsadzenie kluczowych stanowisk, a także wpłynie pozytywnie na właściwy dobór kadry kierowniczej oraz prawidłowe działanie jednostek i komórek organizacyjnych Policji.

Przedmiotowy tryb i zasady nie ograniczają możliwości prowadzenia postępowań kwalifikacyjnych również na inne stanowiska służbowe. Przygotowane i stosowane w jednostkach Policji rozwiązania takie jak testy, bazy pytań, karty ocen, czy też protokoły, powinny być przedmiotem wymiany doświadczeń pomiędzy poszczególnymi komendantami wojewódzkimi Policji.

W 2010 roku całe przedsięwzięcie będzie w dalszym ciągu poddawane bieżącej ewaluacji polegającej na zbadaniu formalnej i merytorycznej strony zadania.

Ze strony Komendanta Głównego Policji za monitorowanie przedsięwzięcia, ewentualną pomoc w rozstrzygnięciu wątpliwości oraz w przygotowaniu wewnętrznych rozwiązań, a w perspektywie ewaluację przedsięwzięcia, odpowiedzialne jest Biuro Kadr i Szkolenia Komendy Głównej Policji.

Przedmiotowy tryb i zasady należy umieścić na stronach internetowych poszczególnych jednostek organizacyjnych Policji. Postępowania kwalifikacyjne rozpoczęte przed wprowadzeniem niniejszego trybu prowadzi się na dotychczasowych zasadach.

Metryczka

Data publikacji : 11.03.2011
Data modyfikacji : 11.03.2011

Podmiot udostępniający informację:
Komenda Powiatowa Policji w Nakle nad Notecią

[Rejestr zmian](#) [Wersje dokumentu](#)

Osoba wytwarzająca/odpowiadająca za informację:
Anna Mandera

Osoba udostępniająca informację:
Anna Mandera Zespół Obsługi Systemów
Informacyjnych KPP w Nakle nad Notecią

Osoba modyfikująca informację:
Anna Mandera