

NIK skontrolowała 45 urzędów samorządowych na szczeblu powiatu, gminy i województwa. W latach 2010-2012 obsadzono w nich ponad cztery tysiące stanowisk urzędniczych, w tym aż dwa tysiące z pominięciem otwartego i konkurencyjnego naboru, najczęściej w drodze awansu wewnętrznego (ze stanowisk pomocniczych i obsługi).

Kontrolujący zarzucają wójtom, starostom i marszałkom, że w ten sposób łamią obowiązek gwarantowania równych szans w ubieganiu się o urzędniczy etat.

W ocenie NIK, nieprawidłowości te wynikały z wadliwej interpretacji niejednoznacznych przepisów ustawy o pracownikach samorządowych.

Z literalnego brzmienia przepisów wynika bowiem, iż na wolne stanowisko urzędnicze może być przeniesiony, w drodze awansu, m.in. pracownik samorządowy danej jednostki. Biorąc pod uwagę trzy kategorie stanowisk, na których są zatrudnieni pracownicy samorządowi – w przekonaniu wielu wójtów, starostów i marszałków, uprawnia to do awansowania pracowników ze stanowisk nie urzędniczych lub ze stanowisk zajmowanych w ramach zastępstwa za nieobecnego pracownika.

Staję w obronie kierowników urzędów samorządowych, bowiem warto zastanowić się dlaczego tak często korzystają oni z zatrudniania w trybie pozakonkursowym.

Część odpowiedzi znajdujemy już w raporcie NIK. Czytamy w nim, że awansowanie na stanowisko urzędnicze osób już zatrudnionych w urzędzie (np. na stanowiskach pomocniczych i obsługi), może mieć wpływ na wzrost ich profesjonalizmu, poprawę jakości organizacji pracy, dawać pracownikom motywację do wykazywania inicjatywy w pracy i sumiennego wykonywania swoich obowiązków służbowych oraz inspirować do podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Według NIK, instytucja awansu wewnętrznego często ma na celu efektywne wykorzystanie przez pracodawcę własnych zasobów kadrowych, co może ułatwiać określanie ścieżek rozwoju zawodowego.

Komentarz do tych opinii może być tylko jeden. Istnieje uzasadnienie dla korzystania z instytucji awansu wewnętrznego, w sposób jaki czynili to kierownicy badanych urzędów.

Powszechność interpretowania niejasnych przepisów, właśnie w kierunku prowadzenia naboru w trybie pozakonkursowym, powinna skłaniać do myślenia o potrzebie nowelizacji ustawy o pracownikach samorządowych.

Moim zdaniem, w kierunku ich uelastycznienia. Czyli jednoznacznego przesądzenia o możliwości awansu pomiędzy grupami stanowisk urzędniczych, pomocniczych lub obsługi.

Życie wskazuje na tego typu potrzebę.

Jednak?e, ostatnia nowelizacja ustawy o pracownikach samorządowych reguluje tę kwestię? wręcz odwrotnie. Od 1 września 2013r. ogranicza awans wewnętrzny tylko do jednej grupy stanowisk, w imię? le rozumianej otwartości naboru.

Niestety!

W obronie samorządowych szefów, masowo zatrudniających pracowników w trybie awansu wewnętrznego

Kategoria: Felietony

Opublikowano: środa, 31, lipiec 2013 22:56

Odsłony: 2556

Marek Wójcik