

PIWet. Wałcz 3217 wersja I	Standardy zarządzania zasobami ludzkimi	z dnia: 28.11.2012r.
	PROCEDURA POWIATOWEGO LEKARZA WETERYNARII W WAŁCZU Dotycząca formuły oraz zasad opracowania i realizacji indywidualnych programów rozwoju zawodowego w urzędzie	

Celem postępowania określonego w niżej wymienionej procedurze jest

zrównoważony i spójny sposób wspierania przez Powiatowego Lekarza Weterynarii w Wałczu rozwoju kompetencji pracowników Inspekcji Weterynaryjnej Powiatowy Inspektorat Weterynarii w Wałczu, będących członkami korpusu służby cywilnej.

I. OGÓLNE ZAŁOŻENIA

1. Ilekroć w niniejszym zarządzeniu jest mowa o:
 - Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505 z późn. zm.),
 - Rozporządzeniu – należy przez to rozumieć rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (Dz. U. Nr 74, poz. 633 z późn. zm.),
 - Urzędzie – należy przez to rozumieć Inspekcję Weterynaryjną Powiatowy Inspektorat Weterynarii w Wałczu,
 - Pracowniku – należy przez to rozumieć osobę, będącą pracownikiem Urzędu, członkiem korpusu służby cywilnej.
 - Powiatowym Lekarzu Weterynarii – należy przez to rozumieć Powiatowego Lekarza Weterynarii w Wałczu
 - Bezpośredni przełożony – należy przez to rozumieć Powiatowego Lekarza Weterynarii lub właściwego kierownika jednostki organizacyjnej Urzędu (jeśli jest uwzględniony w regulaminie organizacyjnym Urzędu)
2. Ustalanie Indywidualnego Programu Rozwoju Zawodowego członka korpusu służby cywilnej reguluje art. 108 ust. 1 i 2 Ustawy.
3. Indywidualny Program Rozwoju Zawodowego (IPRZ) uwzględnia zarówno cele Urzędu, jak również indywidualne cele, potencjał i aspiracje Pracownika Urzędu.
4. W procesie tworzenia IPRZ Bezpośredni przełożony dąży do wyznaczenia jak największej ilości celów wspólnych Urzędu oraz Pracownika.
5. Proces tworzenia IPRZ powinien być ściśle połączony z procesem oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej, podczas której dokonywana jest diagnoza mocnych stron Pracownika oraz obszarów do dalszego rozwoju. Bezpośredni przełożony, oceniając Pracownika na podstawie poszczególnych

kryteriów proponuje adekwatne formy i metody doskonalenia zawodowego Pracownika. Wnioski z oceny okresowej dotyczące rozwoju Pracownika powinny zostać zawarte w ustalonym IPRZ.

6. Proces tworzenia IPRZ członka korpusu służby cywilnej zatrudnionego w Urzędzie powinien uwzględniać:
 - a) wnioski zawarte w ocenie okresowej Pracownika,
 - b) planowaną ścieżkę awansu stanowiskowego i finansowego Pracownika,
 - c) plany i możliwości rozwoju zawodowego Pracownika,
 - d) potrzeby i możliwości Urzędu w zakresie zatrudnienia.
7. IPRZ Pracownika zatrudnionego w Urzędzie zatwierdzany jest przez Powiatowego Lekarza Weterynarii.
8. IPRZ stanowi podstawę do kierowania Pracownika zatrudnionego w Urzędzie na szkolenia. Tworzenie IPRZ jest procesem, który zapewnia:
 - a) poznanie przez przełożonego preferencji Pracownika i możliwości uwzględnienia ich w planowaniu dalszego jego rozwoju,
 - b) poznanie przez Pracownika oczekiwań przełożonego w Urzędzie w zakresie rozwoju zawodowego,
 - c) dobór najefektywniejszych działań do potrzeb rozwojowych Pracownika,
 - d) stworzenie jednego kompleksowego zapisu ustaleń w zakresie rozwoju zawodowego Pracownika,
 - e) ukierunkowany i usystematyzowany rozwój każdego Pracownika,
 - f) spójną i transparentną politykę zarządzania rozwojem Pracowników w Urzędzie,
 - g) możliwość monitorowania rozwoju Pracowników,
 - h) usprawnienie polityki awansów w Urzędzie.
9. IPRZ Pracownika przechowywany jest w jego aktach osobowych.

