

POLITYKA KADROWA

OŚRODKA DOSKONALENIA NAUCZYCIELI W ZIELONEJ GÓRZE

I. Założenia i podstawy prawne

Polityka Kadrowa jest formalną deklaracją kierownictwa Ośrodka stanowiącą oficjalny wyraz przyjętego w placówce systemowego podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi. Dokument ten, jako dopełnienie Koncepcji funkcjonowania i rozwoju Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w Zielonej Górze na lata 2017-2022, służy realizacji misji i urzeczywistnianiu wizji placówki.

Wykaz aktów prawnych regulujących realizację Polityki Kadrowej w Ośrodku:

- ustawa z dnia z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97),
- ustawa z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r., Nr 902 oraz z 2017 r. poz. 60),
- rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1786 oraz z 2017 poz. 1621),
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 września 2016 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz. U. z 2016 r. poz.1591),
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 9 grudnia 2016 r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego (Dz. U. z 2016 r. poz. 2035),
- rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2015 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 416 i 922, z 2015 r. poz. 868 oraz z 2016 r. poz. 1029 z późn. zm.),
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 10 sierpnia 2009 roku w sprawie kryteriów i trybu przyznawania nagród dla nauczycieli (Dz. U. 131 z 2009 poz. 1078),
- uchwała nr XXXIX/357/2009 Sejmiku Województwa Lubuskiego z dnia 29 czerwca 2009 r.,
- zarządzenie dyrektora ODN z dnia 19.01.2016 r. w sprawie regulaminu okresowych ocen pracowników ODN w Zielonej Górze,
- zarządzenie dyrektora ODN z dnia 18 lutego 2016 r. w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w ODN w Zielonej Górze.

II. Definicja i cele polityki kadrowej

Niniejsza Polityka Kadrowa służy skutecznemu zarządzaniu zasobami ludzkimi poprzez pozyskiwanie, rozwój i utrzymanie efektywnie działającego zespołu

pracowników, zapewniającego pełną realizację zadań Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w Zielonej Górze.

Realizacja Polityki Kadrowej ma na celu w szczególności:

- budowanie w Ośrodku profesjonalnego, odpowiedzialnego, rzetelnego i współpracującego ze sobą zespołu nauczycieli - konsultantów oraz pracowników samorządowych;
- zapewnienie stabilizacji zawodowej, służącej z jednej strony, przeciwdziałaniu rezygnacji z pracy pracowników o wysokich kwalifikacjach i kompetencjach, z drugiej zaś pozyskiwaniu wartościowych pracowników w drodze otwartego i konkurencyjnego naboru;
- wspieranie rozwoju zawodowego pracowników jako niezbędnego elementu realizacji zadań Ośrodka;
- rozwój systemu motywacyjnego opartego na właściwym kształtowaniu warunków i stosunków pracy, powiązaniu nagradzania z profesjonalizmem i efektywnością świadczonej pracy oraz rozwojem kwalifikacji zawodowych pracowników;
- dbałość o zaufanie klientów Ośrodka poprzez zapewnienie wysokiego stopnia kompetencji pracowników oraz stały wzrost poziomu jakości usług.

Polityka Kadrowa prowadzona w profesjonalny i konsekwentny sposób warunkuje sprawne funkcjonowanie placówki, właściwą realizację zadań oraz wypełnianie misji Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w Zielonej Górze.

III. Priorytety Polityki Kadrowej

O sukcesach Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w największym stopniu decydują: wiedza, umiejętności i kompetencje jego pracowników. Stąd też najważniejszym działaniem realizowanym w ramach polityki kadrowej jest budowanie takiej kultury organizacyjnej Ośrodka, która zapewni pracownikom szeroko rozumiane bezpieczeństwo, warunki pracy i atmosferę motywującą do rozwoju, współpracy i współdziałania.

Realizacja Polityki Kadrowej w Ośrodku Doskonalenia Nauczycieli przyczynia się do pełniejszego upowszechnienia i wdrożenia wartości, takich jak:

- szacunek,
- zaufanie,
- sprawiedliwość,
- odpowiedzialność,
- rzetelność.

Podczas realizacji Polityki Kadrowej Ośrodka przywiązuje się dużą wagę do naboru pracowników, zapewniania równych szans ich rozwoju oraz stosowania przejrzystego systemu wynagradzania i nagradzania za wykonywaną pracę i osiągnięcia.

IV. Strategia Polityki Kadrowej

Działania prowadzone w zakresie Polityki Kadrowej ODN w Zielonej Górze stanowią poziom strategiczny zarządzania i są realizowane w następujących obszarach:

1. Planowanie zatrudnienia i nabór pracowników.
2. Ocena pracy pracowników.
3. Utrzymanie pracowników (wynagradzanie, awansowanie, motywowanie).
4. Rozwój zawodowy pracowników.

Ad. 1. Planowanie zatrudnienia i nabór pracowników

Planowanie zatrudnienia polega na identyfikacji obecnych i przyszłych potrzeb kadrowych ODN, niezbędnych do zapewnienia optymalnego poziomu realizacji zadań.

