



Warszawa, 1 października 2020 r.

Raport SAKSAP – cz. 2

Jak przebiega ocena czy kandydaci na dyrektorów spełniają ustawowe wymagania?

W czerwcu br. Stowarzyszenie Absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej złożyło do dyrektorów generalnych Kancelarii Prezesa Rady Ministrów i ministerstw wniosek o udostępnienie informacji w zakresie realizacji w urzędach przepisu art. 53 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, określającego wymagania wobec osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej. Wniosek obejmował zestaw 20 pytań. Na wniosek odpowiedziało 20 spośród 21 instytucji (jedynie Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji nie udzieliło nam odpowiedzi). Wynikiem analizy otrzymanych materiałów są raporty problemowe dotyczące poszczególnych pytań lub ich grup – publikowane sukcesywnie, a w przyszłości – raport zbiorczy dotyczący całości przedmiotu zapytania. Propozycje gruntownych zmian w zakresie przepisów regulujących kwestię naborów na wyższe stanowiska służby cywilnej zostały przedstawione w opracowaniu pn. „Służba cywilna. Rekomendacje Stowarzyszenia Absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej” z listopada 2019 r.

Niniejszy raport problemowy stanowi zbiorcze opracowanie odpowiedzi na pytania nr 1-3 zawarte w naszym wniosku o udostępnienie informacji w zakresie realizacji przepisu art. 53 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, tj.:

- Jak przebiega proces oceny spełniania wymagań wymienionych w art. 53 ust. 1 ustawy przez kandydatów na wyższe stanowiska służby cywilnej?
- Czy ocena spełniania wymagań wymienionych w art. 53 ust. 1 ustawy przez kandydatów na wyższe stanowiska służby cywilnej jest dokumentowana w formie pisemnej (np. protokół, notatka)?

- Kto zatwierdza ocenę spełniania wymagań wymienionych w art. 53 ust. 1 ustawy przez kandydatów na wyższe stanowiska służby cywilnej?

Zgodnie z art. 53 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej wyższe stanowisko w służbie cywilnej może zajmować osoba, która:

- posiada tytuł zawodowy magistra lub równorzędny;
- nie była skazana prawomocnym wyrokiem orzekającym zakaz zajmowania stanowisk kierowniczych w urzędach organów władzy publicznej lub pełnienia funkcji związanych z dysponowaniem środkami publicznymi;
- posiada kompetencje kierownicze;
- spełnia wymagania określone w opisie stanowiska pracy oraz w przepisach odrębnych.

Główne wnioski

1. Z udzielonych odpowiedzi wynika, że w żadnym urzędzie nie funkcjonuje wewnętrzny akt normatywny regulujący proces oceny spełniania wymagań przez kandydatów na wyższe stanowiska. W praktyce w większości przypadków ocena składa się z analizy przedłożonych przez kandydatów dokumentów, w tym oświadczeń, rozmów kwalifikacyjnych oraz testów (psychologiczne, behawioralne – w celu oceny kompetencji kierowniczych).
2. Większa część urzędów dokumentuje proces oceny w formie protokołów, notatek, formularzy itp. dokumentów, które najczęściej podlegają zatwierdzeniu na stosownym szczeblu (zwykle wskazywany był dyrektor generalny urzędu).
3. Niestety, brak standardów przebiegu procesu prowadzi do dużych różnic w jakości takiej dokumentacji, co w niektórych przypadkach powoduje brak możliwości niezależnej i pełnej weryfikacji dokonanej oceny, zaś w innych może prowadzić do rozmywania odpowiedzialności za potwierdzanie kompetencji osób zatrudnianych na stanowiskach dyrektorskich.

