

ZARZĄDZENIE NR 2433/24
PREZYDENTA MIASTA KROSNA

z dnia 28 marca 2024 r.

w sprawie systemu zarządzania kompetencjami w Urzędzie Miasta Krosna

Na podstawie art. 33 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2023 r., poz. 40 z późn. zm.)

zarządzam co następuje:

§ 1. 1. W celu sprawnego zarządzania zasobami ludzkimi wprowadza się model zarządzania kompetencjami w Urzędzie Miasta Krosna.

2. Model zarządzania kompetencjami obejmuje następujące obszary:

- 1) nabór pracowników,
- 2) system ocen,
- 3) system rozwoju pracowników,
- 4) system motywacyjny pracowników

i został wypracowany w ramach działania pn. Profesjonalny urzędnik - przegląd i doskonalenie systemu zarządzania kompetencjami w ramach projektu pn. „Kreujemy+Rozwijamy+Ożywiamy+ Stymulujemy+ Nakreślamy +Odmieniamy= KROSNO”.

§ 2. 1. Etapem poprzedzającym nabór (rekrutację) jest przygotowanie opisu stanowiska pracy, stanowiącego również jeden z fundamentów oceny kandydata w późniejszej fazie selekcji. Wzór opisu stanowiska stanowi załącznik do zarządzenia w sprawie zasad dokonywania opisów stanowisk pracy w Urzędzie Miasta Krosna. Opis stanowiska stanowi podstawę do przygotowania ogłoszenia o naborze.

2. Procedurę naboru reguluje zarządzenie Prezydenta Miasta Krosna w sprawie wprowadzenia Regulaminu zatrudniania pracowników na stanowiskach urzędniczych w Urzędzie Miasta Krosna.

§ 3. 1. Obowiązek okresowej oceny zawarty jest w ustawie o pracownikach samorządowych.

2. Ocena pracowników Urzędu Miasta Krosna odbywa się zgodnie z zarządzeniem Prezydenta Miasta Krosna w sprawie okresowej oceny pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych w tym kierowniczych urzędniczych w Urzędzie Miasta Krosna oraz kierowników miejskich jednostek organizacyjnych.

3. Wynik oceny stanowi podstawę do wskazania ścieżek rozwoju pracowników, motywacji pracowników, awansu i przeszerogowania.

§ 4. 1. System rozwoju pracowników oparty jest o okresową ocenę, zakresy czynności i odpowiedzialności oraz ankiety.

2. Zdefiniowane w ramach oceny okresowej luki kompetencyjne umożliwiają zaproponowanie precyzyjnych, efektywnych (dopasowanych do rodzaju luki) działań rozwojowych dla pracownika. Potrzeby szkoleniowe uwzględniane są w tworzonemu na każdy rok budżetowy „Rocznym budżecie szkoleń”, który wskazuje priorytety szkoleniowe i zapewnia środki finansowe na ich realizację.

3. Polityka szkoleniowa opiera się na następujących wymaganiach:

- 1) nadrzędne wymagania szkoleniowe, związane z Urzędem jako całością;
- 2) indywidualne wymagania szkoleniowe obejmujące poszczególnych pracowników.

4. Procedurę podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Urzędu Miasta Krosna reguluje Regulamin podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników Urzędu Miasta Krosna.

§ 5. 1. Motywacja pracowników może mieć formę:

- 1) motywacji finansowej – motywacja pieniężna (nagrody) zgodnie z zarządzeniem Prezydenta Miasta Krosna w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Miasta Krosna, przeszeregowanie i awans zgodnie z zarządzeniem w sprawie zasad awansu i przeszeregowania pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miasta Krosna;
- 2) motywacji pozafinansowej – nagradzanie pracowników za dobrą pracę poprzez zapewnienie im poczucia, że są częścią całej organizacji i nie można się bez nich obejść oraz zagwarantowanie stabilności zatrudnienia.

2. Do pozafinansowych form motywowania pracowników w zakresie rozwoju należy:

- 1) dofinansowanie kosztów kształcenia: studia podyplomowe, kursy językowe, kursy specjalistyczne;
- 2) udział w szkoleniach ogólnych i specjalistycznych;
- 3) udział w prestiżowych międzynarodowych konferencjach;
- 4) wyjazdy zagraniczne, wizyty studyjne,
- 5) udział w zespołach zadaniowych i projektowych;
- 6) pakiet świadczeń socjalnych z ZFŚS;
- 7) szeroki zakres badań lekarskich.

§ 6. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z wyjątkiem § 4 ust. 2, który wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2025 r.

Prezydent Miasta Krosna

Piotr Przytocki