

Zatrudnianie pracowników samorządowych na wolne stanowiska urzędnicze odbywa się według ustalonych zasad – procedura musi być otwarta i konkurencyjna.

Nabór kandydatów na wolne stanowiska urzędnicze, w tym na kierownicze stanowiska urzędnicze, jest otwarty i konkurencyjny. Mówi o tym art. 11 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

Bez dyskryminacji

Przez otwartość procesu powszechnie rozumie się brak ograniczeń w aplikowaniu na dane stanowisko. Dokumenty może zatem składać każdy zainteresowany. Zgodnie z art. 11 [3] kodeksu pracy każdy kandydat musi być tak samo traktowany - bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną. Reguła ta dotyczy każdego zatrudnienia, nie tylko tego w samorządach.

Ograniczanie tego prawa pracowniczego może zostać uznane za dyskryminację. Przykładowo bezprawna jest uchwała zarządu gminy zakazująca kierownikom gminnych jednostkach organizacyjnych zatrudniania bez jego zgody emerytów i rencistów. Tak wynika z wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z 2 maja 2000 r., sygn. akt II SA 143/00. NSA przypomniał w nim, że zgodnie z art. 10 § 1 kodeksu pracy każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie nie można zabronić wykonywania zawodu. Zasada ta nie oznacza ani roszczenia, ani obowiązku przyjęcia danej osoby do pracy. Oznacza ona jednak swobodę wyboru osób spełniających oznaczone prawem warunki. Warunki te muszą więc wynikać z prawa, i to rzędu ustawy. Ograniczeń w tym zakresie nie mogą stanowić uchwały organu wykonawczego gminy (zarządu).

Konkurencyjność oznacza wybór najlepszego kandydata na wolne stanowisko w oparciu o kwalifikacje stawiane przystępującym do procesu kandydatom. Oczywiście wyłonienie najlepszej kandydatury powinno być obiektywne.

Nie tymczasowo

Nabór przeprowadza się tylko na wolne stanowiska. Czyli? Za takie ustawa o pracownikach samorządowych w art. 12 uznaje stanowiska, na które, zgodnie z przepisami ustawy albo w drodze porozumienia, nie został przeniesiony pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym (w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym) posiadający kwalifikacje wymagane na danym stanowisku lub nie został przeprowadzony na to stanowisko nabór albo na którym mimo przeprowadzonego naboru nie został zatrudniony pracownik.

Zgodnie z pismem Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji z 6 marca 2009 r., BMK-0660-402-e:759/2009/KŚ, *gdy stanowisko urzędnicze (w tym kierownicze stanowisko urzędnicze) posiada status „wolnego”, pracodawca samorządowy powinien rozważyć stosowną procedurę naboru.*

Jak zaś czytamy w rozstrzygnięciu nadzorczym wojewody świętokrzyskiego z 27 listopada 2008 r., NK.I-0911/143/08 *w sytuacji, gdy w strukturze organizacyjnej urzędu gminy, określonej w regulaminie organizacyjnym, przewidziane są stanowiska kierownika USC i jego zastępcy, to istnieje obowiązek*

Prawa pracownicze (cz. 4). Praca w samorządzie dla każdego i na równych prawach

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: sobota, 12, marzec 2016 06:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odśloni: 1955

przeprowadzenia konkursu na te stanowiska. Powołanie zatem przez radę gminy kierownika USC lub jego zastępcy musi być poprzedzone procedurą naboru na te stanowiska, określoną w ustawie o pracownikach samorządowych.

Jak każdy pracodawca, także i samorzady popełniają błędy podczas rekrutacji. Potwierdzają to raporty. Czasem bardzo negatywne. Przeprowadzona w latach 2006 - 2008 (jeszcze pod rządami ustawy o pracownikach samorządowych z 1990 r.) kontrola Najwyższej Izby Kontroli dotycząca naboru na stanowiska urzędnicze w wybranych jednostkach samorządu terytorialnego województwa mazowieckiego wykazała, że aż w 97 % sprawdzanych jednostek pojawiają się nieprawidłowościami w procedurze naboru dotyczące dochowania zasady otwartego i konkurencyjnego naboru. Dotyczyły one:

- powierzenia pełnienia obowiązków (p.o.) na stanowiskach kierowniczych, pracownikom już zatrudnionym,
- przeniesienia pracowników na inne stanowiska urzędnicze, w tym awansowanie.

W wyniku takich nieprawidłowości stanowiska obsadzone były m.in. osobami nieposiadającymi kwalifikacji wymaganych do zatrudnienia na danym stanowisku.

Wolnymi stanowiskami nie są te, które oferowane są jedynie na zastępstwo. Są to jedynie wakaty czasowe, których obsadzenie nie wymaga konieczności zachowania procedury naboru. Pisaliśmy o tym [tutaj](#).