Ustalenia

1. Wszystkie ministerstwa, które udzieliły odpowiedzi (łącznie 20 jednostek) zadeklarowały, że weryfikują spełnianie wymagań wymienionych w art. 53. ust 1 ustawy przez kandydatów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej. Zwykle odbywa się to na podstawie przedłożonych dokumentów, złożonych przez kandydatów oświadczeniach, rozmowach kwalifikacyjnych oraz przeprowadzonych testach (związanych z wymogiem dotyczącym kompetencji kierowniczych).
2. Ok. 60% indagowanych urzędów nie odniosło się do pytania o wewnętrzny akt normatywny regulujący przedmiotową kwestię. Część jednostek poinformowała, że taki akt normatywny nie został przyjęty (MC, MEN, MF, MK, MRiRW, MS), wskazując,

że nie wymagają tego przepisy prawa, zaś dwa urzędy – że nad takową regulacją pracują (MAP i MŚ – nowoutworzone ministerstwa).

3. Generalnie dokumentowanie oceny spełniania wymagań wymienionych w art. 53 ust. 1 ustawy nie przebiega w sposób optymalny:
 - a. Jedynie 50% ministerstw potwierdziło pisemne dokumentowanie przebiegu oceny (KPRM, MAP, MFiPR, MGMIŻŚ, MI, MK, MKiDN, MNiSW, MR, MSport),
 - b. Ok. 30% indagowanych jednostek poinformowało, że nie dokumentuje pisemnie procesu (MEN¹, MF, MRiRW, MS, MSZ, MŚ²),
 - c. MRPiPS jako zapisy procesu traktuje dokumenty złożone przez kandydata, a weryfikacja dokonywana jest przez pracowników komórki kadrowej (w razie potrzeby analiza formalna spełniania wymagań może być uzupełniona rozmową). W odpowiedzi MZ wskazano, że nie ma obowiązku pisemnego dokumentowania procesu, a ocena spełniania wymagań dokonywana jest na podstawie przedłożonych dokumentów i oświadczeń, rozmowy z kandydatem, wywiadu behawioralnego (bez jednoznacznego wskazania czy jest to pisemnie dokumentowane). Dwa ministerstwa nie odniosły się wprost do tego pytania (MC³, MON).

Odpowiedzi udzielone w powyższej kwestii, zacytowane poniżej, wskazują na dużą uznaniowość i brak stosowania ustandaryzowanych praktyk:

Przykładowo, w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów „weryfikowane są wymagania umożliwiające powołanie na wyższe stanowisko w służbie cywilnej. Podczas weryfikacji posługujemy się Formularzem do weryfikacji spełniania wymagań umożliwiającym powołanie na wyższe stanowisko w służbie cywilnej, w którym zawarty jest - określony w przepisach - wykaz wymagań dla kandydatów.

Za wstępną weryfikację wymagań odpowiada Biuro Kadr i Rozwoju Zawodowego KPRM (BKRZ, wcześniej Biuro Dyrektora Generalnego). [...]

Możliwe sposoby i formy weryfikacji wskazane są w formularzu. Mogą mieć formę dokumentu. [...] W bardzo wielu przypadkach pracodawca dysponuje wcześniej zgromadzoną w aktach osobowych dokumentacją potwierdzającą spełnianie wymagań przez kandydata. [...]

¹ MEN wskazało, że poza dokumentami z oceny kompetencji kierowniczych „nie sporządza się dodatkowej dokumentacji typu protokoły, arkusze ocen itp.”, jednocześnie informując, że „ocenę spełniania wymagań przez kandydatów na wyższe stanowiska służby cywilnej, w tym w zakresie wiedzy i umiejętności zatwierdza Dyrektor Generalny Ministerstwa, powołując kandydata na wyższe stanowisko w służbie cywilnej, zgodnie z art. 53a ust. 2 przywołanej ustawy.”

² Niektóre ministerstwa stwierdziły w odpowiedziach, że nie dokumentują oceny spełniania wymagań wymienionych w art. 53 ust. 1, jednakże z treści niektórych odpowiedzi wynika, że czynność taka jest realizowana w zakresie spełniania wymogu posiadania kompetencji kierowniczych (np. MS, MSZ), co może mieć formę opinii psychologa.

³ Dokumentacja jedynie w zakresie kompetencji kierowniczych.

