



Harmonogram Działań Rozwojowych

Miasto i Gmina Chęciny

Paweł Broła, Ewa Dąbrowska

Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2019

Opracowanie

Paweł Broła – Sekretarz Gminy i Miasta Chęciny

Ewa Dąbrowska – inspektor ds. oświaty w Urzędzie Gminy i Miasta w Chęcinach

Pod kierunkiem doradców:

Marii Szostak, Zofii Kuczyńskiej

Redakcja merytoryczna

Dorota Jastrzębska

Redakcja językowa, korekta, przygotowanie do publikacji

Agnieszka Cieślak

Ośrodek Rozwoju Edukacji

Warszawa 2019

Ośrodek Rozwoju Edukacji

Aleje Ujazdowskie 28

00-478 Warszawa

www.ore.edu.pl

Publikacja jest rozpowszechniana na zasadach licencji Creative Commons

[Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) (CC BY-NC)

Harmonogram działań rozwojowych powstał w ramach projektu „Wsparcie kadry jednostek samorząd terytorialnego w zarządzaniu oświatą ukierunkowanym na rozwój szkół i kompetencji kluczowych uczniów – II etap”

Projekt pozakonkursowy o charakterze koncepcyjnym współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego realizowany w partnerstwie ze Związkiem Miast Polskich, w ramach Osi Priorytetowej II, Działania 2.10, Program Operacyjny WIEDZA – EDUKACJA – ROZWÓJ na lata 2014–2020



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



HARMONOGRAM DZIAŁAŃ ROZWOJOWYCH (HDR)

Nazwa jednostki samorządu terytorialnego: gmina Chęciny

Cel: usprawnienie procesu zarządzania oświatą

Obszar: zarządzanie oświatą na poziomie organu prowadzącego

Stworzenie sprawnej i efektywnie działającej struktury organizacyjnej lokalnego systemu oświaty. Wyprowadzenie ze szkół działań, które nie dotyczą zadań edukacyjnych.

Zadanie: wyznaczanie ram polityki kadrowej i płacowej w szkołach i placówkach edukacyjnych

Narzędzia i rozwiązania zarządcze: organizowanie wspólnej obsługi administracyjnej, finansowej i organizacyjnej prowadzonych szkół i placówek przez jednostkę obsługującą

Rekomendowane narzędzia i rozwiązania wspierające personalny rozwój organizacji:

- Wypracowanie zasad współpracy i komunikacji wewnątrz zespołu oświatowego.
- Wypracowanie zasad współpracy i komunikacji na linii organ prowadzący i dyrektorzy szkół, placówek.
- Szkolenie „Zarządzanie zmianą”.
- Partycypacja w sprawie podejmowanej zmiany.

Czas realizacji zadania: maj 2019 r. – kwiecień 2020 r.

Lp.	Działanie	Sposoby realizacji i uwagi	Terminy	Zasoby (ludzie, miejsce, czas...)	Osoba odpowiedzialna
1.	Przeprowadzenie diagnozy funkcjonowania jednostek organizacyjnych prowadzonych przez Gminę Chęciny	Analiza zadań przewidzianych do objęcia wspólną obsługą – spotkanie z dyrektorami szkół, z księgowymi, z pracownikami merytorycznymi	maj – czerwiec 2019	Burmistrz, Sekretarz, Skarbnik, pracownicy Urzędu Gminy i Miasta w Chęcinach, księgowi, pracownicy merytoryczni z jednostek, dyrektorzy jednostek organizacyjnych	Inspektor ds. oświaty
2.	Zebranie dodatkowych danych dotyczących organizacji finansowej jednostek	Analiza ilości operacji księgowych w poszczególnych jednostkach, ilości dowodów księgowych, liczby akt osobowych	czerwiec 2019	Dyrektorzy jednostek organizacyjnych, pracownicy merytoryczni jednostek, pracownicy Urzędu Gminy i Miasta w Chęcinach	Inspektor ds. oświaty
3.	Spotkanie dot. wprowadzenia zmiany o charakterze szkoleniowo-doradczym dla kadry kierowniczej gminy Chęciny	Doradztwo stacjonarne i online	lipiec 2019	Doradca ds. rozwoju personalnego organizacji i doradca ds. narzędzi i rozwiązań zarządczych Burmistrz, Zastępca Burmistrza, Sekretarz, Skarbnik, pracownicy Urzędu Gminy i Miasta w Chęcinach,	Inspektor ds. oświaty
4.	Spotkanie dotyczące wprowadzenia zmiany o charakterze szkoleniowo-doradczym dla pracowników operacyjnych w zakresie warunków powodzenia wdrażania zmiany oraz efektywnej komunikacji	Doradztwo stacjonarne	lipiec 2019	Doradca ds. rozwoju personalnego organizacji i doradca ds. narzędzi i rozwiązań zarządczych, dyrektorzy jednostek; pracownicy merytoryczni, księgowi, pracownicy Urzędu Gminy i Miasta w Chęcinach	Inspektor ds. oświaty
5.	Szkolenie w zakresie organizacji i funkcjonowania CUW dla kadry kierowniczej Gminy Chęciny	Szkolenie stacjonarne	wrzesień 2019	Doradca ds. rozwoju personalnego organizacji i doradca ds. narzędzi i rozwiązań zarządczych Burmistrz, Zastępca Burmistrza, Sekretarz, Skarbnik, pracownicy Urzędu Gminy i Miasta w Chęcinach	Inspektor ds. oświaty
6.	Szkolenie w zakresie organizacji	Szkolenie stacjonarne	wrzesień	Doradca ds. rozwoju personalnego	Inspektor ds.

