

Najlepsi z najlepszych, czyli konkursy na pracowników samorządowych

Wzorem służby cywilnej w administracji państwowej, pracownicy samorządowi zatrudniani są od 7 sierpnia w wyniku przeprowadzonego konkursu. Nie dotyczy to stanowisk wybieralnych, czyli w przypadku gminy wójtów, burmistrzów, prezydentów miast oraz obsadzanych z powołania, czyli skarbników i sekretarzy. Pracownikami samorządowymi są nie tylko urzędnicy miejscy, gminni czy powiatowi, ale także pracownicy jednostek i zakładów budżetowych. Pracownikiem samorządowym jest zarówno naczelnik, inspektor, czy referent jak i kierowca oraz ładowacz. Tych ostatnich konkurs jednak nie obejmuje. Zatrudnienie w oparciu o przeprowadzenie procedury konkursowej dotyczy tak zwanych stanowisk urzędniczych oraz urzędniczych kierowniczych. Nie dotyczy stanowisk pracowniczych. Jakie stanowiska uznaje się za urzędnicze, a jakie za pracownicze precyzują załączniki do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 sierpnia 2005 roku w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego. Do grupy stanowisk pracowniczych ustawa zalicza: kierownika administracji domów mieszkalnych, administratora budynków mieszkalnych, w zakładzie oczyszczania: głównego inżyniera, dyspozytora i kontrolera eksploatacji, w zakładach wodociągów i kanalizacji: inżyniera utrzymania ruch, odczytywacza wodomierzy – inkasenta i dyżurnego pogotowia wodno – kanalizacyjnego. Pozostali podlegają zatrudnieniu po przeprowadzeniu konkursu. Czyli z konkursu musimy zatrudnić kierowników działów, zastępców kierownika administracji, inspektorów i referentów, bez względu na to, w jakiej komórce organizacyjnej zakładu mają pracować.

Pracownikiem samorządowym zatrudnionym na stanowisku urzędniczym może być osoba zatrudniona na podstawie mianowania i umowy o pracę, która między innymi: jest obywatelem polskim, posiada kwalifikacje zawodowe do wykonywania pracy na określonym stanowisku pracy, posiada co najmniej wykształcenie średnie, nie była karana za przestępstwa popełnione umyślnie i cieszy się nieposzlakowaną opinią. W przypadku zatrudniania pracowników na stanowiskach kierowniczych urzędniczych wymaga się od nich ponadto posiadania wykształcenia wyższego i co najmniej dwuletniego stażu w jednostkach samorządowych lub państwowych.

Wymóg nieposzlakowanej opinii jest wymogiem nowym, ustawowo nie sprecyzowanym. Rada Służby Cywilnej uznaje, że nieposzlakowana opinia ma dwa aspekty. Pierwszy to moralny, na który składają się wartości powszechnie respektowane w społeczeństwie, czyli uczciwość, rzetelność, przyzwoitość i prawdomówność. Drugi to profesjonalny, do którego zalicza się profesjonalność, neutralność polityczną, obiektywizm, wiarygodność i poziom zaufania obywatela do urzędnika.

Procedurę naboru na wolne stanowisko urzędnicze rozpoczyna się od opisanie stanowiska. Należy określić kogo chcemy przyjąć, jakie stawiamy wymagania kwalifikacyjne i stażowe, co będzie należało do jego obowiązków i jakie powinien spełniać kryteria osobowościowe. Kolejnym krokiem jest zamieszczenie ogłoszenia o wolnym stanowisku pracy i prowadzonym naborze w Biuletynie Informacji Publicznej, który na stronach internetowych ma obowiązek prowadzić gmina, oraz na tablicy ogłoszeń w widocznym miejscu w naszej jednostce. W ogłoszeniu należy poza podaniem jednostki, która prowadzi nabór, określeniu stanowiska urzędniczego i wymagań związanych z pracą na tym stanowisku, podać również jakich dokumentów wymagamy. Zaświadczenie z Krajowego Rejestru

Karnego wybrany kandydat dostarcza po podjęciu decyzji o jego zatrudnieniu. Termin do składania dokumentów, określony w ogłoszeniu o naborze, nie może być krótszy niż 14 dni od dnia opublikowania tego ogłoszenia w biuletynie.

Selekcję aplikacji oraz przeprowadzenie dalszej procedury wyłonienia najlepszego z kandydatów pracodawca może przeprowadzić jednoosobowo, ale może też do tego celu powołać komisję konkursową. Po sprawdzeniu formalności, przygotowaną listę kandydatów spełniających kryteria zamieszczamy w BIP. Lista musi zawierać imię i nazwisko kandydata oraz miejsce jego zamieszkania, czyli tylko nazwę miejscowości, w której kandydat obecnie mieszka.

Selekcję kandydatów można przeprowadzić według dowolnej metody i techniki. Najlepszą metodą wydaje się jednak rozmowa kwalifikacyjna. Z postępowania selekcyjnego sporządza się protokół, w którym między innymi zamieszczamy liczbę kandydatów oraz imiona, nazwiska i adresy nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów uszeregowanych według spełnienia przez nich poziomu wymagań określonych w ogłoszeniu o naborze, informacje o zastosowanych metodach i technikach naboru oraz uzasadnienie dokonanego wyboru. Po sporządzeniu protokołu wyników wyboru umieszczamy w BIP oraz na tablicy informacyjnej, informację o jego wynikach. Czynimy to w terminie 14 dni od dnia zatrudnienia wybranego pracownika lub od dnia zakończenia naboru, jeśli nie został wybrany żaden kandydat, na okres 3-ch miesięcy. Jeżeli z jakichś powodów osoba wybrana nie podjęła pracy, nie przeprowadzamy kolejnego konkursu, lecz na wolne stanowisko zatrudniamy kolejną osobę wymienioną w protokole z postępowania kwalifikacyjnego.

Jak postrzegać wprowadzenie zmian w naborze pracowników samorządowych na wolne miejsca pracy? Czy jako brak zaufania wobec pracodawców, którzy do tej pory sami decydowali, kogo zatrudnić, czy kolejny krok ku demokracji i otwartości działania w sferze użyteczności publicznej. Jestem zdecydowanie za tym drugim poglądem. Dziś, kiedy realizujemy gospodarkę rynkową, praca w szczególności ma ten charakter. Pracę kupujemy, za pracę płacimy. W sposób naturalny musi zależeć nam na pozyskaniu najlepszego produktu, produktu jakim jest człowiek. Złożoność funkcji jakie ma do spełnienia administracja państwowa i samorządowa oraz podległe im jednostki, wymaga pozyskiwania do pracy osób o wysokich kwalifikacjach i predyspozycjach. Nie każdy może i potrafi być dobrym urzędnikiem. Mit, że tylko w podmiotach komercyjnych spełniają się prawdziwi, postępowi menedżerowie i ich służby jest fałszywy. Praca na stanowiskach urzędniczych, a w szczególności kierowniczych urzędniczych jest bardziej skomplikowana i odpowiedzialna, niż na podobnych stanowiskach w innych jednostkach i podmiotach. A kto nie wierzy niech spróbuje swych sił i wystartuje w najbliższym konkursie zorganizowanym przez gminę, czy jednostkę jej podległą.

Mówią, że najpiękniejszy widok to fregata pod pełnymi żaglami i urzędnik w galopie. I coś w tym musi być.

Wojciech Janka