Dopuszczalne są również inne formy weryfikacji wymogów ustawowych, jak choćby rozmowa z kandydatem, która może być bardzo cennym źródłem informacji i stanowić jeden z elementów weryfikacji poszczególnych wymagań. Przebieg rozmowy nie jest dokumentowany. W KPRM opisy stanowisk pracy obowiązujące na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej są zunifikowane w zakresie wymagań niezbędnych, dotyczących m. in. wykształcenia, stażu pracy, formalnych uprawnień, znajomości języków obcych, wiedzy i umiejętności.

Weryfikacji kompetencji kierowniczych służy najczęściej badanie składające się z dwóch etapów (...).

Na podstawie zebranych danych i wniosków sporządzana jest notatka. [...]

Dyrektor BKRZ, po zebraniu niezbędnych informacji, w tym tych potwierdzonych dokumentami, przedstawia je dyrektorowi generalnemu KPRM. Ostateczna decyzja o powołaniu kandydata na wyższe stanowisko w służbie cywilnej, w tym ostateczna weryfikacja wymagań na stanowisko, przysługuje dyrektorowi generalnemu. Na etapie podejmowania decyzji dyrektor generalny może stwierdzić, że należy pogłębić weryfikację wymagań o dodatkowe czynności. Wówczas może to polecić dyrektorowi BKRZ.

Ostateczną decyzję o powołaniu kandydata na wyższe stanowisko w służbie cywilnej podejmuje dyrektor generalny KPRM".

Z kolei w odpowiedzi Ministerstwa Aktywów Państwowych podano m.in. że „Ministerstwo Aktywów Państwowych jest stosunkowo nowym urzędem (...) Aktualnie trwają prace nad nowymi regulacjami wewnętrznymi. [...]

Obecnie w Ministerstwie Aktywów Państwowych ocena spełniania wymagań, (...), dokumentowana jest w sposób pisemny w formie formularza podpisywanego przez dyrektora generalnego Ministerstwa.

Dyrektor generalny zatwierdza „Opinię dotyczącą spełniania przez kandydata wymagań na wyższe stanowisko w służbie cywilnej”.

Ministerstwo Cyfryzacji stwierdziło, że „ze względu na specyfikę obsady tych stanowisk (powołanie) nie została wdrożona szczególna procedura regulująca proces powołania i ocenę zebranej dokumentacji. Przed powołaniem na wyższe stanowisko w służbie cywilnej odbywa się weryfikacja spełnienia wymagań w oparciu o przedstawione przez kandydata dokumenty potwierdzające posiadane wykształcenie, doświadczenie zawodowe i znajomość języka obcego. Ponadto kandydat składa oświadczenia [...]”.

W Ministerstwie Edukacji Narodowej oceny spełniania wymagań na danym stanowisku dokonuje się, m.in. na podstawie:

„- przedłożonych przez kandydata dokumentów (w szczególności dotyczących wykształcenia, nadanych uprawnień, ukończonych kursów i szkoleń, stażu pracy/ doświadczenia zawodowego),

- oświadczeń kandydata [...],

- przeprowadzonego badania kompetencji kierowniczych,

- rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami. [...]

Nie sporządza się dodatkowej dokumentacji typu protokoły, arkusze ocen itp. Ocenę spełniania wymagań przez kandydatów na wyższe stanowiska służby cywilnej, w tym w zakresie wiedzy i umiejętności zatwierdza Dyrektor Generalny Ministerstwa, powołując kandydata na wyższe stanowisko w służbie cywilnej, zgodnie z art. 53a ust. 2 przywołanej ustawy”.

Ministerstwo Finansów podało, że „Proces oceny spełniania wymagań wymienionych w art. 53 ust. 1 ustawy przez kandydatów na wyższe stanowiska służby cywilnej polega na analizie i weryfikacji dokumentów przedstawionych przez kandydata, oświadczeń złożonych przez kandydata oraz badaniu kompetencji kierowniczych. W Ministerstwie Finansów nie ma wewnętrznego aktu normatywnego regulującego ww. kwestie. Proces oceny jest dokumentowany poprzez włączenie kopii dokumentów przedłożonych przez kandydata do akt osobowych po zatrudnieniu.

