

Robert Kosiedowski

OKRESOWE OCENY PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH – ANALIZA UREGULOWAŃ PRAWNYCH

Słowa kluczowe: ocena, kryteria, pracownik samorządowy.

PERIODICAL OPINIONS ABOUT SELF-GOVERNMENT EMPLOYEES – THE ANALYSIS OF THE LEGAL REGULATIONS

Keywords: opinion, criterion, self - government employee.

Wstęp

Funkcjonowanie współczesnej administracji publicznej w znacznej mierze zależy od jakości kadr w niej zatrudnionej. To od poziomu wykształcenia, umiejętności i doświadczenia, a także predyspozycji osobowościowych pracowników zależy skuteczne i efektywne wykonywanie zadań przez poszczególne jednostki, jak i całą administrację. Jednak istotne jest nie tylko zatrudnianie wykształconych i, w miarę możliwości, doświadczonych pracowników, ale również okresowa weryfikacja ich pracy, czyli dokonywanie okresowych ocen pracowników. Z działań tych może wiele wynikać zarówno dla pracodawców, jak i samych podwładnych.

Jak twierdzi J. Stelina, dbałość o wysoki poziom kadr administracji publicznej powinna być stałym elementem polityki personalnej w urzędach administracji publicznej¹. Taki wysoki poziom zapewnić może m.in. okresowa weryfikacja pracy urzędników. Rzetelnie przeprowadzona ocena pozwala zweryfikować jakość pracy konkretnego urzędnika oraz określić jego przydatność do pracy na danym stanowisku. Daje też zwrotną informację pracownikowi, który informowany jest przez pracodawcę o jakości swojej pracy, a także stopniu wywiązywania się z nałożonych na niego obowiązków. Wyniki dokonanych ocen posłużyć mogą również do kreowania odpowiednich ścieżek rozwoju zawodowego pracowników, ich awansowania oraz kształtowania odpowiedniego systemu motywacyjnego².

Celem artykułu, jaki postawił sobie autor, jest próba oceny dotychczasowych rozwiązań w zakresie oceniania pracowników samorządowych, z uwzględnieniem obecnie obowiązujących uregulowań.

¹ J. Stelina, *Okresowe oceny kwalifikacyjne pracowników samorządowych*, „Samorząd Terytorialny” 2007, Nr 7-8, s. 18.

² Zob. szerzej na ten temat P. Zuzankiewicz, *Komentarz do art. 27 ustawy o pracownikach samorządowych*, [w:] W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Oficyna, Warszawa 2010.

1. Prawne podstawy dokonywania ocen

Możliwość weryfikacji przez pracodawcę wywiązywania się pracowników samorządowych z ich obowiązków nie zawsze miała taki sam zakres i charakter, dlatego czas obowiązywania oceny podzielić można na trzy okresy. Pierwszy z nich obejmuje czas przed wejściem w życie nowelizacji ustawy o pracownikach samorządowych z roku 2006, kiedy to zasady i tryb oceniania tej grupy pracowników zawężony był przez ustawodawcę do pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie mianowania i de facto dotyczył tylko osób zatrudnionych w podstawowych jednostkach samorządu terytorialnego oraz związkach gminnych³. Ocena była obowiązkowa, a zasady i tryb jej realizacji określały właściwe organy jednostek samorządu terytorialnego – rady gminy lub związku jednostek samorządowych⁴. Pozostała część pracowników samorządowych oceniana była (a w zasadzie mogła być, ponieważ nie był to obowiązek) tylko na podstawie przepisów wewnętrznych. Ustawodawca pozostawił w tej materii duży zakres swobody kierownikom poszczególnych jednostek.

