

Projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a rozpočtu Města Kojetína.

**„Zefektivnění systému řízení a rozvoje lidských zdrojů na Městském úřadě Kojetín“,
registrační číslo CZ.1.04/4.1.01/57.00017**

Realizace projektu je polovině

Rekapitulace ukončených, probíhajících a plánovaných klíčových aktivit dle harmonogramu projektu.

Klíčová aktivita č. 01 – Zahájení projektu, řízení a monitoring

Klíčová aktivita je průběžnou aktivitou a je realizována po celou dobu trvání projektu. (*období říjen 2010 až září 2012*). Realizační tým vedený projektovým manažerem zabezpečuje zdárný průběh realizace projektu a zajišťuje veškeré činnosti spojené s řízením projektu v souladu s cíli harmonogramu a rozpočtem projektu.

Klíčová aktivita č. 02 – Personální analýza a analýza vzdělávacích potřeb

Klíčová aktivita byla ukončena (*květen 2011*), byla zpracována závěrečná zpráva a výsledky orientačního poměrového personálního auditu byly projednány a vzaty na vědomí Radou města Kojetína dne 8. 6. 2011, usn. č. 331/06-11.

Klíčová aktivita č. 03 – Kompetenční audit, vytvoření kompetenčních modelů pracovních pozic

Klíčová aktivita byla realizována v souladu s harmonogramem projektu a se stanovenými cíli aktivity – standardizací požadavků na pracovní pozici ve formě kompetenčních modelů a zpracováním do vzorové dokumentační formy.

Navržené kompetenční modely ve formě Balanced Scorecard Pasport prošly oponenturou a po vzájemném odsouhlasení budou začleněny do personální strategie úřadu.

Osm zpracovaných manažerských diagnostik odpovídá plánovanému počtu, stejně jako dalších 25 kompetenčních diagnostik pracovníků městského úřadu.

Klíčová aktivita bude ukončena v říjnu 2011.

Klíčová aktivita č. 4 – Modernizace systému hodnocení pracovníků

Systém hodnocení pracovníků, který využívá Městský úřad Kojetín, je z pohledu moderních systémů řízení lidských zdrojů již překonaný.

Cílem klíčové aktivity je aktualizace stávajícího systému hodnocení tak, aby sloužil jako efektivní a moderní nástroj k:

- monitorování výkonu v minulosti ve srovnání se stanovenými cíli
- rozhodování v oblasti odměňování
- poskytování zpětné vazby pracovníkovi, informace o zlepšování a o tom, jak si v práci vede
- plánování efektivního investování finančních prostředků do dalšího vzdělávání a rozvoje

Období realizace klíčové aktivity říjen 2011 až březen 2012.

Klíčová aktivita č. 05 – Vzdělávání vedoucích úředníků v metodách ŘLZ

Klíčová aktivita je realizována v souladu s harmonogramem projektu. Z celkového počtu čtyř plánovaných školících dnů proběhly dle plánu v měsíci květnu 2011 dva školící dny pro 9 vedoucích pracovníků (vedoucí odborů a volené představitele vedení města). Počet proškolených pracovníků odpovídá plánovanému počtu, obsahová stránka vzdělávání byla stanovena v souladu s cíli projektu.

Podle harmonogramu projektu se další dvoudenní vzdělávací kurz vedoucích úředníků v metodách řízení lidských zdrojů *uskuteční v červnu 2012.*

Klíčová aktivita č. 06 – Vytvoření etického kodexu úřadu

Výkon veřejné správy je službou občanům. Obecnými zásadami a také i hodnotovými kritérii zaměstnanců při výkonu veřejné správy jsou zákonnost, kvalita a efektivnost práce a etika práce. Dalšími základními zásadami jsou informační otevřenost, neovlivnitelnost, neúplatnost a poctivost. Zaměstnanci by měli být rovněž povinni usilovat o zachování dobrého jména Městského úřadu.

Tyto zásady chce vedení úřadu formulovat do obecně závazného dokumentu - ETICKÉHO KODEXU. Všichni pracovníci úřadu budou seznámeni se standardy Etického kodexu s cílem podpory jeho maximálního naplňování – jeden školicí den pro 3 skupiny pracovníků.

Období realizace klíčové aktivity leden až květen 2012.

Zveřejněno: říjen 2011