Ocena spełniania wymagań wymienionych w art. 53 ust. 1 ustawy przez kandydatów na wyższe stanowiska służby cywilnej nie jest dokumentowana w formie pisemnej.

Decyzję o powołaniu kandydata na wyższe stanowisko w służbie cywilnej podejmuje Dyrektor Generalny Ministerstwa Finansów”.

Według Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej „Podsumowanie dotyczące spełniania wymagań na stanowisko dyrektora/zastępcy dyrektora biura/departamentu Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej zawarte jest w formularzu sporządzanym przez Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz akceptowanym przez Dyrektora Generalnego Ministerstwa”.

W odpowiedzi Ministerstwa Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej czytamy, że „Proces oceny spełniania wymagań wymienionych w art. 53. ust 1 ustawy przez kandydatów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej odbywa się m.in. na podstawie dokumentów osobowych przedstawianych przez kandydata, a następnie podczas rozmowy kwalifikacyjnej kandydata z Dyrektorem Generalnym Ministerstwa Gospodarki i Żeglugi Śródlądowej. Zgodnie z art. 25 ust. 4 pkt 2 pkt b ustawy Dyrektor Generalny urzędu realizuje politykę

personalną, w szczególności przez dokonywania czynności wynikających z nawiązania stosunki (...).

Ocena spełniania wymagań wymienionych w art. 53 ust. 1 ustawy przez kandydatów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej w Ministerstwie jest potwierdzana i dokumentowana w formie pisemnej. Notatka stwierdzająca posiadanie kompetencji kandydata znajduje się w aktach osobowych pracowników zatrudnionych na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej.

Dyrektor Generalny urzędu zatwierdza ocenę spełniania wymagań wymienionych w art. 53 ust. 1 ustawy przez kandydatów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej”.

Ministerstwo Infrastruktury poinformowało, że „Proces oceny (...) polega na analizie przedłożonych dokumentów kandydatów, badaniu kompetencji kierowniczych oraz rozmowie kwalifikacyjnej. Czynności te dokumentuje formularz sprawdzający, którego kopię stanowi załącznik nr 1 do niniejszej odpowiedzi (formularz z ostatnio przeprowadzonej analizy). Formularz ten zatwierdzany jest przez dyrektora lub zastępcę dyrektora Biura Dyrektora Generalnego w MI”.

Podobnie stwierdza Ministerstwo Klimatu: "Ocena spełniania wymagań (...) odbywa się na podstawie sprawdzenia i analizy oświadczeń i dokumentów dostarczonych przez kandydata na wyższe stanowisko w służbie cywilnej pod kątem spełniania wymagań wymienionych w ustawie oraz na podstawie rozmowy kwalifikacyjnej przeprowadzanej przez Dyrektora Generalnego Ministerstwa Klimatu.

Ocena (...) jest dokumentowana w formie pisemnej poprzez sporządzenie „Protokołu sprawdzenia dokumentów oraz kompetencji kandydata na wyższe stanowisko w służbie cywilnej [...].

Ocena (...) zatwierdzana jest przez osobę nadzorującą komórkę właściwą do spraw kadr. Ocena kompetencji kierowniczych i wymagań określonych w opisie stanowiska pracy zatwierdzana jest przez Dyrektora Generalnego Ministerstwa Klimatu”.

W odpowiedzi Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego czytamy, że „Do wszystkich kandydatów stosowana jest jednolita procedura oparta na weryfikacji wymagań przy użyciu opracowanego na potrzeby urzędu Formularza do weryfikacji spełniania wymagań umożliwiających powołanie na wyższe stanowisko w służbie cywilnej.

Weryfikacja spełniania wymagań wymienionych w art. 53 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej przez kandydata na wyższe stanowisko w służbie cywilnej

jest dokumentowana w formie pisemnej. Ww. formularz do weryfikacji spełniania wymagań umożliwiających powołanie na wyższe stanowisko w służbie cywilnej po analizie i wypełnieniu jest podpisywany przez dyrektora właściwego ds. kadr, a następnie przekazywany wraz z dokumentacją do decyzji dyrektora generalnego urzędu”.