Drugą cenzurę czasową w odniesieniu do funkcjonowania oceny ustanowiła wspomniana wyżej nowelizacja ustawy o pracownikach samorządowych, która weszła w życie 10 października 2006 roku⁵. Zmiana ta wprowadzała już obowiązek weryfikacji „dokonań” urzędniczych dla znacznie szerszej grupy pracowników. Zmodyfikowany art. 17 ustawy zakładał obowiązek dokonywania okresowych ocen pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych oraz pracowników samorządowych mianowanych, zatrudnionych na stanowiskach innych niż urzędnicze. Oceny miał dokonywać bezpośredni przełożony, czyniąc to nie rzadziej niż raz na dwa lata. Uzupełnieniem zapisów ustawowych było rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 marca 2007 r. w sprawie sposobu i trybu dokonywania ocen kwalifikacyjnych pracowników samorządowych⁶, które weszło w życie z dniem 7 kwietnia tego roku. Rozporządzenie to wskazywało, przede wszystkim, kogo ocena dotyczy oraz w jaki sposób ma być realizowana. Niewątpliwą zaletą tych uregulowań było rozszerzenie katalogu osób podlegających ocenie, a także ustanowienie dla wszystkich ocenianych jednolitych i w miarę czytelnych kryteriów oceny.

Początek trzeciego okresu, w odniesieniu do oceny pracy urzędników samorządowych, przypada na czas dokonywania gruntownych zmian w całej ustawie o pracownikach samorządowych, które weszły w życie z dniem 1 stycznia 2009 roku⁷. Nowa ustawa dostosowując swoje treści i rozwiązania

³ Zob. pierwotne brzmienie art. 17 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, t.j. Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.

⁴ Zob. J. Stelina, *Prawo urzędnicze*, C.H. Beck, Warszawa 2009, s. 142.

⁵ Ustawa z dnia marca 25 sierpnia 2006 r. o zmianie ustawy o pracownikach samorządowych, Dz. U. Nr 169, poz. 1201.

⁶ Dz.U. Nr 55, poz. 361.

⁷ Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 902.

do nowej, choć trwającej już jakiś czas, rzeczywistości samorządowej⁸, wprowadziła także istotne zmiany w zakresie dokonywania ocen pracowników zatrudnionych w administracji samorządowej. Zgodnie z art. 27 ustawy, okresowej ocenie podlegają pracownicy samorządowi zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych oraz kierowniczych stanowiskach urzędniczych. Oceny, tak jak poprzednio, dokonywać ma bezpośredni przełożony pracownika, a dotyczy ona wywiązywania się przez ocenianego z obowiązków wynikających z zakresu czynności na zajmowanym stanowisku oraz obowiązków, które są wspólne dla wszystkich ocenianych i wynikają wprost z zapisów ustawy.

Dokonując zmian w sposobie oceniania pracy urzędników ustawodawca, co prawda, określił zasadnicze ramy jej realizacji, jednak w kolejnym artykule (art. 28) zobowiązał pracodawców samorządowych do wydania w tym zakresie odpowiednich zarządzeń. Uregulowanie takie na pierwszy „rzut oka” należałoby ocenić pozytywnie, ponieważ świadczyć może o zaufaniu „centrali” do samorządów, którym daje się znaczną swobodę w kreowaniu polityki personalnej. Z drugiej jednak strony brak jednolitych kryteriów i procedur dotyczących oceny rodzić może немало problemów w praktyce.

2. Podmiot i przedmiot oceny

Jak wspomniano wyżej, zgodnie z obowiązującą obecnie ustawą o pracownikach samorządowych, ocenie podlegają pracownicy samorządowi zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych oraz kierowniczych stanowiskach urzędniczych⁹. O tym, jakie stanowiska w administracji samorządowej należą do wymienionych kategorii, stanowi załącznik nr 3 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych¹⁰, który określa m.in. wykaz stanowisk oraz wymagania kwalifikacyjne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach w administracji samorządowej. Nowa ustawa nie odnosi się już do pracowników mianowanych, ponieważ nie przewiduje takiej formy (podstawy) zatrudnienia. Stosunki pracy osób zatrudnionych na tej podstawie przed wejściem w życie ustawy, z dniem 1 stycznia 2012 r. uległy przekształceniu w stosunki pracy zawarte na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony¹¹.

