



Patronat



Patronat
medialny



WSPÓLNOTA

KONKURS SAMORZĄDOWY LIDER ZARZĄDZANIA 2020

„SAMORZĄD JAKO PRACODAWCA -
Dialog społeczny dla godnej pracy”

CZERWIEC 2020



Projekt „Schematy Dialogu Społecznego dla Godnej Pracy
w sektorze publicznym na poziomie samorządów”
dofinansowano z Norwegii poprzez Granty Norweskie 2014-2021,
w ramach Programu Dialog Społeczny - Godna Praca



Konkurs
SAMORZĄDOWY LIDER ZARZĄDZANIA 2020
SAMORZĄD JAKO PRACODAWCA
Dialog społeczny dla godnej pracy

Konkurs dla JST i komunalnych firm dostarczających lokalne usługi publiczne

Po raz trzeci Związek Miast Polskich zaprasza Państwa do udziału w ogólnopolskim Konkursie „Samorządowy Lider Zarządzania - Samorząd jako pracodawca”. Naszym celem jest identyfikacja, nagrodzenie i upowszechnienie: (a) **dobrych praktyk w dziedzinie dialogu między pracodawcami a pracownikami samorządowymi**, oraz (b) **rozwiązań dotyczących kultury organizacyjnej, które sprzyjają podnoszeniu motywacji pracowników**. Od jakości ich pracy i zaangażowania, ale także od warunków, w jakich pracują, zależy w dużym stopniu jakość usług publicznych dostarczanych mieszkańcom.

Honorowy patronat nad Konkursem objęli: Prezes Związku Powiatów Polskich i Przewodniczący Zarządu Związku Gmin Wiejskich RP. O patronat zwróciliśmy się również do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

WPROWADZENIE

Dwie pierwsze edycje Konkursu „Samorząd jako pracodawca” miały miejsce 6 lat temu i pozwoliły na poznanie kilkudziesięciu przykładów dobrych praktyk opisujących starania różnych jednostek samorządu terytorialnego o utrzymanie dobrych relacji pomiędzy pracodawcą, pracownikiem i odbiorcą usług. Można je odnaleźć w bazie dobrych praktyk na stronie <https://dobrepraktyki.pl>

Tegoroczny Konkurs jest organizowany w ramach projektu „Schematy Dialogu Społecznego dla Godnej Pracy w sektorze publicznym na poziomie samorządów”. Liderem projektu jest NSZZ „Solidarność” Komisja Krajowa, a partnerami projektu są: Związek Miast Polskich, Norweski Związek Pracowników Komunalnych FAGFORBUNDET oraz Norweski Związek Władz Lokalnych i Regionalnych KS.

Wyróżniać chcemy przykłady działań, ukierunkowane na godną pracę, rozumianą jako „szansę dla kobiet i mężczyzn do uzyskania godnej i produktywnej pracy w warunkach wolności, równości, bezpieczeństwa i ludzkiej godności”¹.

Promować będziemy przyjazne metody zarządzania oparte na wartościach (m.in. zaspokajające potrzebę godności pracowników w procesie pracy) budujących etos pracownika samorządowego. Tego typu działania gwarantują nie tylko wysoką jakość usług dla mieszkańców, ale również satysfakcję z pracy wśród pracowników.

Wyróżniać będziemy wykorzystanie mechanizmów dialogu społecznego na poziomie lokalnym, rozumianego jako dialog przedstawicieli pracowników, związków zawodowych i pracodawców. Zależy nam bowiem na tym, aby dialog społeczny stał się sposobem zarówno rozwiązywania konfliktów pracowniczych/społecznych, jak i środkiem ochrony praw pracowników i promowania godnej pracy.

¹Raport Dyrektora Generalnego Międzynarodowej Organizacji Pracy z roku 1999 r

Pojęcie dialogu społecznego na poziomie lokalnym rozumiemy tutaj jako proces wymiany informacji czy stanowisk, często w formie konsultacji lub negocjacji, w celu osiągnięcia porozumienia w sprawach ważnych dla pracowników. Tak rozumiany dialog powinien być wspierany przez całość działań zmierzających do zapewnienia bezpiecznej i godnej pracy oraz budowy sprzyjającej temu kultury organizacyjnej.

Mamy nadzieję, że zgłaszane w Konkursie praktyki będą tworzyły szeroką paletę doświadczeń, z których najciekawsze chcemy udokumentować i upowszechniać.