Z kolei w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego „Proces oceny wymagań (...) polega na weryfikacji spełnienia wymogów niezbędnych do zajmowania wyższego stanowiska w służbie cywilnej. Oceny dokonuje Dyrektor Generalny Ministerstwa, w przypadku rekrutacji na stanowisko zastępcy dyrektora – Dyrektor Generalny we współpracy z dyrektorem właściwej komórki organizacyjnej. Formalnej weryfikacji dokumentów przedłożonych przez kandydata dokonują pracownicy komórki właściwej ds. kadr.

Spełnianie wymagań wymienionych w art. 53 ust. 1 ustawy przez kandydatów na wyższe stanowiska służby cywilnej jest dokumentowane na formularzu sprawdzającym wymagania na stanowisko dyrektora/zastępcy dyrektora biura/departamentu Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Ocenę spełniania wymagań wymienionych w art. 53 ust. 1 ustawy przez kandydatów na wyższe stanowiska służby cywilnej zatwierdza Dyrektor Generalny Ministerstwa”.

Jak podaje Ministerstwo Obrony Narodowej, "Proces oceny spełniania przez kandydatów wymagań ustawowych do objęcia ww. stanowisk następuje przed powołaniem osoby na wyższe stanowisko na podstawie weryfikacji i analizy przedłożonych przez kandydata dokumentów, w tym dokumentów potwierdzających posiadanie doświadczenia zawodowego [...].

Zaznaczenia wymaga, iż w przypadku powołania na wyższe stanowisko w służbie cywilnej członka korpusu służby cywilnej zatrudnionego aktualnie w Ministerstwie Obrony Narodowej bądź w innym urzędzie, ocena spełniania wymogów niezbędnych do objęcia wyższego stanowiska jest możliwa i następuje na podstawie dokumentacji pracowniczej”.

Z odpowiedzi Ministerstwa Rozwoju wynika, że "proces weryfikacji spełnienia wymagań (...) dokonywany jest poprzez wypełnienie Formularza sprawdzającego wymagania na stanowisko dyrektora/zastępcy dyrektora biura/departamentu [...].

Ocena spełniania wymagań dokumentowana jest w formie pisemnej. Kandydaci na wyższe stanowisko przedstawiają Curriculum vitae oraz dokumenty potwierdzające ukończenie studiów. Tylko na tej podstawie można ustalić, czy kandydat posiada wymagane w służbie cywilnej kwalifikacje, określone w ustawie o służbie cywilnej. Dodatkowo, jeśli w opisie stanowiska pracy

wymagany jest staż pracy, doświadczenie w konkretnym obszarze tematycznym lub konieczne są szczególne uprawnienia zawodowe i inne kwalifikacje, ocena tych wymagań dokonywana jest wstępnie na podstawie złożonego Curriculum vitae, a kandydat dodatkowo musi przedstawić dokumenty, potwierdzające ten stan rzeczy (np. świadectwa pracy, zakresy obowiązków, certyfikaty, poświadczenia itp.). Formularz podpisany, zatwierdzony przez dyrektora generalnego dołączany jest do akt osobowych pracownika jako dokument przed pismem powołującym na określone stanowisko wyższe, a kopia dokumentów potwierdzana jest za zgodność i włączana do akt osobowych”.

W Ministerstwie Rolnictwa i Rozwoju Wsi proces weryfikacji polega na:

„- ocenie formalnej dokumentów [...];

- sprawdzeniu oświadczeń kandydatów [...];

- przeprowadzeniu rozmowy i wywiadu z kandydatami oraz ocenie formalnej złożonych dokumentów [...].

W Ministerstwie Rolnictwa i Rozwoju Wsi ww. czynności nie są uregulowane w wewnętrznych aktach normatywnych i tym samym nie są dokumentowane, gdyż nie ma takiego obowiązku wynikającego z przepisów ustawy o służbie cywilnej ani z innych przepisów prawa. Ocena formalna dokumentów należy do kompetencji komórki właściwej w sprawach osobowych, natomiast rozmowę i wywiad przeprowadza Dyrektor Generalny MRiRW oraz nadzorujący członek Kierownictwa MRiRW, a w przypadku dyrektora komórki organizacyjnej również Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi. Jeśli powołanie wiąże się z awansem wewnętrznym, o ocenie kandydata świadczy dotychczasowy przebieg pracy zawodowej, natomiast w przypadku osób niebędących członkami korpusu służby cywilnej ocenie podlega przebieg pracy zawodowej wynikający z dokumentów oraz rozmowa”.