Zgodnie z ustawą ocenie nie podlegają osoby zatrudnione na podstawie wyboru (np. wójt, burmistrz, starosta czy też członkowie zarządów jednostek samorządowych) oraz na podstawie powołania (np. skarbnik gminy, powia-

⁸ Pisząc o „nowej rzeczywistości samorządowej” autor ma na myśli zmiany, jakie nastąpiły w związku z ostatnią reformą systemu administracji publicznej, która z upływem czasu „wymusiła” również zmiany w przepisach dotyczących pracowników samorządowych. Rozwiązania dotychczasowej ustawy, uchwalonej w roku 1990, stały się anachroniczne i nie przystawały do nowych rozwiązań ustrojowych.

⁹ Art. 27 ust. 1 ustawy o pracownikach..., op. cit.

¹⁰ T.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 1786.

¹¹ Art. 54 ust. 1. ustawy o pracownikach..., op. cit.

tu)¹². Okresowa ocena nie ma też zastosowania do zastępców organu wykonawczego samorządów. Wyłączenia z obowiązku oceniania pracowników administracji samorządowej obejmują również pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi, pracowników wykonujących zadania w ramach prac interwencyjnych oraz robót publicznych, a także doradców i asystentów. Jednak nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca samorządowy objął oceną również te grupy pracowników. Jego uprawnienie w tym zakresie wynika chociażby z generalnego prawa każdego pracodawcy do oceny jakości pracy podwładnego czy oceny wywiązywania się pracownika z nałożonych na niego obowiązków. Procedura dotycząca oceny w odniesieniu do tych pracowników może być taka sama, jak w przypadku stanowisk urzędniczych. Wszystko w tym zakresie zależy od woli kierownika danej jednostki¹³. Warto również zasygnalizować, że zgodnie z art. 3 omawianej ustawy, okresowa ocena nie dotyczy pracowników zatrudnionych w administracji samorządowej, jeśli ich status prawny określają odrębne przepisy. Tak jest np. w przypadku nauczycieli, pracowników samorządowych instytucji kultury czy bibliotek.

Okresowa ocena dotyczy wywiązywania się pracownika z obowiązków, które wynikają z zakresu czynności na zajmowanym stanowisku, a które są (przynajmniej w pewnym zakresie) odrębne dla każdego pracownika oraz z obowiązków wynikających wprost z ustawy. Obowiązki te są wspólne dla wszystkich ocenianych, a ich katalog jest zamknięty¹⁴. Oznacza to, że pracodawca nie może ustalić dodatkowego zakresu ani obszaru, na podstawie którego będzie mógł dokonać oceny. Katalog ten obejmuje następujące obowiązki:

- dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli,
- przestrzeganie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa,
- wykonywanie zadań sumiennie, sprawnie i bezstronnie,
- udzielanie informacji organom, instytucjom i osobom fizycznym oraz udostępnianie dokumentów znajdujących się w posiadaniu jednostki, w której pracownik jest zatrudniony, jeżeli prawo tego nie zabrania,

¹² Zob. J. Stelina, *Prawo...*, op. cit., s. 143.

¹³ Zob. P. Zuzankiewicz, *Komentarz do art. 27 ustawy o pracownikach...*, op. cit.

¹⁴ Poprzednia konstrukcja prawna dopuszczała (poprzez użycie w treści art. 17 ust. 3 uchylonej ustawy o pracownikach samorządowych z roku 1990 sformułowania „w szczególności”) możliwość poszerzenia przedmiotu oceny o dodatkowy obszar. Znalazło to np. odzwierciedlenie w akcie wykonawczym dotyczącym oceny. Wynikało z niego, że jeśli oceniający uznał, że specyfika stanowiska pracy danego pracownika wymaga, aby ustalić dla niego dodatkowe kryterium, to mógł to uczynić i poszerzyć ocenę o ten zakres.

- dochowanie tajemnicy ustawowo chronionej,
- zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami,
- zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim,
- stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych,
- sumienne i staranne wykonywanie poleceń przełożonego¹⁵.

3. Procedura dokonywania oceny

Ramy proceduralne związane z dokonywaniem okresowych ocen pracowników samorządowych określone zostały w art. 27 ust. 2 i ust. 4-9 omawianej ustawy. Wytyczne w tym zakresie mają jednak charakter ogólny, ponieważ ustawodawca zdecydował, że szczegółowe rozwiązania w tym obszarze należą do pracodawców samorządowych¹⁶. Wytyczne generalne, o których mówi ustawa obejmują: podmiot oceniający, częstotliwość dokonywania oceny, podmiot i przedmiot oceny, formę oceny oraz środki odwoławcze.

