

**Zarządzenie Nr 40/2013**  
**Starosty Grójeckiego z dnia 24 czerwca 2013 r.**

**w sprawie: wprowadzenia Polityki Kadrowej Starostwa Powiatowego**  
**w Grójcu**

Na podstawie art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (tekst jednolity Dz. U. z 2001 roku Nr 142, poz. 1592 z późn. zm.) zarządzam co następuje:

§ 1

Wprowadza się w Starostwie Powiatowym w Grójcu Politykę Kadrową, która stanowi załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Wykonanie Zarządzenia powierzam Sekretarzowi Powiatu.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia.

STAROSTA  
*Marian Górski*

Załącznik  
do Zarządzenia Nr 40/2013  
Starosty Grójeckiego  
z dnia 24 czerwca 2013 roku

## **POLITYKA KADROWA STAROSTWA**

### **POWIATOWEGO W GRÓJCJU**

*Polityka Kadrowa Starostwa Powiatowego w Grójcu* rozumiana jest jako skuteczne zarządzanie zasobami ludzkimi, poprzez pozyskiwanie, rozwój i utrzymanie efektywnie działającego zespołu pracowników, który zapewnia pełną na wysokim poziomie realizację zadań Powiatu.

Realizacja *Polityki Kadrowej Starostwa Powiatowego w Grójcu* ma w szczególności na celu:

- tworzenie w Starostwie profesjonalnego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego korpusu pracowników samorządowych,
- kształtowanie postaw i standardów postępowania członków korpusu pracowników samorządowych zgodnym z Kodeksem Etyki Pracowników Samorządowych Starostwa Powiatowego w Grójcu,
- zapewnienie efektywnej obsady kadrowej poszczególnych komórek organizacyjnych Starostwa Powiatowego w Grójcu,
- zapewnienie stabilizacji zawodowej, przeciwdziałanie odchodzeniu pracowników o wysokich kwalifikacjach oraz pozyskiwanie wartościowych pracowników w drodze otwartego i konkurencyjnego naboru,
- rozwój specjalistycznych kwalifikacji zawodowych koniecznych do realizacji zadań Powiatu Grójeckiego,
- rozwój systemu motywacyjnego opartego na właściwym kształtowaniu warunków i stosunków pracy, powiązaniu wynagradzania, awansowania i nagradzania z profesjonalizmem i efektywnością świadczonej pracy oraz rozwojem kwalifikacji zawodowych pracowników,
- stosowanie metod i technik zarządzania kadrami zgodnie z przyjętymi standardami i praktykami w służbie samorządowej.

#### **Na czym się opiera Polityka Kadrowa?**

Polityka Kadrowa wynika z dokonanej analizy stanu zarządzania kadrami, uwzględnia wartości, regulacje i dorobek służby samorządowej oraz dotychczasowy dorobek Starostwa Powiatowego w Grójcu w obszarze zarządzania personelem i jego rozwojem zawodowym.

#### **Służba samorządowa**

Służba samorządowa jest systemem wartości, norm, procedur i instytucji prawnych stworzonych w celu zawodowego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego wykonywania zadań Powiatu Grójeckiego przez działający w jego strukturach korpus pracowników samorządowych Starostwa Powiatowego w Grójcu.

#### **Polityka jakości**

Polityka jakości uznaje za niezbędne stworzenie trwałych mechanizmów umożliwiających zarządzanie Starostwem Powiatowym w Grójcu w sposób gwarantujący stałe doskonalenie organizacji i podnoszenie jakości świadczonych usług oraz rozwój profesjonalnego korpusu pracowników samorządowych Starostwa Powiatowego w Grójcu.

#### **Miejsce Polityki Kadrowej w ogólnej strategii Starostwa Powiatowego w Grójcu**

Polityka kadrowa jest priorytetowym obszarem zarządzania w Starostwie Powiatowym w Grójcu. Profesjonalna polityka oraz jej konsekwentna realizacja warunkują sprawne funkcjonowanie, właściwą realizację zadań oraz wypełnianie misji Starostwa Powiatowego w Grójcu

## STRATEGIA POLITYKI KADROWEJ STAROSTWA POWIATOWEGO W GRÓJCU

Działania w zakresie *Polityki Kadrowej Starostwa Powiatowego w Grójcu* stanowią poziom strategiczny zarządzania i są realizowane w następujących obszarach:

- I. Planowanie zasobów ludzkich i nabór pracowników.
- II. Ocena pracowników.
- III. Utrzymanie pracowników (wynagradzanie, awansowanie, nagradzanie).
- IV. Rozwój pracowników (szkolenia).
- V. Wdrażanie i rozwój polityki kadrowej.

