

## Streszczenie

Przedmiotem rozprawy jest analiza prawnych aspektów doboru i szkolenia kadr administracji samorządowej oraz wskazanie regulacji z zakresu prawa administracyjnego, które należy zmienić lub doprecyzować, aby służyły zapewnieniu sprawnego i prawidłowego jej funkcjonowania. Kadry polskiej administracji samorządowej powinny cechować się zawodowością, bezstronnością i rzetelnością aby z jednej strony zapewnić prawidłową realizację zadań publicznych, a z drugiej strony przemiany w nich zachodzącego poprzez system szkoleń powinny być kompatybilne ze zmianami otoczenia administracji, m.in. zmianami legislacyjnymi i zmianami społecznymi.

Postawionym celem badawczym rozprawy jest analiza dogmatyczna regulacji z zakresu prawa administracyjnego normujących dobór i szkolenie kadr administracji samorządowej w zakresie zapewnienia zawodowego, rzetelnego, bezstronnego wykonywania zadań publicznych przez jednostki samorządu terytorialnego. Natomiast tezą podstawową pracy jest stwierdzenie, że obowiązujące uregulowania prawne w przedmiocie doboru i szkolenia kadr administracji samorządowej nie stwarzają pełnej gwarancji zawodowego, rzetelnego i bezstronnego wykonywania zadań publicznych przez samorząd terytorialny. Praca ma charakter teoretyczny i została podzielona na cztery rozdziały.

Przeprowadzona analiza przepisów prawnych w przedmiocie doboru i szkolenia kadr oraz analiza literatury i orzecznictwa w przedmiotowym zakresie pozwoliły na sformułowanie m. in. poniższych wniosków *de lege ferenda*:

- Należy dokonać nowelizacji ustawy o pracownikach samorządowych, bądź zastąpić ją nowym aktem prawnym. Niejasno przedstawia się racjonalność wprowadzenia takiej różnorodności podstaw zatrudnienia, które w znacznym stopniu utrudniają proces doboru kadr. Zasadnym wydaje się przyjęcie takich rozwiązań prawnych, które uwzględniałyby rodzaj stanowiska.
- Ustawodawca wprowadził obowiązek odbycia 3- miesięcznej służby przygotowawczej dla pracowników podejmujących po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym, niemniej nie jest to rozwiązanie kompatybilne z potrzebami występującymi w tym zakresie i nie jest zasadnym różnicowanie okresu trwania służby przygotowawczej tej grupy pracowników administracji publicznej wobec członków korpusu służby cywilnej.
- Postuluję wprowadzenie konkursu, jako formy obsadzania stanowiska sekretarza gminy (powiatu, województwa) oraz obsadzanie ich na okres sześciu lat.

- Koniecznym jest legislacyjne określenie skutków prawnych zatrudnienia osób niespełniających wymagań z art. 6 u.p.s. oraz wprowadzenie konkretnej i precyzyjnej procedury odwoławczej oraz skutków naruszenia procedury naboru. Obecnie kandydat zarzucający nieprawidłowości w procesie naboru ma do dyspozycji jedynie skargę w myśl działu VIII k.p.a.
- Niezbędnym jest stworzenie prawnej możliwości odwołania do sądu od oceny okresowej przez pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych. Funkcjonujące rozwiązanie prawne jest niezrozumiałym działaniem ustawodawcy, deprecjonującym pracowników samorządowych w odniesieniu do członków korpusu służby cywilnej. W przypadku obu tych grup pracowników administracji publicznej negatywna ocena okresowa potwierdzona kolejną negatywną okresową oceną przeprowadzoną zgodnie z obowiązującymi zasadami rodzi ten sam negatywny skutek - rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem.
- Uprawniona jest konstatacja, iż nie można bezkrytycznie oddzielać norm prawnych od zasad moralnych, gdyż prawne aspekty doboru i szkolenia kadr administracji samorządowej są współzależne od wartości etycznych osób prowadzących politykę kadrową, a normy prawne nie są w stanie usankcjonować wszystkich niepożądanych zachowań.

Z uwagi na złożoność przedmiotu badawczego w pracy wykorzystane zostały następujące metody badawcze: metoda dogmatyczno-prawna, metoda historyczno-prawna oraz metoda prawno-porównawcza, które pozwoliły na zrealizowanie celu rozprawy oraz weryfikację postawionych tez badawczych. W pracy wykorzystana została literatura z zakresu prawa administracyjnego, nauki administracji oraz polityki administracyjnej, a także w niezbędnym zakresie z zakresu organizacji i zarządzania, co uzasadnione jest poszerzeniem możliwości interpretacyjnych przedmiotu badawczego, jakim są kadry administracji samorządowej.