

11 rok – rekordowy budżet oświaty, 40 lat ZEAS/10 lat DBFO, rewolucyjna zmiana zasad wynagradzania

W wyniku zwiększenia (po raz pierwszy od kilku lat!) stawek na ucznia - kwota budżetu na oświatę jest obecnie najwyższa w historii DBFO. Wzrost jest widoczny szczególnie w kategorii wydatków na wynagrodzenia, gdzie doszło do podwyżki dla administracji i obsługi oraz przywrócenia pełnych dodatków motywacyjnych dla nauczycieli. Budżet zaś na wydatki rzeczowe, w zakończonym roku, utrzymał się na podobnym poziomie jak rok wcześniej, dzięki dodatkowym środkom z Urzędu Dzielnicy i z Budżetu Miasta. Do rekordu z 2008 brakuje jednak ponad 5 mln zł. Liczba placówek oświatowych utrzymała się na tym samym poziomie.

16 października celebrowaliśmy 40-letni jubileusz powstania Zespołu Ekonomiczno-Administracyjnego szkół, którego następcą prawnym jest DBFO. Wśród zaproszonych gości obok władz dzielnicy i radnych, była Dyrektor Biura Edukacji, przedstawiciel służb finansowych tego biura oraz wydziału budżetowo-księgowego dzielnicy. Ponadto wszyscy aktualni dyrektorzy placówek i poprzedni z lat 2004-2014, nasi emeryci i oczywiście pracownicy biura. Historię ZEAS w zwięzły sposób ujęła w słowa jego ostatnia Główna Księgowa – Pani Irena Haupt. Każdy z gości otrzymał pamiątkową teczkę na dokumenty w modnej, ekologicznej aranżacji. Na specjalnej okazjonalnej tablicy umieszczono zdjęcia byłych pracowników ZEAS, a w wśród nich kilku obecnych pracowników biura oraz tych, którzy odeszli z ZEAS w 2004r.

W biurze wprowadzono zasadniczą zmianę systemu wynagradzania, odstąpiliśmy od premii i nagród, podwyższone zostały pensje zasadnicze oraz wprowadzony dodatek motywacyjny. Nowy system bazuje na zaufaniu do kompetencji pracowników, którym powierza się dodatkowe zadania. Zmianę poprzedziła ankieta badająca wpływ pozafinansowych czynników motywacyjnych na naszych pracowników. 68% badanych wskazało wśród 5 najważniejszych czynników: *atmosferę pracy*. Wyniki powyżej 60% uzyskały również: *stabilizacja i pewność zatrudnienia* oraz *pogłębianie i dzielenie się wiedzą*.

Wprowadzone zostały dla kierowników nowe narzędzia zarządzania, częstotliwość oceny kompetencji, nie powiązanej już z systemem premiowania, ograniczono do kwartału. Rozpoczęły się cykliczne poniedziałkowe spotkania kadry zarządzającej, gdzie dyrektor dzieli się z kierownikami wiedzą zdobytą w cyklu comiesięcznych szkoleń z zakresu nowoczesnych technik zarządzania.

Przeprowadzona została 2-letnia ocena pracownicza, w nieco zmienionej formule.

Starsi specjaliści odbyli profesjonalne szkolenie z technik trenerskich, które przełożyło się już na pierwsze ciekawe wewnętrzne szkolenia. Wszyscy pracownicy z kolei wzięli udział w szkoleniu plenerowym z kreatywności i współpracy w zespole przy okazji 10-lecia DBFO. W biurze odbywały się również inne zewnętrzne szkolenia, z udziałem pracowników z biur z innych dzielnic. Ponadto 5 osób przystąpiło do egzaminu maturalnego w CKU.

Pozytywnie przeszliśmy audyt i badanie bilansu przez biegłego rewidenta.

Przed Sądem Apelacyjnym, korzystnie dla biura, zakończyło się postępowanie z byłym pracownikiem, co tylko potwierdziło trwałość naszych wartości etycznych.

Jak co roku z sali konferencyjnej korzystały miejskie biura: Infrastruktury, Administracyjno-Gospodarcze, radni dzielnicy, Komisja Dialogu Społecznego, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, jak również podmioty komercyjne. Przychody z najmu wzrosły o ponad połowę w stosunku do roku ubiegłego. Zakupiono urządzenie do efektywnego zarządzania zużyciem energii elektrycznej. W ramach przeprowadzonych remontów odmalowana została sala konferencyjna, w części parkingu położono kostkę, odnowiono również wiatę narzędziową.