Zgodnie z wolą ustawodawcy okresowej oceny dokonuje bezpośrednio przełożony pracownika samorządowego, czyli osoba, której dany pracownik bezpośrednio podlega w wykonywaniu swoich zadań i powinności służbowych¹⁷. Najogólniej rzecz ujmując, bezpośrednim przełożonym pracownika samorządowego będzie kierownik komórki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony, np. dyrektor wydziału, kierownik referatu czy biura. Ocena powinna mieć formę pisemną, a częstotliwość jej dokonywania nie powinna być rzadsza niż raz na dwa lata i nie można jej dokonywać częściej, niż co sześć miesięcy. Oceniający, bezpośrednio po zakończeniu całej procedury i dokonaniu oceny na piśmie, ma obowiązek dostarczyć ją pracownikowi oraz kierownikowi jednostki. Jest to pewna modyfikacja w stosunku do wcześniejszego rozwiązania, ponieważ poprzednio obowiązek doręczenia oceny dotyczył tylko pracownika. W nowej ustawie nie określono kryteriów, na podstawie których ocena ma być dokonywana ani tego, jaka jest skala ocen. Również te kwestie

¹⁵ Art. 24 i 25 ust. 1 ustawy o pracownikach..., op. cit.

¹⁶ Zgodnie z ustawą każdy pracodawca samorządowy, którego dotyczy obowiązek dokonywania okresowych ocen pracowniczych, ma obowiązek wydania w tym zakresie odpowiedniego zarządzenia. W zarządzeniu powinien określić m.in. sposób dokonywania ocen, okresy, za które ocena jest sporządzana, kryteria, na podstawie których dokonuje się oceny a także skalę ocen. W odniesieniu do pracodawców samorządowych istniejących w momencie wejścia w życie ustawy, obowiązek wydania takiego aktu powinien być zrealizowany w ciągu sześciu miesięcy od dnia wejścia w życie zmian, czyli do dnia 30 czerwca 2009 roku.

¹⁷ W instytucjach samorządowych sprawy dotyczące podległości służbowej określają regulaminy organizacyjne poszczególnych jednostek. Dodatkowo pomocne mogą być też np. zarządzenia dotyczące podziału zadań i kompetencji pomiędzy poszczególnych członków (oraz ich zastępców) ciał wykonawczych władzy samorządowej.

scedowano na kierowników poszczególnych jednostek samorządowych. W związku z tym w zakresie doboru kryteriów kierownik jednostki ma dużą swobodę. Może on wykazać się kreatywnością i ustanowić odrębne kryteria dla kadry kierowniczej, dla szeregowych stanowisk urzędniczych oraz odrębne w odniesieniu do pozostałych pracowników, jeśli uzna, że tych także należy ocenić. Może również ustanowić wspólne kryteria dla wszystkich ocenianych. Jeżeli uzna to za stosowne, może także wzorować się na poprzednim rozwiązaniu i zastosować kryteria oceny, jakie wskazywało poprzednio obowiązujące rozporządzenie, dopasowując je do struktury i specyfiki jednostki¹⁸.

Od każdej oceny dokonanej przez bezpośredniego przełożonego służy pracownikowi odwołanie. I właśnie tę kwestię ustawodawca potraktował nieco szerzej. Zgodnie z art. 27 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych, odwołanie składa się do kierownika jednostki, w terminie 7 dni od dnia doręczenia oceny pracownikowi¹⁹. Kierownik ma obowiązek rozpatrzyć odwołanie w ciągu 14 dni od momentu jego wniesienia. Może on uwzględnić odwołanie i zmienić ocenę lub nakazać wszczęcie procedurę ponownie. Może również nie uwzględnić odwołania pracownika. Dodać należy, choć ustawa tego wprost nie wskazuje, że odwołać można się zarówno od oceny pozytywnej (na określonym poziomie), jak i negatywnej. Ustawa nie wskazuje również formy, w jakiej odwołanie powinno być dokonane. Jednak wydaje się oczywistym, że powinno mieć ono formę pisemną, chociażby dla celów dowodowych, w przypadku ewentualnego sporu między ocenianym a ocenającym bądź pracodawcą. W przypadku oceny negatywnej, ponowna ocena nie może być dokonana wcześniej niż po upływie 3 miesięcy od zrealizowania pierwszej.