## PRIORYTETY POLITYKI KADROWEJ STAROSTWA POWIATOWEGO W GRÓJCU

Realizacja *Polityki Kadrowej Starostwa Powiatowego w Grójcu* winna przyczynić się do pełniejszego upowszechnienia i wdrożenia wartości służby samorządowej, takich jak:

- profesjonalizm wykonywania zadań Powiatu Grójeckiego,
- działanie w sposób przejrzysty, rzetelny i bezstronny,
- stałe podnoszenie kwalifikacji pracowników,
- kształtowanie zachowań etycznych w służbie samorządowej i poza nią.

**Priorytetem** *Polityki Kadrowej Starostwa Powiatowego w Grójcu* jest rozwój zawodowy pracowników Starostwa poprzez tworzenie warunków do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, wdrożenie efektywnego systemu szkoleń oraz przejrzystego systemu awansowania i nagradzania, jako istotnych elementów motywacji. W celu realizacji *Polityki Kadrowej Starostwa Powiatowego w Grójcu*, przywiązuje się dużą wagę do planowania zasobów ludzkich, naboru pracowników oraz ich oceny.

### I. PLANOWANIE ZASOBÓW LUDZKICH

Planowanie zasobów ludzkich rozumiane jako identyfikacja przyszłych potrzeb kadrowych Starostwa Powiatowego w Grójcu do zapewnienia optymalnego poziomu realizacji zadań, prowadzona jest przez Starostę Grójeckiego. Systematycznie przeprowadzana jest analiza stanu zatrudnienia.

Nabór pracowników stanowi istotny obszar strategicznego zarządzania kadrami w Starostwie Powiatowym w Grójcu. Nabór do służby samorządowej w Starostwie jest **otwarty oraz konkurencyjny**. Nabór pracowników na określone stanowiska pracy jeśli chodzi o wymagania kwalifikacyjne oraz zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności następuje w oparciu o *Opis stanowiska pracy* stanowiący załącznik nr 2 do *Regulaminu naboru na wolne stanowiska urzędnicze w Starostwie Powiatowym w Grójcu ( Zarządzenie nr 4/09 Starosty Grójeckiego z dnia 12 stycznia 2009 r.)*. Opis poszczególnych stanowisk pracy w wydziale przygotowuje naczelnik danego wydziału i przedkłada do akceptacji Staroście.

Naboru dokonuje się w celu zapewnienia realizacji zadań Powiatu, przy uwzględnieniu specyfiki wymagań niezbędnych przy obsadzie poszczególnych komórek organizacyjnych i stanowisk pracy.

**Otwartość** naboru jest realizowana poprzez upowszechnianie informacji o wolnych stanowiskach pracy na stronie internetowej i tablicach informacyjnych Starostwa Powiatowego w Grójcu. Wszystkie zainteresowane osoby, które spełniają określone w ogłoszeniu wymogi, mogą złożyć swoją ofertę i przystąpić do procedury kwalifikacyjnej.

**Konkurencyjność** naboru jest realizowana poprzez określone procedury i narzędzia, których zastosowanie umożliwi wybór osoby najlepiej przygotowanej do pracy na danym stanowisku, która w największym stopniu spośród zgłaszających się kandydatów spełnia wskazane w ogłoszeniu wymogi. W celu zapewnienia profesjonalnego wykonywania zadań, stanowiska samodzielne i koordynujące obsadza się z zastosowaniem preferencji rekrutacji wewnętrznej spośród pracowników Starostwa

Powiatowego w Grójcu w drodze awansowania. W przypadku nie obsadzenia stanowiska w drodze rekrutacji wewnętrznej stosuje się rekrutację zewnętrzną.

Informację o wszystkich wolnych miejscach pracy zarówno na stanowiska kierownicze jak i stanowiska niższego i średniego szczebla zamieszczane są:

- na stronie podmiotowej Biuletynu Informacji Publicznej,
- na tablicy ogłoszeń Starostwa Powiatowego w Grójcu.