Tematyczne tablice stały się już naturalnym, zmieniającym się co miesiąc elementem wystroju naszego biura. Całkowicie została zmodyfikowana nasza strona internetowa.

Wprowadzono jednolity wykaz akt i nowe oznaczanie pism.

W budżecie pojawiły się nowe rozdziały klasyfikacji, obejmujące koszty edukacji uczniów z orzeczeniem o specjalnym trybie nauczania. Z kolei zakup usług telekomunikacyjnych połączono z trzech w jeden paragraf.

Na stanowisko kontroli wewnętrznej przeniesiono pracownika, doświadczonego w zakresie naliczania wynagrodzeń i innych płatności pracowniczych.

Wyrazem uznania dla naszych osiągnięć było wskazanie przez Biuro Edukacji naszej jednostki do wizytacji ukraińskiej delegacji pracowników oświaty kijowskiego ratusza. Praktyki studenckie odbywało u nas dwoje studentów, realizowany był ponadto staż w ramach programu „Kapitał ludzki”.

Pracownicy.

Pracownicy podnosili swoje kwalifikacje na szereg sposobów:

- z refundacji kosztów studiów skorzystało 7 osób,
- na zajęcia powtórkowe w CKU uczęszczały 4 pracownice,
- funkcje opiekunów dla mniejszych doświadczeniem pracowników pełniły 4 osoby,
- prowadzone były zarówno szkolenia zewnętrzne jak i wewnętrzne.

Awans otrzymało 7 pracowników, 4 osoby zmieniły wydział.

„Mikołaj” obfitował w ciekawe i zabawne wierszyki na temat naszych pracowników. Rok szkolny zakończyliśmy wspólną, kilkugodzinną zabawą w naszym biurze, zorganizowaną przez tematyczne międzywydziałowe zespoły pracowników.

W ciągu roku nie zatrudniono nikogo nowego, rozwiązano umowę z jedną osobą.

Na urlop rodzicielski odeszła 1 pracownica, 3 osoby są na urlopie wychowawczym, a jedna na długotrwałym zwolnieniu lekarskim.

Placówki

Coroczne jesienne ankiety z opiniami dyrektorów placówek nadal potwierdzają bardzo dobrą współpracę. Powrót z urlopu wychowawczego jednego pracownika oraz rotacja między wydziałami wymusiła zmiany w obsłudze kilku placówek.

Kontynuowaliśmy bieżące uzupełnianie Centralnego Rejestru Umów.

Pozostajemy w stołecznym: systemie ubezpieczeń majątku, systemie odbioru nieczystości oraz kupujemy energię elektryczną w ramach Warszawskiej Grupy Zakupowej. Jedyne wspólne zamówienie publiczne to ochrona budynków z jednym przedszkolem.

We wszystkich przedszkolach został wprowadzony komputerowy system ewidencji pobytu. Kreskową inwentaryzacją obejmowaliśmy sukcesywnie następne placówki.

Ujednolicone zostały druki na zaliczkę. Do ZS-12 przeprowadzono z biura światłowod w celu podłączenia do urzędowej sieci internetowej.

Dla wszystkich kierowników gospodarczych zorganizowane zostało szkolenie z zasad inwentaryzacji, które miało również niezwykle istotny walor integracyjny dla tej społeczności.

Kontynuowaliśmy prezentację na tablicach zdjęć z imprez i uroczystości w placówkach, a poprzez wywieszenie otrzymanych zaproszeń pokazaliśmy mnogość organizowanych przedsięwzięć.

Podsumowanie.

W 11 roku działalności zarządzaliśmy największymi dotąd finansami, przeprowadziliśmy rewolucyjną zmianę zasad wynagradzania, wraz z zacnymi gośćmi wspianale obchodziliśmy jubileusz 40-lecia. Szkoliliśmy kierowników gospodarczych, aktywnie współpracowaliśmy z dyrektorami. Podnosiliśmy swoje kwalifikacje, usprawnialiśmy wewnętrzną organizację i współpracę. Baczną uwagę zwróciliśmy na pozafinansowe czynniki motywujące naszych pracowników. Obecnie Dyrektor negocjuje z Burmistrzem Dzielnicy podwyżkę dla pracowników Biura.

Udogodnienia dla placówek:

- powszechny komputerowy system ewidencji pobytu dzieci w przedszkolach;
- zakupy energii elektrycznej w ramach centralnego zamówienia;
- podnoszenie kwalifikacji kierowników gospodarczych;
- wdrażanie kreskowego systemu inwentaryzacji w kolejnych placówkach.