

Modyfikacje dotyczące sposobu przyznania punktów za rozmowę kwalifikacyjną mogą być wprowadzone po to, aby zwiększyć szanse określonego kandydata lub określonej grupy kandydatów. Dlatego tym bardziej nie można pozwolić na odstępianie od publicznie ogłoszonych reguł naboru.

Czynności związane z organizacją i prowadzeniem konkursu winny być zaliczone do władczej sfery szeroko rozumianego "administrowania" przez podmioty, w których kompetencji leży dokonanie wymienionych czynności. Czynności podejmowane w toku konkursu, na podstawie i w granicach prawa, przez organ administracji publicznej (także przez powołaną przez ten organ komisję konkursową), mają charakter władczych czynności publicznoprawnych, których adresatem są uczestnicy konkursu realizujący swoje własne uprawnienia do udziału w konkursie.

Ogłoszenie konkursu i zgłoszenie w nim udziału przez daną osobę nie jest źródłem powstania zobowiązaniowego stosunku prawnego pomiędzy uczestnikiem konkursu a organem administracji publicznej lub komisją konkursową. Powstałe w związku z prowadzeniem konkursu stosunki prawne między uczestnikami konkursu a organem administracji publicznej (i komisją konkursową) nie są oparte na równości (równorzędności) podmiotów. Sytuacja prawna uczestników konkursu jest kształtowana w drodze jednostronnych władczych rozstrzygnięć podejmowanych przez organ administracji publicznej.

W myśl art. 11 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych nabór kandydatów na wolne stanowiska urzędnicze, w tym na kierownicze stanowiska urzędnicze, jest otwarty i konkurencyjny. Ogłoszenie o wolnym stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, oraz o naborze kandydatów na to stanowisko umieszcza się w BIP oraz na tablicy informacyjnej w jednostce, w której jest prowadzony nabór. Ogłoszenie powinno zawierać m.in. dane dotyczące stanowiska i informacje na temat warunków przystąpienia do konkursu. W szczególności winno obejmować określenie wymagań związanych ze stanowiskiem, zarówno niezbędnych (koniecznych do podjęcia pracy na danym stanowisku), jak i dodatkowych (pozwalających na optymalne wykonywanie zadań).

Szczegółowy tryb postępowania konkursowego nie został uregulowany przepisami ustawy, pozostawiając w tym zakresie swobodę działania komisji powołanej w celu przeprowadzenia naboru, ograniczonej niekiedy wewnętrznymi procedurami przyjętymi w danych jednostkach, jak miało to miejsce w ocenianej sprawie. W ustawie wskazano jednak, aby w toku postępowania konkursowego komisja kierowała się przyjętymi w ogłoszeniu wymaganiami, stosując odpowiednio dobrane metody i techniki naboru.

W jego toku zobowiązana jest ona również do wyłonienia nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów, spełniających wymagania niezbędne oraz w największym stopniu spełniających wymagania dodatkowe, których przedstawia kierownikowi jednostki celem zatrudnienia. Niezwłocznie po przeprowadzonym naborze informacja o jego wynikach jest upowszechniana przez umieszczenie na tablicy ogłoszeń i opublikowanie w BIP, zawierając jednocześnie m.in. imię i nazwisko wybranego kandydata wraz z miejscem jego zamieszkania oraz uzasadnienie dokonanego wyboru albo uzasadnienie nierozstrzygnięcia naboru na stanowisko.

Nabór na wolne stanowisko urzędnicze ma charakter konkretno-indywidualny, tzn. dotyczy obsady określonego stanowiska pracy. W przypadku, gdy w danej jednostce jest więcej niż jedno wolne stanowisko pracy, przeprowadza się tyle naborów, ile jest stanowisk do obsadzenia.

Nabór na wolne stanowiska urzędnicze winien zostać przeprowadzony w zgodzie z zasadą otwartości i konkurencyjności. W literaturze przedmiotu podnosi się, że otwartość wiąże się z realizacją

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: środa, 07, grudzień 2022 12:54

Patrycja Grebla-Tarasek

Odsłony: 560

---

konstytucyjnego wymogu zapewnienia obywatelom równego dostępu do służby publicznej. Z tego powodu nabór na stanowiska urzędnicze przybiera postać sformalizowanego postępowania rekrutacyjnego opartego na zasadach obiektywizmu, jawności i przejrzystości (transparentności). Celem przeprowadzenia naboru na stanowiska urzędnicze w samorządzie terytorialnym jest także realizacja postulatu zapewnienia zawodowego, rzetelnego i bezstronnego wykonywania zadań publicznych przez organy samorządowe, do czego winien się przyczynić dobór kadr urzędniczych według kryteriów merytorycznych. Mamy tu zatem do czynienia z konkurencyjnością naboru, a więc cechą, która ma doprowadzić do wyłonienia najlepszego kandydata do pracy.

*Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 27 lipca 2021 r., sygn. IV SA/Wr 317/21*

*Źródło: [CBOSA](#)*