Ogłoszenia o rekrutacji na stanowiska niższego i średniego szczebla winny w szczególności zawierać poniższe informacje:

- nazwę i adres Starostwa,
- nazwę stanowiska pracy,
- zakres głównych obowiązków,
- wymagania warunkujące dopuszczenie do procedury rekrutacyjnej,
- wymagania związane ze stanowiskiem pracy,
- wykaz dokumentów, które należy złożyć,
- miejsce, termin i warunki składania ofert.

Za stanowiska średniego szczebla w Starostwie Powiatowym uważa się stanowiska kierownika referatu, biura, inspektora i podinspektora. Za stanowiska niższego szczebla uważa się stanowiska referenta i młodszego referenta.

Procedurę rekrutacji przeprowadza Komisja Rekrutacyjna w co najmniej 3 osobowym składzie:

- Wicestarosta Grójecki Przewodniczący Komisji,
- Sekretarz Powiatu – zastępca Przewodniczącego Komisji,
- Skarbnik Powiatu – członek Komisji,
- naczelnik wydziału, do którego prowadzona jest rekrutacja – członek Komisji.

**Procedura rekrutacyjna** przebiega w dwóch etapach:

**I etap** rekrutacji wiąże się przygotowaniem dokumentacji stanowiącej podstawę do rozpoczęcia procedury naboru.

**II etap** procesu rekrutacji kandydatów do pracy w Starostwie Powiatowym w Grójcu dotyczy przeprowadzenia selekcji i wyboru kandydata do pracy na oferowanym stanowisku.

Przebieg procesu rekrutacyjnego:

- zebranie i zarejestrowanie ofert,
- selekcja ofert pod względem kompletności dokumentów i spełniania warunków,
- wybór przez Komisję Rekrutacyjną ofert osób, które będą uczestniczyły w kolejnym etapie rekrutacji - rozmowie kwalifikacyjnej, testach wiedzy i umiejętności itp.,
- przygotowanie dokumentacji: arkuszy ocen kandydatów, druki protokołu, oferty kandydatów,
- rozmowa kwalifikacyjna, testy wiedzy i umiejętności itp.,
- wyłonienie kandydata,
- sporządzenie protokołu i przedłożenie Staroście Grójeckiemu do akceptacji,
- zaproszenie „zwycięzcy” do pracy w Starostwie Powiatowym w Grójcu.

Starostwo Powiatowe w Grójcu tworzy sprzyjające warunki adaptacji zawodowej nowozatrudnionym pracownikom między innymi poprzez zapoznanie pracownika ze Starostwem, jego strukturą organizacyjną, zadaniami, funkcjonowaniem, bezpośrednim miejscem pracy oraz pomoc i życzliwość ze strony współpracowników. Istotnym elementem adaptacji pracownika jest również służba przygotowawcza realizowana w oparciu o *Zarządzenie 2/09 Starosty Grójeckiego z dnia 5 stycznia 2009 r. w sprawie sposobu przeprowadzania służby przygotowawczej i organizowania egzaminu kończącego tę służbę.*

## II. OCENA PRACOWNIKÓW

System ocen pracowników stanowi istotny obszar zarządzania kadrami w Starostwie Powiatowym w Grójcu. Starostwo stosuje system ocen określony w *Zarządzeniu nr 16/2012 Starosty Grójeckiego z dnia 1 marca 2012 r. w sprawie wprowadzenia zasad dokonywania okresowych ocen pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych w Starostwie Powiatowym w Grójcu*. System oceny rozumiany jest jako uzyskiwanie, analiza i rejestracja rzetelnych informacji dla sformułowania oceny wyników pracy pracownika, która uwzględnia jego kompetencje, możliwości, motywację oraz wkład w realizację zadań Powiatu Grójeckiego.

Oceny przeprowadza się w celu:

- podnoszenia jakości i efektywności pracy pracowników,
- informowania pracownika, jak oceniana jest jego praca,
- odnotowywania i docenienia osiągnięć,
- zwiększenia motywacji pracowników,
- identyfikowania i analizowania ewentualnych problemów w wykonywaniu obowiązków,
- umożliwienia przełożonemu podejmowania racjonalnych decyzji kadrowych.

Oceny przeprowadza się w sposób profesjonalny, rzetelny i obiektywny, tak aby ocena odzwierciedlała faktyczny poziom i jakość wykonywania obowiązków i świadczonej pracy przez ocenianego pracownika.