DLACZEGO WARTO WZIĄĆ UDZIAŁ W KONKURSIE?

Korzyści dla jednostki aplikującej i jej pracowników lub organizacji związkowej:

- zrozumienie pozytywnych efektów włączania pracowników/związków zawodowych do współdecydowania o warunkach pracy i sposobach świadczenia usług publicznych, które z reguły powodują lepsze utożsamienie się z wykonywanymi zadaniami i wzrost jakości tych usług;
- zapoznanie się z norweskim modelem dialogu społecznego i porównanie roli związków zawodowych w jednostkach samorządu terytorialnego w Polsce i Norwegii;
- szansa wymiany doświadczeń i poznania sposobów rozwiązywania problemów poprzez kontakt z innymi liderami zarządzania oraz związkowcami;
- wzmocnienie motywacji kierownictwa, pracowników, związków zawodowych oraz podniesie prestiżu jednostki w oczach radnych i mieszkańców gminy czy powiatu dzięki uzyskaniu wysokiej pozycji w konkursie.

Korzyści dla mieszkańców:

- poprawa jakości usług świadczonych przez zmotywowanych pracowników pełniących służbę publiczną;
- lepszy standard życia mieszkańców w dłuższej perspektywie;
- poczucie satysfakcji dla radnych i mieszkańców, że ich instytucje samorządowe są docenione i wyróżnione spośród innych.

REGULAMIN KONKURSU SAMORZĄDOWY LIDER ZARZĄDZANIA 2020

SAMORZĄD JAKO PRACODAWCA Dialog społeczny dla godnej pracy

§ 1 POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Konkurs jest organizowany pod nazwą „Samorząd jako pracodawca - Dialog społeczny dla godnej pracy” i jest dalej zwany „Konkursem”.
2. Organizatorem Konkursu jest Biuro Związku Miast Polskich z siedzibą w Poznaniu, ul. Robocza 42, KRS 0000069153, reprezentowane przez dyrektora Biura Andrzeja Porawskiego zwany dalej Organizatorem
3. Konkurs zostanie przeprowadzony w terminie od 16.06.2020 r. do 30.09.2020 r.
4. Konkurs jest realizowany w ramach projektu: „Schematy Dialogu Społecznego dla Godnej Pracy w sektorze publicznym na poziomie samorządów” w partnerstwie z Komisją Krajową NSZZ „Solidarność” oraz partnerami norweskimi² i uzyskał dofinansowanie z Programu Dialog Społeczny – Godna Praca, będącego elementem Grantów Norweskich 2014-2021.
5. Termin dialog społeczny w naszym konkursie rozumiemy jako dialog dwustronny angażujący przedstawicieli pracowników i pracodawców w procesie wymiany informacji czy stanowisk, często w formie konsultacji lub negocjacji, w celu osiągnięcia porozumienia w sprawach ważnych dla pracowników.
6. Przystąpienie do Konkursu jest równoznaczne z zapoznaniem się i akceptacją postanowień niniejszego Regulaminu.
7. Nadzór nad prowadzeniem Konkursu sprawuje Komisja Konkursowa, w skład której wejdą przedstawiciele Związku Miast Polskich, Związku Powiatów Polskich, Związku Gmin Wiejskich RP i Komisji Krajowej NSZZ Solidarność.

§ 2 CEL KONKURSU

1. Celem Konkursu jest upowszechnienie idei i rozwój dialogu społecznego w instytucjach sektora samorządowego na poziomie lokalnym i regionalnym, wspartego działaniami na rzecz rozwoju kultury organizacyjnej promującej: stworzenie przyjaznych, bezpiecznych warunków pracy, przejrzystość w relacjach między pracodawcą i pracownikiem, a także zaangażowanie pracowników i ich współodpowiedzialność w procesie zarządzania skutkujące zwiększeniem motywacji i efektywności działań.
2. Cel ten Organizator chce osiągnąć poprzez:
 - a) zidentyfikowanie jednostek samorządu terytorialnego, samorządowych jednostek organizacyjnych, samorządowych osób prawnych, których kierownictwo we współpracy ze związkami zawodowymi, radami pracowników lub ogółem pracowników, wdrożyło w ostatnich latach ciekawe i udane rozwiązania z zakresu formalnych negocjacji z reprezentacją załogi w sprawach pracowniczych (np. porozumienia płacowe, układy zbiorowe pracy, w tym ponadzakładowe, regulaminy wynagrodzeń, regulaminy organizacyjne związane z przygotowaniem stanowisk pracy, dotyczące sposobu świadczenia pracy itp.);

² Norweski Związek Zawodowy Pracowników Komunalnych (FAGFORBUNDET) i Norweski Związek Władz Lokalnych i Regionalnych (KS).