	i funkcjonowania CUW dla pracowników operacyjnych		2019	organizacji i doradca ds. narzędzi i rozwiązań zarządczych, dyrektorzy szkół; pracownicy merytoryczni, księgowi, pracownicy Urzędu Gminy i Miasta w Chęcinach	oświaty
7.	Określenie zakresu działania CUW	Spotkania robocze doradztwo online wybór funkcji wsparcia: finanse, kadry, zarządzanie nieruchomościami, wspólne zakupy, obsługa prawna, obsługa informatyczna	wrzesień – październik 2019	Doradca ds. rozwoju personalnego organizacji i doradca ds. narzędzi i rozwiązań zarządczych Sekretarz, Skarbnik, pracownicy Urzędu Gminy i Miasta w Chęcinach, dyrektorzy jednostek, księgowi	Inspektor ds. oświaty
8.	Uzgodnienie wzajemnych oczekiwań, form współpracy i komunikacji między CUW, organem prowadzącym i dyrektorami jednostek organizacyjnych	Narady z dyrektorami jednostek, doradztwo online	wrzesień – październik 2019	Sekretarz, Skarbnik, pracownicy Urzędu Gminy i Miasta w Chęcinach, dyrektorzy jednostek, księgowi	Inspektor ds. oświaty
9.	Wybór siedziby CUW	Decyzja	wrzesień – październik 2019	Burmistrz Gminy i Miasta Chęciny Urząd Gminy i Miasta w Chęcinach	Burmistrz Gminy i Miasta Chęciny
10.	Opracowanie struktury CUW	Spotkanie robocze	październik 2019	Pracownicy Urzędu Gminy i Miasta w Chęcinach, dyrektorzy jednostek	Inspektor ds. oświaty
11.	Przygotowanie uchwały powołującej CUW	Konsultacje	październik 2019	Pracownicy Urzędu Gminy i Miasta w Chęcinach, dyrektorzy jednostek	Inspektor ds. oświaty
12.	Podjęcie uchwały powołującej CUW	Sesja Rady Miejskiej w Chęcinach	październik 2019	Przewodniczący Rady Miejskiej	Rada Miejska w Chęcinach
13.	Powiadomienie związków zawodowych działających w jednostkach obejmowanych wspólną obsługą	Przygotowanie pisma informującego	listopad 2019	Pracownicy Urzędu Gminy i Miasta w Chęcinach, dyrektorzy jednostek	Inspektor ds. oświaty
14.	Przygotowanie dokumentacji wewnętrznej CUW	Obieg dokumentów; procedury ewidencji i dysponowania mieniem; procedura zamówień	grudzień 2019 – styczeń 2020	Pracownicy Urzędu Gminy i Miasta w Chęcinach	Inspektor ds. oświaty

		publicznych; zasady prowadzenia inwentaryzacji; regulamin organizacyjnych; regulamin wynagradzania; polityki rachunkowości; zakresy czynności; kontrola zarządcza; ochrona danych osobowych			
15.	Zatrudnienie pracowników w CUW	Porozumienie pomiędzy pracodawcami lub procedury konkursowe	styczeń – luty 2020	Burmistrz Gminy i Miasta Chęciny Dyrektor CUW, dyrektorzy jednostek organizacyjnych; Komisja konkursowa	Burmistrz Gminy i Miasta Chęciny Dyrektor CUW
16.	Podsumowanie działań dotyczących powstania CUW	Spotkanie zespołowe	do kwietnia 2020	Burmistrz Gminy i Miasta Chęciny, Skarbnik, Sekretarz Gminy i Miasta, Pracownicy CUW, dyrektorzy jednostek	Dyrektor CUW

Sposoby monitorowania HDR

Nr zadania	Miernik	Wskaźnik	Sposób dokumentowania
1.	Procent dyrektorów szkół, księgowych i pracowników merytorycznych, którzy wzięli udział w procesie diagnozy	100%	lista obecności
2.	Liczba analiz organizacji jednostek prowadzonych przez gminę Chęciny	1 szt.	dokument/raport
3.	Procent liczby przeszkolonej kadry kierowniczej gminy Chęciny	100%	lista obecności
4.	Procent liczby przeszkolonych pracowników operacyjnych	100%	lista obecności
5.	Procent liczby przeszkolonej kadry kierowniczej Gminy Chęciny	100%	lista obecności
6.	Procent liczby przeszkolonych pracowników operacyjnych	100%	lista obecności
7.	Liczba spotkań w sprawie ustalenia zasad współpracy	1 spotkanie, 1 protokół,	protokół ze spotkania, dokumenty

		1 lista obecności	
8.	Liczba narad z dyrektorami jednostek organizacyjnych	3 narady z jednostkami	listy obecności, protokoły narad z wnioskami
9.	Wybór siedziby	1	pismo o wyborze siedziby
10.	Opracowanie struktury CUW	1 opis struktury wraz z opisem stanowisk	dokument
11.	Opracowanie uchwały	1 projekt wraz z konsultacjami	projekt uchwały, protokół komisji Rady Miejskiej, konsultacje z dyrektorami jednostek
12.	Przyjęcie uchwały	1 sesja	protokół z posiedzenia Rady Miejskiej
13.	Liczba pism do związków zawodowych	1 pismo	dokument
14.	Liczba opracowanych dokumentów wewnętrznych CUW	Co najmniej 10 dokumentów	dokumenty
15.	Zatrudnienie pracowników w CUW	Ogłoszenia o konkursie, konkurs, ogłoszenie o wyborze, pisma dla pracowników	dokumenty
16.	Liczba spotkań podsumowujących	1 spotkanie	protokół z wnioskami