Cele, zasady, kryteria, tryb przeprowadzania oraz wyniki oceny są znane zarówno ocenianym jak i oceniającym.

Pracownicy Starostwa Powiatowego w Grójcu podlegają **stałej ocenie** przez bezpośrednich przełożonych oraz **ocenom okresowym**.

**Ocena stała** dokonywana jest przez bezpośredniego przełożonego, służy informowaniu podwładnych o jakości ich pracy oraz stopniu wywiązywania się z nałożonych na nich obowiązków. Odbywa się w formie rutynowej i cyklicznej komunikacji pomiędzy pracownikiem i jego bezpośrednim przełożonym.

**Okresowe oceny** pracowników Starostwa Powiatowego w Grójcu są sporządzane według *Zarządzeniu nr 16/2012 Starosty Grójeckiego*.

## III. UTRZYMANIE PRACOWNIKÓW (WYNAGRADZANIE, AWANSOWANIE, NAGRADZANIE)

W Starostwie Powiatowym prowadzona jest *Polityka wynagradzania, przeszeregowania awansowania pracowników Starostwa Powiatowego w Grójcu określona Zarządzeniem nr 1/09 Starosty Grójeckiego z dnia 5 stycznia 2009 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania w Starostwie Powiatowym w Grójcu*, która realizowana jest jako tworzenie trwałych mechanizmów motywujących pracowników do wzrostu jakości i efektywności świadczonej pracy.

Polityka przeszeregowania i awansowania uwzględnia potrzeby etatowe i możliwości finansowe Starostwa Powiatowego w Grójcu oraz kwalifikacje pracowników. Wszyscy pracownicy Starostwa Powiatowego w Grójcu podlegają jednolitym zasadom awansowania.

Zasady przyznawania nagród finansowych pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków służbowych, przyczyniają się do efektywnego wykonywania zadań Powiatu Grójeckiego, są każdorazowo ustalane przez Starostę Grójeckiego.

#### **IV. ROZWÓJ PRACOWNIKÓW**

Starostwo Powiatowe Grójcu przykłada dużą wagę do rozwoju zawodowego pracowników rozumianego jako tworzenie sprzyjających warunków w kierunku długofalowego rozwoju zawodowego pracowników i stałe doskonalenie kwalifikacji zawodowych.

Tworzenie właściwych warunków do rozwoju zawodowego pracowników ma na celu efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich i zapewnia profesjonalną realizację zadań Powiatu Grójeckiego. Planowanie i rozwój kariery zawodowej pracownika rozpatrywane są zarówno w kontekście jego rozwoju osobistego jak i samorządu powiatowego.

Szkolenia rozumiane są jako systematyczny rozwój postaw, wiedzy i umiejętności pracowników niezbędnych do prawidłowego wykonywania zadań i stanowią priorytetowy obszar zarządzania kadrami.

Wszyscy pracownicy Starostwa Powiatowego w Grójcu powinni posiadać jednakowy dostęp do szkoleń i możliwości podwyższania kwalifikacji.

Starostwo Powiatowe w Grójcu realizuje *Politykę szkoleniową Starostwa Powiatowego w Grójcu*.

Polityka szkoleniowa obejmuje:

- analizę potrzeb szkoleniowych,
- planowanie szkoleń,
- realizację szkoleń,
- oraz ocenę ich efektywności.

W procesie realizacji *Polityki szkoleniowej Starostwa Powiatowego w Grójcu* szczególną uwagę przywiązuje się do analizy potrzeb szkoleniowych i oceny efektywności szkoleń. Corocznie ustala się plan szkoleń pracowników Starostwa Powiatowego w Grójcu z uwzględnieniem priorytetów szkoleniowych.

Szkolenia odbywają się w Starostwie Powiatowym w Grójcu , poza nim oraz w formie wyjazdowej.

Priorytetowo traktuje się szkolenia specjalistyczne i cykliczne.

#### **V. WDRAŻANIE I ROZWÓJ POLITYKI KADROWEJ**

Polityka kadrowa i jej realizacja są przedmiotem oceny, weryfikacji i modyfikacji o standardy i najlepsze praktyki stosowane w samorządzie terytorialnym ze szczególnym uwzględnieniem samorządu powiatowego.