- b) zidentyfikowanie ciekawych i udanych rozwiązań z zakresu rozwoju kadr, zarządzania jednostką z poszanowaniem godności pracowników, komunikacji i pracy zespołowej oraz kształtowania dobrych relacji w instytucjach samorządowych;
- c) upowszechnienie nagrodzonych i wyróżnionych rozwiązań wśród innych jednostek samorządu terytorialnego w Polsce;
- d) poszerzenie wiedzy na temat różnorodnych form i technik prowadzenia dialogu społecznego w samorządowym środowisku pracy, w tym aspektów budowania przyjaznej, motywującej, ale i sprzyjającej efektywności kultury organizacyjnej, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii równości płci, potrzeb osób niepełnosprawnych oraz godnego traktowania i pełnego wykorzystania wiedzy pracowników bez względu na wiek.

§ 3 WARUNKI UCZESTNICTWA W KONKURSIE

1. Uczestnikiem Konkursu („Uczestnik”) może być każda jednostka samorządu terytorialnego, samorządowa jednostka organizacyjna, samorządowa osoba prawna, która dostarcza usługi publiczne.
2. W Konkursie nie mogą brać udziału pracownicy biur Związku Miast Polskich, Związku Powiatów Polskich, Związku Gmin Wiejskich RP i Komisji Krajowej NSZZ Solidarność.
3. Warunkiem przystąpienia do Konkursu jest przesłanie wniosku konkursowego **w dwóch wersjach:**
 - (a) **wersji elektronicznej**, wraz z załącznikami, na adres: konkurs@zmp.poznan.pl lub za pośrednictwem ePUAP (skrzynka podawcza ZMPPoznan);
 - (b) **wersji papierowej** - 1 egzemplarza wypełnionego i podpisanego własnoręcznie wniosku na adres: Związek Miast Polskich, ul. Robocza 42, 61-517 Poznań z dopiskiem Konkurs „Samorządowy Lider Zarządzania - Samorząd jako pracodawca” - w nieprzekraczalnym terminie do dnia 20 lipca - 31 lipca 2020 r. włącznie.

Uwaga: Przesłanie wniosku w wersji elektronicznej opatrzonego kwalifikowanym podpisem elektronicznym, nie wymaga „wersji papierowej”.

 - (c) dołączenie zaświadczenia potwierdzonego przez Inspekcję Pracy, że w jednostce nie stwierdzono nieprawidłowości i nie toczy się spór pomiędzy pracodawcą a pracownikami.³
4. Zgłoszenia niekompletne nie będą rozpatrywane.
5. Zgłoszenia na Konkurs przyjmowane będą jedynie na wnioskach, które są załącznikiem niniejszego Regulaminu.
6. Jednostka samorządu terytorialnego, samorządowa jednostka organizacyjna, samorządowa osoba prawna, mogą złożyć maksymalnie dwie aplikacje w każdej z dziedzin konkursowych: (a) dobrych praktyk w dziedzinie dialogu między pracodawcami a pracownikami samorządowymi, oraz (b) rozwiązań dotyczących kultury organizacyjnej, które sprzyjają podnoszeniu motywacji pracowników.
7. Koszty przygotowania aplikacji i uzupełniających dokumentów ponosi podmiot zgłaszający udział w Konkursie.
8. Materiały nadesłane na Konkurs nie podlegają zwrotowi i są przechowywane w archiwum przez pięć lat.
9. Przesłanie zgłoszenia na Konkurs jest równoznaczne ze złożeniem deklaracji o udostępnieniu danych osobowych, których administratorem będzie Biuro Związku

³ Wzór zaświadczenia stanowi załącznik formularza konkursowego.

Miast Polskich oraz o gotowości podjęcia aktywnych działań na rzecz udostępnienia swoich doświadczeń innym zainteresowanym jednostkom.