II. PROCES TWORZENIA INDYWIDUALNEGO PROGRAMU ROZWOJU ZAWODOWEGO CZŁONKA KORPUSU SŁUŻBY CYWILNEJ

1. Ustalanie IPRZ dotyczy stanowisk pracy niebędących wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej (**wzór Nr 1**). Ustalanie IPRZ odbywa się wraz z rozpoczęciem oceny okresowej. W przypadku zmiany stanowiska pracy wiążącej się z istotną zmianą realizowanych obowiązków należy dokonać, jeśli należy, aktualizacji ustalonego IPRZ.
2. Etapy ustalania IPRZ podczas dokonywania oceny okresowej, także w przypadku dokonywania kolejnej oceny okresowej w sytuacji zmiany stanowiska pracy, wiążącej się z istotną zmianą zakresu realizowanych zadań:

Etap	Podejmowane działania	Proces postępowania
I	1. Poinformowanie Pracownika o obowiązku i procedurze ustalania IPRZ. 2. Wyjaśnienie zasad wypełniania przez Pracownika arkusza „Preferencji dotyczących rozwoju zawodowego”. 3. Wypełnienie przez Pracownika arkusza „Preferencji dotyczących rozwoju zawodowego” (wzór Nr 2). 4. Wypełnienie przez Bezpośredniego przełożonego w Urzędzie planowanych kierunków rozwoju IPRZ Pracownika (część I arkusza IPRZ), wynikających z celów i priorytetów Urzędu (wzór Nr 1).	1. do 2.: <u>Przed</u> rozmową z Pracownikiem informującą o wyborze kryteriów oceny tj. podczas rozmowy rozpoczynającej proces oceny . 3. <u>Po</u> rozmowie rozpoczynającej proces oceny z Pracownikiem, a przed rozmową informującą o wyborze kryteriów oceny. 4. <u>Po</u> otrzymaniu od Pracownika wypełnionego arkusza „Preferencji dotyczących rozwoju zawodowego”, a <u>przed</u> rozmową rozwojową.
II	<u>Omówienie</u> planowanych kierunków rozwoju IPRZ Pracownika, wynikających z celów i priorytetów Urzędu oraz preferencji Pracownika, dotyczących rozwoju zawodowego. Ustalenie z pracownikiem działań rozwojowych.	<u>W trakcie rozmowy poprzedzającej wybór kryteriów oceny (rozmowa rozwojowa)</u> (§ 3 ust. 4 Rozporządzenia) oraz <u>przed</u> sporządzeniem oceny na piśmie <u>w trakcie rozmowy oceniającej</u> (§ 9 ust. 3 Rozporządzenia).
III	<u>Ustalenie IPRZ</u> przez Bezpośredniego przełożonego.	<u>W ciągu 15 lub 30 dni</u> od rozmowy rozwojowej (termin ustalony wg kryterium etapu IV).
IV	Zatwierdzenie przez Powiatowego Lekarza Weterynarii IPRZ Pracownika.	<u>Nie później, niż podczas zapoznania ocenianego z kryteriami oceny.</u> a) <u>W ciągu 15 dni</u> od przekazania ustalonego IPRZ Pracownika przez właściwego kierownika jednostki organizacyjnej Urzędu (jeśli jest uwzględniony w regulaminie organizacyjnym Urzędu) do Powiatowego Lekarza Weterynarii, b) <u>w ciągu 30 dni</u> od rozmowy rozwojowej, jeśli kierownik jednostki organizacyjnej Urzędu nie jest uwzględniony w regulaminie organizacyjnym Urzędu (data ustalenia IPRZ = dacie jego zatwierdzenia).
V	Podpisanie IPRZ przez Pracownika.	Niezwłocznie po zatwierdzeniu IPRZ przez Powiatowego Lekarza Weterynarii.
VI	Monitorowanie realizacji działań rozwojowych przez bezpośredniego przełożonego i Pracownika.	W czasie realizacji IPRZ.

3. Określa się Indywidualny Program Rozwoju Zawodowego członka korpusu służby cywilnej (wzór nr 1).

4. Określa się arkusz „Preferencji dotyczących rozwoju zawodowego” (wzór nr 2).

Załączniki:

1. Wzór Indywidualnego Programu Rozwoju Zawodowego członka korpusu służby cywilnej (stanowisko pracy niebędące wyższym stanowiskiem w służbie cywilnej) **(Wzór Nr 1)**
2. Wzór arkusza „Preferencji dotyczących rozwoju zawodowego” **(Wzór Nr 2)**

Przepisy powiązane:

1. Ustawa z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej z dnia 8 maja 2009 r. (Dz.U. nr 227 poz. 1505 z późn. zm.)
1. Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (Dz.U. z 2009r. nr 74 poz. 633)
2. Zarządzenie Nr 3 Szefa Służby Cywilnej z dnia 30 maja 2012r. w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej.

Zatwierdził:

dnia:

POWIATOWY LEKARZ WETERYNARII
w Wałczu
lek. wet. Ryszard Sawicki

28 listopada 2012 r