Według praktyki stosowanej w Ministerstwie Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, "podstawę tej weryfikacji stanowią dokumenty udostępniane przez kandydata (...). Zakres dokumentacji, jakiej może żądać przyszły pracodawca od kandydata do pracy określa przepis art. 22 Kodeksu pracy, stosowany w związku z art. 9 ustawy o służbie cywilnej. W przypadku, gdy kandydat do objęcia wyższego stanowiska w służbie cywilnej jest pracownikiem Ministerstwa podstawą dokonywanej oceny są dokumenty będące w posiadaniu pracodawcy. [...]

Przedstawione przez kandydata dokumenty podlegają formalnej weryfikacji pod kątem spełniania wymagań (...). Weryfikacja dokonywana jest przez pracowników komórki kadrowej. W razie potrzeby analiza formalna spełniania

wymagań może być uzupełniona rozmową. Zatem dokumentacją potwierdzającą spełnianie wymagań przez osoby obejmujące wyższe stanowiska w służbie cywilnej są dokumenty przedłożone przyszłemu pracodawcy, w związku z zamiarem podjęcia zatrudnienia. Zgodnie z obowiązującymi przepisami rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 2369) dokumenty udostępnione pracodawcy w związku z zatrudnieniem, tj. dokumenty potwierdzające posiadane wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia i posiadanego doświadczenia zawodowego oraz dokumentujące posiadanie innych wymaganych kwalifikacji, z dniem zatrudnienia kandydata stają się integralnym elementem akt osobowych pracownika”.

Jak podaje Ministerstwo Sprawiedliwości *”Spełnianie wymagań przez kandydatów potwierdzone jest na podstawie cv, dokumentów potwierdzających wykształcenie i uprawnienia, certyfikatów, jak również na podstawie dotychczasowego doświadczenia zawodowego (w szczególności w przypadku awansu wewnętrznego).*

Nie wdrożono dodatkowych wewnętrznych regulacji, opisujących proces oceny spełniania wymagań wymienionych w art. 53 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej przez kandydatów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej (...).

Nie tworzy się "dokumentacji końcowej" takiego procesu. Nie ma wymogu dokumentowania w formie pisemnej oceny spełniania wymagań wymienionych w art. 53 ust. ustawy o służbie cywilnej przez kandydatów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej, z wyjątkiem potwierdzenia spełniania wymagań posiadania kompetencji kierowniczych, co określają przepisy zarządzenia Szefa Służby Cywilnej Nr 6 z dnia 12 marca 2020 r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej”.

W Ministerstwie Sportu natomiast *„Oceny formalnej spełniania wymagań przez kandydata na wyższe stanowisko w służbie cywilnej dokonuje komórka właściwa do spraw kadr na podstawie dokumentów i oświadczeń przekazanych przez kandydata. Dokumenty i oświadczenia są przekazywane przez kandydata w związku z potrzebami pracodawcy dot. obsadzenia wyższego stanowiska w służbie cywilnej wg wymagań określonych w opisie stanowiska pracy.*

Oceny merytorycznej spełniania wymagań (...) dokonuje przełożony nadzorujący stanowisko pod względem organizacyjnym i merytorycznym, tj. Dyrektor Generalny i właściwy, nadzorujący komórkę członek Kierownictwa Ministerstwa, i/lub dyrektor komórki organizacyjnej.

Decyzję o powołaniu kandydata na wyższe stanowisko w służbie cywilnej, na podstawie oceny formalnej i merytorycznej, podejmuje Dyrektor Generalny. Spełnianie wymagań przez kandydata dokumentuje Notatka informacyjna dla Dyrektora Generalnego Ministerstwa Sportu w sprawie powołania kandydata na wyższe stanowisko w służbie cywilnej w Ministerstwie Sportu, potwierdzająca spełnianie przez kandydata między innymi wymagań określonych w art. 53 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej.