10. Dane osobowe będą przetwarzane jedynie w związku z realizacją projektu „Schematy Dialogu Społecznego dla Godnej Pracy w sektorze publicznym na poziomie samorządów”, współfinansowanego z Grantów Norweskich 2014-2021, poprzez Program Dialog Społeczny - Godna Praca.
11. Dokumentacja przedsięwzięć zgłoszonych do Konkursu może być wykorzystywana w celu upowszechniania wzorcowych rozwiązań wśród innych jednostek w bazie danych dobrych praktyk www.dobrepraktyki.pl, jak i w innych materiałach informacyjnych ZMP i partnerów projektu, z zastrzeżeniem podania źródła pochodzenia i autora materiałów.
12. Gdyby niektóre dokumenty miały charakter poufny, prosimy o wyraźne zaznaczenie tego faktu w nagłówku dokumentu.
13. W fazie finałowej Uczestnicy będą zobowiązani do przygotowania prezentacji w programie PowerPoint.
14. Z uwagi na panującą epidemię COVID-19 i brak możliwości przewidzenia czasu jej trwania dopuszcza się możliwość przeprowadzenia konferencji finałowej online.

§ 4 ZASADY OCENY

1. Przedmiotem oceny będą tylko takie rozwiązania, które zostały wdrożone co najmniej trzy miesiące przed datą zgłoszenia do Konkursu.
2. Aby zapewnić porównywalność, wnioski **aplikacyjne będą oceniane w dwóch odrębnych kategoriach konkursowych:**
 - a. **rozwiązania dotyczące formalnego wymiaru stosunków pracowniczych w instytucjach samorządowych, wypracowane między pracodawcami a związkami zawodowymi i radami pracowników – partnerami dialogu społecznego na poziomie lokalnym;**
 - b. **rozwiązania dotyczące tworzenia godnych warunków pracy oraz budowy kultury organizacyjnej sprzyjającej kształtowaniu dobrych relacji międzyludzkich i motywującej atmosfery pracy w instytucjach samorządowych.**
3. Ocena nadesłanych wniosków i wybór laureatów odbywać się będzie w trzech etapach:
 - a. ocena formalna - dokonywana przez Sekretariat Konkursu. Jej celem jest weryfikacja kompletności wniosku i jego zgodności z celami Konkursu.
 - b. ocena merytoryczna – przeprowadzana przez Komisję Konkursową składającą się z zespołu ekspertów rekomendowanych przez Związek Powiatów Polskich, Związek Gmin Wiejskich RP, NSZZ „Solidarność” i Organizatora Konkursu. W tej części procedury konkursowej wnioski, które pomyślnie przejdą fazę weryfikacji formalnej, zostaną poddane analizie pod kątem pięciu merytorycznych kryteriów oceny (pkt. 5 zasady oceny). Najwyżej ocenione wnioski⁴ przejdą do finału Konkursu, a wnioskodawcy zostaną zaproszeni na konferencję podsumowującą Konkurs.

⁴ Uwaga: Przedmiotem rozpatrywania i oceny przez ekspertów będzie wersja elektroniczna wniosków i załączników przesłana pocztą elektroniczną na adres Sekretariatu Konkursu (jw.). Oczekujemy, że podstawowe dokumenty uzupełniające będą bezpośrednio załączone do wersji elektronicznej wniosku. Jeśli któryś z załączników ma znaczącą objętość (zawiera np. zdjęcia, zeskanowane artykuły prasowe, publikacje, wyniki badań klientów, itp.), to dopuszczamy zamieszczenie ich bezpośrednio na stronie internetowej jednostki aplikującej wraz z podaniem dokładnego linku do tego

c. wybór laureatów zostanie dokonany publicznie w trakcie konferencji podsumowującej. Każdy finalista zaprezentuje krótko (do 10 minut) swoje rozwiązanie wobec pozostałych uczestników, a następnie, w drodze wzajemnej oceny, finaliści wybiorą spośród siebie po dwóch laureatów (I i II miejsce) w obu kategoriach konkursowych. Obecni na sali członkowie Komisji Konkursowej, złożonej z przedstawicieli Związku Miast Polskich, Związku Gmin Wiejskich RP, Związku Powiatów Polskich, Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” i Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zatwierdzą wynik zgodnie z wolą wyrażoną w głosowaniu przez obecnych na sali finalistów.⁵

4. Wszystkie istotne aspekty zgłaszanego do Konkursu rozwiązania powinny być dobrze udokumentowane we wniosku aplikacyjnym, wykazując, że to rozwiązanie (dobra praktyka) spełnia następujące warunki:

- **jest adekwatne do potrzeb** – tzn. odpowiada na istotne problemy podmiotu zgłaszającego (zidentyfikowane przez kierownictwo, formalne przedstawicielstwo pracowników lub interesariuszy danej instytucji, np. klientów);
- **zostało wprowadzone w przejrzysty sposób** - czyli angażowało lub przynajmniej pozwalało angażować się wszystkim upoważnionym podmiotom (w przypadku dialogu ze związkami zawodowymi i formalnym przedstawicielstwem pracowników) oraz wszystkim zainteresowanym pracownikom i interesariuszom, nie dyskryminując nikogo w dostępie do informacji i uczestnictwa w procesie decyzyjnym, przy zachowaniu zasady jawności procesu i ustaleń;
- **jest replikowalne** w innych podobnych podmiotach, co oznacza, że charakter rozwiązania pozwala na zastosowanie przynajmniej kluczowych elementów podejścia w innym miejscu (*istnieje replikowalność pozytywna*) zaś próba jego powielenia nie wymaga spełnienia warunków, które są trudne czy niemożliwe do powtórzenia (*brak negatywnej replikowalności*);
- **jest skuteczne** – tzn. proces i wynik są satysfakcjonujące dla pracowników i kierownictwa, a jego konsekwencje nie narażają wyników ekonomicznych działalności podmiotu i nie obniżają jakości usług dla odbiorców (jako niezbędne minimum). W wersji optimum można oczekiwać, że wdrożenie zgłoszonego rozwiązania przyczyni się do poprawienia wyników działalności podmiotu zgłaszającego wniosek. Wpływ proponowanej praktyki na jednostkę, która ją wdrożyła, najlepiej opisać odwołując się do miar ilościowych, np. zmniejszenie absencji, spadek rotacji pracowników lub jakościowych, w tym również badań opinii klientów instytucji (jeśli są dostępne), zewnętrznych rankingów i porównań itp.
- **jest trwałe** – to znaczy jego efekty nie były jednorazowe, ale stały się, lub przynajmniej mają szansę stać się, częścią systemu zarządzania podmiotem, który składa aplikację do Konkursu.

adresu w odpowiednim miejscu wniosku – tak aby ekspert miał możliwość dostępu do tego dokumentu w trakcie oceny. Wersja papierowa wniosku będzie służyć jedynie celom dokumentacyjnym w postępowaniu konkursowym. Jeśli w jakimkolwiek momencie powstanie rozbieżność między zawartością wniosku w formie papierowej a materiałami przesłanymi elektronicznie, to rozstrzygająca będzie wersja udostępniona organizatorom w formie elektronicznej.

⁵⁵ Szczegółowe warunki oceny i punktowania zostaną omówione na początku konferencji.

5. Miarą oceny zgłaszanych rozwiązań jest więc 5 **kryteriów** stanowiących 100% wagi oceny łącznej:

- **adekwatność** zgłoszonego rozwiązania do potrzeb - 10% wagi oceny;
- **przejrzystość** procesu, który doprowadził do wdrożenia rozwiązania- 15% wagi oceny;
- **replikowalność** zgłaszanego rozwiązania - 25% wagi oceny;
- **skuteczność** zgłaszanego rozwiązania. - 40% wagi oceny;
- **trwałość** zgłaszanego rozwiązania - 10% wagi oceny.

§ 5 NAGRODY I WYRÓŻNIENIA

1. Nagrodę w Konkursie będzie stanowić tytuł „**Samorządowy Lider Zarządzania 2020 - Samorząd jako pracodawca**”, którym można się posługiwać w oficjalnej korespondencji z podaniem roku przyznania nagrody.

2. Nagrodą będzie także **wyjazd studyjny przedstawicieli laureatów do Norwegii** (po dwie osoby z nagrodzonej tytułem laureata jednostki, w miarę możliwości reprezentujące pracodawców i pracowników). Wyjazd zostanie zorganizowany przez Norweski Związek Zawodowy Pracowników Komunalnych (FAGFORBUNDET) we współpracy z Norweskim Związkiem Władz Lokalnych i Regionalnych (KS). Jego celem będzie zapoznanie się z norweskimi doświadczeniami w zakresie dialogu społecznego. Wyjazd planowany jest w drugiej połowie października 2020 r.

