

Zasada otwartości w postępowaniu konkursowym na wolne stanowiska urzędnicze

Całe postępowanie konkursowe powinno się toczyć z poszanowaniem zasady otwartości i konkurencyjności co wynika wprost z art.11 ust.1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1282 z późn.zm.) zwanej dalej „u.p.s.”. Zasady te określają główne cele procedury naboru na wolne stanowisko urzędnicze, które wiążą się z realizacją konstytucyjnego wymogu zapewnienia obywatelom polskim korzystającym z pełni praw publicznych równego dostępu do służby publicznej (art. 60 Konstytucji RP).

Nabór kandydatów na wolne stanowisko urzędnicze jest otwarty, co oznacza, że przybiera postać sformalizowanego postępowania rekrutacyjnego, a każdy spełniający warunki przewidziane ogłoszeniem o naborze, może zgłosić swoją kandydaturę. Otwartość naboru zostaje zachowana jeśli spełniony jest wymóg jawności i przejrzystości postępowania konkursowego.

Jawność naboru jest zagwarantowana poprzez obowiązek upowszechnienia informacji o wolnym stanowisku urzędniczym w Biuletynie Informacji Publicznej i na tablicy informacyjnej urzędu, w którym prowadzony jest nabór (Art.13 ust.1 u.p.s.). Realizacji tej zasady służy również unormowanie art. 13 ust. 3 u.p.s., przewidujące, że termin do składania dokumentów określony w ogłoszeniu o naborze nie może być krótszy niż 10 dni od dnia opublikowania tego ogłoszenia w Biuletynie.

Zasada przejrzystości zostaje natomiast zachowana poprzez ustalenie takich reguł proceduralnych konkursu, by nie stanowiły one przeszkód dla złożenia aplikacji przez osoby zainteresowane i które umożliwiają podjęcie odpowiedzialnej decyzji o kandydowaniu i skompletowanie niezbędnych dokumentów.

Zgodnie z art.25 ust.1 u.s.t. do obowiązków pracownika samorządowego należy sumienne i staranne wykonywanie poleceń przełożonego. Zgodnie natomiast z art.25 ust.3 u.s.t. pracownik samorządowy nie wykonuje polecenia, jeżeli jest przekonany, że prowadziłoby to do popełnienia przestępstwa, wykroczenia lub groziłoby niepowetowanymi stratami, o czym niezwłocznie informuje kierownika jednostki, w której jest zatrudniony.

Pojęcie „niepowetowana strata” należy odnosić do szkody majątkowej w rozumieniu cywilnoprawnym. Podstawową przesłanką odpowiedzialności jest w tym przypadku szkoda. Zatem można stwierdzić, że określenie to odnosi się do wszelkich uszczerbków w dobrach lub interesach prawnie chronionych, których poszkodowany doznał wbrew swej woli. Nie chodzi jednak o jakiegokolwiek straty, lecz o te, które są na tyle istotne, by stanowiły uzasadnienie odmowy wykonania polecenia. Niepowetowana strata musi mieć charakter nieodwracalny.

Naruszenie zasady konkurencyjności np. w związku z brakiem właściwego upublicznienia ogłoszenia o naborze na wolne stanowisko urzędnicze nie ma znamion przestępstwa, wykroczenia i nie ma znamion prawnych działania z zakresu administracji samorządowej sprawowanej przez organ gminy (w odróżnieniu np. od konkursu na stanowisko dyrektora szkoły publicznej). Można natomiast liczyć się w takim przypadku z możliwością pozwu cywilnego osób uważających, że ograniczono im możliwość ubiegania się o stanowisko.

Z ostrożności pracownik powinien poinformować przełożonego o stwierdzonych nieprawidłowościach i ewentualnej możliwości roszczeń (odpowiedzialność pracownika dotyczy sytuacji gdy poszkodowany dozna istotnych szkód wbrew swej woli).

From:
<http://wiki.leba.eu/> - **Wiki Leba**

Permanent link:
http://wiki.leba.eu/zasada_otwartosci_w_postepowaniu_konkursowym_na_wolne_stanowiska_urzednicze

Last update: **2019/09/04 14:02**