Najliczniejszą grupę zawodową Ośrodka stanowią pracownicy pedagogiczni. Procedura ich zatrudniania odbywa się w trybie jawnym, otwartym i pozakonkursowym. Podstawowym warunkiem zatrudnienia jest spełnianie wymagań kwalifikacyjnych zgodnych z rozporządzeniem w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli. Zgodnie z aktualnymi standardami w zakresie kwalifikacji wymaganych od pracowników pedagogicznych, pożądanym kandydatem jest osoba, która posiada:

- wykształcenie co najmniej magisterskie z przygotowaniem pedagogicznym,
- stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego,
- udokumentowany bogaty dorobek zawodowy w zakresie pracy dydaktycznej i/lub wychowawczej w publicznych placówkach oświatowych,
- kwalifikacje trenerskie / edukatorskie,
- certyfikat coacha lub tutora,
- ukończone studia podyplomowe lub kurs kwalifikacyjny z zakresu zarządzania placówkami oświatowymi,
- inne znaczące kwalifikacje, służące realizacji statutowych zadań placówki.

Nabór na stanowiska samorządowe dla pracowników administracji i obsługi prowadzony jest na podstawie aktualnych aktów prawa oraz powszechnie dostępnych zasad i procedur, z zachowaniem zasady otwartości i konkurencyjności. Informacja o wolnych stanowiskach jest upowszechniana w Biuletynie Informacji Publicznej Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli. Wszystkie zainteresowane osoby, które spełnią określone wymagania, mogą złożyć swoją ofertę i przystąpić do konkurencyjnej procedury kwalifikacyjnej. Jej rzetelne zastosowanie umożliwia

wybór osoby, która w największym stopniu spośród zgłaszających się kandydatów spełnia wskazane w ogłoszeniu wymagania.

Ad. 2. Ocena pracy pracowników

Istotnym obszarem Polityki Kadrowej realizowanej w Ośrodku jest system oceny pracy pracowników. Jego stosowanie przez kierownictwo placówki pozwala pracownikom w pełni wykorzystywać swój potencjał i osiągać wysoki poziom motywacji i skuteczności. Ocenę pracy przeprowadza się w sposób przejrzysty, rzetelny i obiektywny, tak aby odzwierciedlała ona faktyczny poziom i jakość wykonywania obowiązków służbowych przez pracownika.

W przypadku kadry pedagogicznej ocena ich pracy prowadzona jest zgodnie z ustawą Karta Nauczyciela oraz rozporządzeniem w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela.

Oceny pracy pracowników samorządowych dokonuje się na podstawie zapisów ustawy o pracownikach samorządowych, a także regulaminu okresowych ocen pracowników ODN w Zielonej Górze.

Ad. 3. Utrzymanie pracowników (wynagradzanie, awansowanie, nagradzanie)

W Ośrodku wynagradzanie nauczycieli odbywa się na podstawie rozporządzenia w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli oraz uchwały Sejmiku Województwa Lubuskiego.

Wynagradzanie pracowników samorządowych realizowane jest na podstawie regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Ośrodku Doskonalenia Nauczycieli w Zielonej Górze.

Polityka przeszerogowania i awansowania uwzględnia potrzeby etatowe i możliwości finansowe Placówki, kwalifikacje pracowników oraz ich oceny.

Pracownikom pedagogicznym Ośrodka mogą być przyznane medale, nagrody i odznaczenia zgodnie z art. 48 – 51 Karty Nauczyciela oraz rozporządzeniem w sprawie kryteriów i trybu przyznawania nagród dla nauczycieli.

Nagrody dla pracowników samorządowych przyznawane są na mocy ustawy o pracownikach samorządowych a także regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych w Ośrodku Doskonalenia Nauczycieli.

Ad. 4. Rozwój pracowników

Tworzenie właściwych warunków do rozwoju zawodowego pracowników ma na celu efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich i zapewnia profesjonalną realizację zadań. Planowanie i rozwój kariery zawodowej pracownika rozpatrywane jest zarówno w kontekście jego rozwoju zawodowego, jak i placówki, w której pracuje.

Wspomaganie nauczycieli-konsultantów w realizacji ich zadań jest elementem sprawowanym przez dyrektora nadzoru pedagogicznego.

W placówce prowadzi się systematyczną identyfikację i analizę potrzeb szkoleniowych oraz opracowuje plany szkoleniowe, uwzględniając cele i zadania placówki, kierunki polityki oświatowej państwa, raporty oraz strategie edukacyjne.

Stałe doskonalenie zawodowe jest nieodłącznym elementem pracy nauczyciela konsultanta. W budżecie Ośrodka przeznacza się fundusze na doskonalenie zawodowe pracowników merytorycznych, w ramach których nauczyciele konsultanci uczestniczą w wybranych formach doskonalenia i kształcenia zawodowego.

V. Odpowiedzialność

Za kreowanie Polityki Kadrowej w Ośrodku Doskonalenia Nauczycieli w Zielonej Górze odpowiada dyrektor jednostki. Jednak do jej efektywnej realizacji niezbędne jest pełne zaangażowanie dyrektora placówki oraz innych pracowników zajmujących stanowiska kierownicze. Szczególne zadania ma do wykonania w tym zakresie specjalista ds. kadr. Istotne jest, by kadra zarządzająca odgrywała rolę nie tylko formalnych, lecz także rzeczywistych liderów, rozumiejących i realizujących misję oraz strategię działania Ośrodka.

Zielona Góra, 1 września 2017 r.

DYREKTOR
Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli
w Zielonej Górze

mgr Lidia Bugiera