3. Wszyscy finaliści Konkursu otrzymają specjalne wyróżnienie w postaci dyplomu potwierdzającego udział w finałowej części Konkursu („Finalista Konkursu Samorządowy Lider Zarządzania 2020 - Samorząd jako pracodawca”).

4. Wszystkie zgłoszone praktyki, które w fazie oceny merytorycznej zakwalifikują się do finału Konkursu, zostaną włączone do Bazy Dobrych Praktyk Zarządczych Samorządu. Bazę Dobrych Praktyk prowadzą wspólnie ogólnokrajowe związki samorządowe (www.dobrepraktyki.pl).

5. Nagrodzone przedsięwzięcia będą przedmiotem upowszechniania przez Organizatora Konkursu. Do udziału w tym procesie zaprosimy autorów wyróżnionych rozwiązań.

Harmonogram Konkursu:

Ogłoszenie Konkursu oraz rozesłanie indywidualnych zaproszeń do wszystkich jednostek samorządu terytorialnego (e-mail)	16 czerwca 2020
Ostateczny termin nadsyłania aplikacji	do 20.07.2020 nowy termin 31.07.2020
Wybór finalistów	do 20.08 2020
Konferencja podsumowująca Konkurs – wybór laureatów	15-30. 09.2020
Wjazd laureatów do Norwegii	15-30. 10.2020

Życzymy powodzenia!

FORMULARZ ZGŁOSZENIA DO UDZIAŁU W KONKURSIE

SAMORZĄDOWY LIDER ZARZĄDZANIA 2020

SAMORZĄD JAKO PRACODAWCA

Dialog społeczny dla godnej pracy

Część A: Informacje dotyczące podmiotu zgłaszającego wniosek <i>(wpisując tekst można rozsuwać tabelę w taki sposób, aby zmieściły się wszystkie istotne informacje)</i>		
1. Nazwa podmiotu zgłaszającego		
2. Adres podmiotu zgłaszającego		
3. Nazwa jednostki samorządu terytorialnego (JST) <i>(jeśli jest różna od podanej w pkt 1)</i>		
4. Adres jednostki samorządu terytorialnego <i>(jeśli jest różny od podanego w pkt 2)</i>		
5. Powiat		
6. Województwo		
7. Strona www Pracodawcy		
8. Liczba pracowników zatrudnionych w pod- miocie zgłaszającym (jednostce, w której wdrożono to rozwiązanie) pracowników	
9. Osoba odpowiedzialna za wniosek (kontaktowa)	Imię i nazwisko	Stanowisko
Telefon:	Fax:	E-mail:
Część B: Opis przedsięwzięcia zgłaszanego do Konkursu:		
10. Kategoria konkursowa, której dotyczy zgłaszane rozwiązanie <i>(prosimy zaznaczyć właściwe pole, a w wersji elektronicznej postawić znak X przy wybranej opcji)</i>		

<p>Rozwiązania dotyczące:</p> <p><input type="checkbox"/> I. Rozwiązania dotyczące formalnego wymiaru stosunków pracowniczych w instytucjach samorządowych wypracowane między pracodawcami a związkami zawodowymi i radami pracowników – partnerami dialogu społecznego na poziomie lokalnym;</p> <p><input type="checkbox"/> II. Rozwiązania dotyczące budowy kultury organizacyjnej sprzyjającej kształtowaniu dobrych relacji międzyludzkich i motywującej atmosfery pracy w instytucjach samorządowych.</p>	
11. Rodzaj podmiotu zgłaszającego	
<p><input type="checkbox"/> Urząd jednostki samorządu terytorialnego jako pracodawca dla swoich pracowników</p> <p><input type="checkbox"/> Jednostka organizacyjna jednostki samorządu terytorialnego (<i>np. instytucje kultury, szkoły, DPSy</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Spółki stanowiące własność jednostki samorządu terytorialnego (<i>powyżej 50% udziałów</i>)</p>	
12. Nazwa rozwiązania zgłaszanego do Konkursu:	
13. Ogólny skrótowy opis zgłaszanego rozwiązania (<i>maks. pół strony – opis problemu, sposób rozwiązania, uzyskane efekty dla pracowników i instytucji zgłaszającej</i>):	
14. Od kiedy opisywane rozwiązanie funkcjonuje w praktyce? / miesiąc rok
Informacje oceniane w Konkursie na najlepszą praktykę	
15. Problem, którego dotyczyło wdrożone rozwiązanie (<i>kontekst i uzasadnienie adekwatności podjętych działań – maks. 1000- znaków</i>):	
16. Podjęte działania – właściwy opis zgłaszanego rozwiązania (<i>w tym aspekt przejrzystości – maks. 1000 znaków</i>):	
17. Osiągnięte rezultaty (<i>wymiar skuteczności z perspektywy kondycji podmiotu, w którym wdrożono rozwiązanie i z punktu widzenia rozwoju relacji pracowniczych w tym podmiocie- maks.500 znaków</i>):	
18. Opinia na temat trwałości wdrożonego systemu (<i>od czego zależy jego dalsze funkcjonowanie – czy jest taka potrzeba, czy są odpowiednie środki i uwarunkowania - maks.500 znaków</i>):	
19. Opinia na temat replikowalności zastosowanego podejścia (<i>kto i w jakich okolicznościach może być zainteresowany jego adaptacją. Jakie są minimalne warunki skutecznej replikacji systemu - maks.500 znaków</i>):	