Jak twierdzi S. Sieńko-Smaga, od rozstrzygnięcia kierownika jednostki ocenianemu nie przysługuje żaden środek zaskarżenia, a w szczególności pracownik taki nie może odwołać się do sądu pracy²⁰. Odwołanie przysługiwać mu będzie dopiero w przypadku wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę, które będzie następstwem drugiej oceny negatywnej²¹. Jednak, jak wynika z wyroku

¹⁸ Szerzej na ten temat S. Sieńko-Smaga, *Oceny pracownicze*, [w:] K. Kawecki, S. Płażek (red.), *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz ze wzorami regulaminów, zarządzeń i uchwał*, Municipium, Warszawa 2009, s. 67–68.

¹⁹ Warto uzupełnić, że w kwestii liczenia terminów, w odniesieniu do odwołania od oceny, zastosowanie będą miały przepisy kodeksu cywilnego. Umożliwia to art. 43 ustawy o pracownikach samorządowych, który wskazuje, że w sprawach nieuregulowanych w ustawie zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy, a ten z kolei, w art. 300, odsyła do przepisów kodeksu cywilnego. Zob. A. Piskorz-Ryń, *Oceny pracowników – procedura odwoławcza*, „Wspólnota” 2009, Nr 31/933, s. 25.

²⁰ S. Sieńko-Smaga, *Oceny pracownicze...*, op. cit., s. 69.

²¹ Na temat wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi samorządowemu w przypadku otrzymania drugiej oceny negatywnej wypowiedział się S. Płażek. Uważa on, że uzyskanie ponownej negatywnej oceny może, ale nie musi być powodem wręczenia takiemu pracownikowi wypowiedzenia. Zob. S. Płażek, *Negatywna ocena nie przesądza*

Sądu Najwyższego z 2011 roku, możliwość taka istnieje. Zgodnie z jego treścią oceniany pracownik może nie tylko żądać zmiany negatywnej oceny okresowej, ale ma również prawo dochodzić przed sądem, np. usunięcia z jej treści określonych sformułowań, z którymi się nie zgadza, a nawet domagać się usunięcia bezprawnej oceny z jego akt osobowych. Wyrok ten, co prawda, dotyczy oceny okresowej nauczyciela, ale analogicznie można go odnieść do ocen pracowników samorządowych²². Ponadto, a może przede wszystkim, podstawę do odwołania się pracownika od negatywnej oceny daje jeden z zapisów Konstytucji, z którego wynika, że żadna ustawa, w tym również ustawa o pracownikach samorządowych, nie może zamykać nikomu drogi sądowej dochodzenia naruszonych wolności lub praw²³.

4. Podsumowanie

Jednym z głównych celów oceniania pracowników samorządowych jest weryfikacja jakości ich pracy oraz przydatności na danym stanowisku. Rzetelnie przeprowadzone oceny stanowią ważny element systemu zarządzania personelem. Wprowadzane w ich wyniku systemy szkoleń, awanse zawodowe itp. mogą pozytywnie wpłynąć na jakość i wydajność pracy kadry urzędniczej, a docelowo na jakość funkcjonowania całej administracji²⁴. Jednak współczesne rozwiązania prawne w zakresie oceny urzędników samorządowych nie gwarantują „sukcesu” w tym obszarze. Mimo zgłaszania wielu uwag i podnoszonych postulatów²⁵, z których część została uwzględniona, podobnie jak poprzednie, tak i obecne unormowania nie są wolne od wad i niedociągnięć. Na kilka z nich autor tego opracowania chciałby zwrócić uwagę.