Zgodnie z załączonym wzorem Notatki (...) jest ona podpisywana przez dyrektora Biura Dyrektora Generalnego. Decyzję o powołaniu podpisuje Dyrektor Generalny”.

Z przebiegu procesu w Ministerstwie Spraw Zagranicznych wynika, że *”Biuro Spraw Osobowych MSZ w ramach administrowania procesem kadrowym generowania dokumentów w sprawie powołania na wyższe stanowisko potwierdza spełnianie przez kandydata dwóch warunków formalnych, czyli posiadania stopnia dyplomatycznego (członkowie służby zagranicznej – ustawa z 27.07.2001 r. o służbie zagranicznej art. 12 ust. 1 pkt 1-5, t.j. Dz.U. z 2020, poz.211, 284) oraz tytułu magistra lub równorzędnego (kandydaci spoza MSZ). W procesie potwierdzania pozostałych wymagań uczestniczą odpowiednie komórki organizacyjne MSZ oraz uprawnione instytucje, co zostało opisane w odpowiedziach na kolejne pytania.*

Ocena spełnienia przez kandydatów (...) wymagań (...) dokonywana przez Biuro Spraw Osobowych MSZ nie jest dokumentowana w formie pisemnej. Wymóg dotyczący posiadania przez kandydata kompetencji kierowniczych dokumentowany jest w formie pisemnej opinii sporządzonej przez psychologa po przeprowadzeniu badania (Załącznik nr 1). Dopuszczamy także pisemne opinie lub informacje dotyczące posiadania kompetencji kierowniczych przez kandydata na wyższe stanowisko w służbie cywilnej dostarczone przez kandydata lub przekazane z innych urzędów (np. KPRM - załącznik nr 2).

Ocenę spełnienia wymagań wymienionych w art. 53 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej zatwierdza Dyrektor Generalny Służby Zagranicznej przez fakt powołania kandydata na wyższe stanowisko w służbie cywilnej”.

Jak podało Ministerstwo Środowiska, *„aktualnie trwają zaawansowane prace nad Polityką prowadzenia naborów i obsadzania wolnych stanowisk w Ministerstwie Środowiska. Dokument ten będzie definiował m. in. proces i sposób przeprowadzania oceny weryfikacji spełniania wymagań, wymienionych w art. 53 ust. 1 ustawy, osoby odpowiedzialnej za przeprowadzenie czynności sprawdzających oraz sposób dokumentowania tych czynności. [...]*

W celu zapewnienia realizacji zadań nowotworzonych Biur/Departamentów Ministerstwa Środowiska, Dyrektor Generalny MŚ sukcesywnie obsadza wyższe stanowiska w s.c. w drodze powołania. Należy wskazać, że przed powołaniem gromadzona jest dokumentacja. [...]

Oceny posiadania kompetencji kierowniczych dokonywane są na podstawie przedłożonych dokumentów, doświadczenia zawodowego oraz w formule ustrukturalizowanego wywiadu behawioralnego”.

W Ministerstwie Zdrowia „zgodnie z art. 53a ustawy o służbie cywilnej wyższe stanowiska w służbie cywilnej od 23 stycznia 2016 r. są obsadzane w drodze powołania. Wymagania jakie musi spełniać kandydat na wyższe stanowisko w służbie cywilnej zostały określone w art. 4 i 53 ustawy o służbie cywilnej. Obowiązujące przepisy nie obligują do dokumentowania procesu powołania na wyższe stanowisko w służbie cywilnej.

Zgodnie z brzmieniem przywołanej powyżej ustawy nie stanowi obowiązku pisemne udokumentowanie spełnienia wymagań wymienionych w art. 53 ust. 1.

Spełnienie przez kandydata wymagań formalnych określonych w ustawie i w opisie stanowiska pracy jest oceniane” [na podstawie przedłożonych dokumentów, przedłożonych oświadczeń, rozmowy z kandydatem, wywiadu behawioralnego]”.