20. Konkluzje i rekomendacje <i>(porady dla jednostek, które chciałyby replikować to rozwiązanie)</i> :	
21. Miejsce na ewentualny dodatkowy wpis/opinię partnera społecznego (przedstawicieli związków zawodowych, rady pracowników). Możliwy jest także wpis nieformalnych przedstawicieli pracowników w przypadku rozwiązań zgłoszonych w kategorii konkursowej nr II – zawsze z podaniem nazwiska i stanowiska służbowego). <i>Wpisy mogą być zamieszczone poniżej lub w odrębnych podpisanych załącznikach:</i>	
Część C: Oświadczenia i deklaracje:	
Wszyscy finaliści zostaną zaproszeni do przedstawienia swoich doświadczeń innym uczestnikom w trakcie ogólnopolskiej konferencji podsumowujących Konkurs.	
22. Wyrażam zgodę na udostępnienie pełnej dokumentacji przedsięwzięcia opisanego we wniosku konkursowym, w celu jego weryfikacji i oceny przez Komisję Konkursową.	
Deklaruję gotowość współpracy z organizatorem Konkursu w zakresie upowszechniania naszych doświadczeń wśród innych samorządów, zwłaszcza poprzez upublicznienie załączonych dokumentów opisujących zgłaszane rozwiązania.	
Nazwa lub pieczęć podmiotu zgłaszającego	Data i podpis Kierownika podmiotu aplikującego <i>(Prezydent, Burmistrz, Wójt, Starosta, Kierownik/Dyrektor jednostki organizacyjnej JST, Prezes spółki komunalnej, statutowy przedstawiciel partnera społecznego)</i> /...../2020 Data Nazwisko Podpis
Nazwa (ew. pieczęć) partnera, który wspiera wniosek, poświadczając pozytywny odbiór i skuteczność zgłaszanego do Konkurs rozwiązania	Data i podpis osoby reprezentującej lokalnego partnera społecznego lub pracowników /...../2020 Data Nazwisko Podpis
Część D: Załączniki:	
23. Prosimy przedstawić listę załączników przekazanych wraz z wnioskiem, podając informację w formie, w jakiej udostępniono materiał: <i>(prosimy zaznaczyć odpowiednie pola, a w wersji elektronicznej postawić znak X).</i>	

<p>Zał. Nr 1 Oświadczenie (poniżej wzór)</p> <p>Zał. Nr 2.....</p>	<p><input type="checkbox"/> elektron. <input type="checkbox"/> papierowy <input type="checkbox"/> link do dokumentu</p> <p><input type="checkbox"/> elektron. <input type="checkbox"/> papierowy <input type="checkbox"/> link do dokumentu</p>
--	---

Załącznik nr 1

Papier firmowy bądź pieczęć właściwego OIP

Zaświadczenie o przeprowadzonych kontrolach

Okręgowy Inspektorat Pracy w(nazwa właściwego OIP/ oddziału OIP) zaświadcza, iż w(NAZWA i ADRES JST/ Jednostki organizacyjnej JST/ spółki JST) w ciągu ostatnich 3 lat w wyniku przeprowadzonych kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości oraz że w wymienionym podmiocie nie toczy się spór zbiorowy.

.....
Miejscowość, data

.....
Podpis osoby upoważnionej, funkcja

W załączeniu pismo z GIP w sprawie wydania Wnioskodawcy zaświadczenia przez OIP.