Odejście przez ustawodawcę od szczegółowych uregulowań w zakresie oceniania urzędników samorządowych generalnie należy uznać za dobre rozwiązanie, jednak w praktyce rodzić może немало problemów. Przede wszystkim brak „wzorca” w postaci aktu wykonawczego, brak określenia jednokrotnych zasad i procedur, prowadzi do znacznego zróżnicowania całego procesu oceniania w poszczególnych samorządach. Ramowe określenie przez ustawodawcę powyższych kwestii powoduje, że zupełnie inaczej mogą być oceniane osoby, które mają taki sam (lub bardzo podobny) zakres obowiązków, charakter i rodzaj pracy, np. w gminie X i Y. Ponadto jeden pracownik za ocenę

o wypowiedzeniu, „Rzeczpospolita” z dnia 19 listopada 2013 r. Nr 269, dodatek „Administracja”, s. 12.

²² Zob. wyrok SN z dnia 15 lipca 2011 r., sygn. IPK 10/11 oraz postanowienie SN z dnia 4 lutego 2009 r., sygn. IIPK 226/08.

²³ Art. 77 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. Nr 78 poz. 483 ze zm.

²⁴ Zob. szerzej na temat systemu oceniania M. Sidor-Rządkowska, *Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2013, s. 16.

²⁵ Zob. na ten temat m.in. A. Piskorz-Ryń, *Oceny pracowników samorządowych*, [w:] M. Stec (red.), *Stosunki pracy pracowników samorządowych*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2008, s. 22–28.

pozytywną na najwyższym poziomie może otrzymać gratyfikację finansową a inny pochwałę werbalną. W przypadku jeszcze innej osoby ocena nie będzie miała żadnego wpływu na jego dalszą pracę, rozwój zawodowy, etc.

Po drugie, brak wspólnych i czytelnych (choćby tych generalnych) kryteriów oceny powodować może liczne kontrowersje w odniesieniu do realizacji w stosunkach pracy pracowników samorządowych zasady równości wobec prawa oraz zasad antydyskryminacyjnych²⁶. Może też powodować, podobnie jak w odniesieniu do poprzedniej uwagi, że pracownicy wykonujący takie same lub bardzo podobne zadania, oceniani będą na podstawie różnych, czasem skrajnie odmiennych kryteriów. Dlatego uważam, że podstawowy (obowiązkowy) poziom kryteriów oceny powinien być taki sam dla wszystkich ocenianych²⁷. Indywidualizacja mogłaby się pojawić dopiero na poziomie kryteriów dodatkowych, gdzie podmiot oceniający mógłby (a nawet powinien) uwzględnić i różnicować poszczególne stanowiska – ich rodzaj, specyfikę, charakter oraz zakres zadań. Ponadto w ustawie brakuje zapisów, z których jasno wynikałoby to, za jaki okres ocena jest dokonywana.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na kolejną kwestię. Niewątpliwie brakuje w obecnym unormowaniu (choć w poprzednim stanie prawnym również takiego zapisu nie było) obowiązkowego powiązania wyników ocen z systemem motywacyjnym – awansem zawodowym czy gratyfikacją finansową. Oczywiście nie w każdym urzędzie musiałby funkcjonować taki sam system motywowania, natomiast z pewnością takowy byłby zachętą dla pracownika do lepszej i bardziej wydajnej pracy. Zdecydowanie inaczej wykonuje swoje zadania pracownik, który czuje się doceniany, realnie odczuwa efekty swojej pracy, który traktowany jest podmiotowo, nie tylko przez współpracowników, ale także (a może przede wszystkim) przez swojego pracodawcę. Właściwie rozumiana i zrealizowana ocena to nie „sąd” nad pracownikiem. To dobrze przygotowana informacja zwrotna dotycząca wyników jego pracy²⁸. Prawidłowo i rzetelnie przeprowadzona, w powiązaniu z odpowiednim systemem motywacyjnym, może dowartościować i poprawić jakość pracy poszczególnych urzędników, a ostatecznie poprawić także jakość i wydajność całej administracji samorządowej. Warto, by miał tego świadomość zarówno kierownik jednostki ustanawiający zasady i procedury dotyczące ocen, jak i bezpośredni przełożony, który takiej oceny dokonuje.