Wnioski

1. W służbie cywilnej nie ma jednolitych standardów weryfikacji spełniania ustawowych wymagań przez kandydatów na wyższe stanowiska. Urzędy nie są zobligowane do przyjęcia i stosowania wewnętrznego aktu normatywnego w zakresie realizacji przepisu art. 53 ust. 1 ustawy o służby cywilnej. Skutkiem tego jest duża uznaniowość urzędów w dokumentowaniu procesu obsadzania stanowisk dyrektorskich.
2. W niektórych przypadkach powoduje to brak pełnego pisemnego dokumentowania oceny ustawowych wymagań, co może utrudniać weryfikację oceny, jak również prowadzić do rozmywania odpowiedzialności za potwierdzenie kompetencji osób zatrudnianych na stanowiskach dyrektorskich.
3. Opieranie się głównie na dokumentach i oświadczeniach złożonych przez kandydata wydaje się wystarczającym sposobem weryfikacji w przypadku wymagań o charakterze formalnym (jak np. posiadanie wyższego wykształcenia).
4. Problematiczna może być z kolei tak dokonywana ocena i weryfikacja innych wymagań wynikających z opisu stanowiska pracy oraz przepisów odrębnych (kompetencje merytoryczne). Weryfikacja takich kompetencji wymaga szczególnej

rzetelności i transparentności przy obsadzaniu wyższych stanowisk. Zwłaszcza w stanie prawnym, w którym dyrektorzy nie są wybierani w drodze konkursów, lecz powołania. Jak wynika z naszego poprzedniego raportu, nabór dyrektorów odbywa się często poprzez wskazanie bezpośrednio przez członka politycznego kierownictwa ministerstwa lub w ramach „sieci kontaktów”.

Zalecenia

1. W celu zapewnienia obiektywizmu i wiarygodności procesu obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej należy wprowadzić jednolite standardy oceny spełniania ustawowych wymagań przez kandydatów lub prawnie zobligować urzędy do uregulowania tej kwestii na poziomie jednostki. Będzie to jednym z elementów zapewnienia zawodowego, rzetelnego i profesjonalnego wykonywania zadań przez administrację rządową.
2. W sytuacji, w której osoby zatrudniane na stanowiska specjalistyczne muszą przejść procedurę konkursową oraz spełniać wymagania merytoryczne (np. doświadczenia w danym obszarze), a dyrektorzy zostali wyłączeni z konkurencyjnego trybu naboru, należy zapewnić, aby weryfikacja tych – i tak ograniczonych – wymagań wobec osób zatrudnianych na wyższych stanowiskach⁴ była należycie i jednolicie dokumentowana i potwierdzana (dokumentacja w formie pisemnej oraz zatwierdzanie oceny spełniania wymagań).
3. Systemowym rozwiązaniem kwestii obsady stanowisk dyrektorskich byłoby wprowadzenie transparentnego, opartego na kryteriach merytorycznych, dwuetapowego naboru na stanowiska kierownicze.

Propozycje gruntownych zmian w zakresie przepisów regulujących kwestię naborów na wyższe stanowiska służby cywilnej zostały przedstawione w opracowaniu pn. „Służba cywilna. Rekomendacje Stowarzyszenia Absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej” z listopada 2019 r.

⁴ Ustawa z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016 poz. 34) zniósła następujące wymogi dla osób zatrudnianych na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej:

- posiadania co najmniej sześcioletniego stażu pracy, w tym co najmniej trzyletniego stażu pracy na stanowisku kierowniczym w jednostkach sektora finansów publicznych - w przypadku ubiegania się o stanowisko dyrektora generalnego urzędu;
- posiadania co najmniej trzyletniego stażu pracy, w tym co najmniej rocznego na stanowisku kierowniczym lub dwuletniego na stanowisku samodzielnym, w jednostkach sektora finansów publicznych - w przypadku ubiegania się o stanowiska dyrektorskie w komórkach organizacyjnych takich jak departament w ministerstwie.