²⁶ Zob. J. Olszewska-Stempel, *Ocena pracowników działów zamówień publicznych w jednostkach samorządu terytorialnego - podstawy prawne, korzyści, zasady*, LEX.

²⁷ Ewentualne rozróżnienie mogłoby dotyczyć, w pewnym stopniu, stanowisk kierowniczych oraz szeregowych stanowisk urzędniczych, ponieważ charakter tych stanowisk i zakres wykonywanych zadań jest nieco inny.

²⁸ M. Sidor-Rządkowska, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w administracji publicznej. Ocena i rozwój członków korpusu służby cywilnej*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2013, s. 36.

Bibliografia

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. Nr 78 poz. 483 ze zm.
2. Olszewska-Stompel J., Ocena pracowników działów zamówień publicznych w jednostkach samorządu terytorialnego – podstawy prawne, korzyści, zasady, LEX.
3. Piskorz-Ryń A., *Oceny pracowników samorządowych*, [w:] Stec M. (red.), *Stosunki pracy pracowników samorządowych*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2008.
4. Piskorz-Ryń A., *Oceny pracowników – procedura odwoławcza*, „Wspólnota” 2009, Nr 31/933.
5. Płażek S., *Negatywna ocena nie przesądza o wypowiedzeniu*, „Rzeczpospolita” z dnia 19 listopada 2013 r. Nr 269, dodatek „Administracja”.
6. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 marca 2007 r. w sprawie sposobu i trybu dokonywania ocen kwalifikacyjnych pracowników samorządowych, Dz. U. Nr 55, poz. 361.
7. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1786.
8. Sidor-Rządkowska M., *Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2013.
9. Sidor-Rządkowska M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi w administracji publicznej. Ocena i rozwój członków korpusu służby cywilnej*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2013.
10. Sienko-Smaga S., *Oceny pracownicze*, [w:] Kawecki K., Płażek S. (red.), *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz ze wzorami regulaminów, zarządzeń i uchwał*, Municipium, Warszawa 2009.
11. Stelina J., *Okresowe oceny kwalifikacyjne pracowników samorządowych*, „Samorząd Terytorialny” 2007, Nr 7–8.
12. Stelina J., *Prawo urzędnicze*, C.H. Beck, Warszawa 2009.
13. Ustawa z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, t.j. Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.
14. Ustawa z dnia 25 sierpnia 2006 r. o zmianie ustawy o pracownikach samorządowych, Dz. U. Nr 169, poz. 1201.
15. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 902.
16. Wyrok SN z dnia 15 lipca 2011 r., sygn. IPK 10/11 oraz postanowienie SN z dnia 4 lutego 2009 r., sygn. IIPK 226/08.

17. Zuzankiewicz P., Komentarz do art. 27 ustawy o pracownikach samorządowych, [w:] Drobny W., Mazuryk M., Zuzankiewicz P., Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, Oficyna, Warszawa 2010.

Streszczenie

Możliwość weryfikacji wywiązywania się pracowników z ich obowiązków służbowych stanowi jedno z uprawnień pracodawcy. W odniesieniu do pracodawcy samorządowego okresowa ocena jakości pracy podwładnych to także obowiązek pracodawcy. Artykuł przedstawia analizę współczesnych rozwiązań w zakresie oceny pracowników samorządowych. Wskazuje na podstawy prawne tych działań, podmiotowy i przedmiotowy zakres oceny oraz procedury związane z jej realizacją. Ostatnia część artykułu zawiera przemyślenia i wnioski autora na temat uregulowań w omawianym zakresie.

Summary

One of the employer's right is the possibility of the verification if employees fulfil their official duties. Periodical opinion of the quality of employee's work with reference to self - government employer is also the employer's duty. The article shows the current analysis of solutions in the range of the opinion of the self - government employees. It shows the right bases these activities, subjective and objective range opinions and procedures connected with its realization. The last part of the article contains the author's reflections and conclusions about the regulation in the discussed range.

Informacja o autorze:

magister politologii Robert Kosiedowski,
absolwent Akademii Bydgoskiej im. K. Wielkiego w Bydgoszczy
oraz Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu
w zakresie podyplomowych studiów prawa pracy,
pracownik samorządowy.
robert.kosiedowski@wp.pl