PROFESNÍ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ

Označení dokumentu: SQSS/DZR/10	**Počet stran:** 3	**Počet příloh:**
Přílohy: **Související dokumenty:**		
Právní předpisy: 101/2001 Sb., Ochrana osobních údajích 108/2006 Sb., Zákon o sociálních službách 505/2006 Sb., vyhláška		
Účinnost dokumentu: 06/2016	**Zpracoval/a:** PhDr. Beáta Koňařík Bakošová	**Schválil:** Ing. Dalibor Mitrenga Ředitel
Revize dokumentu: 10/2021	**Zpracoval/a:** Mgr. Nina Schiller a kolektiv	**Schválil:** Ing. Dalibor Mitrenga Ředitel

V sociálních službách dochází k těsné vazbě mezi uživateli a pracovníky, kteří jsou s uživateli v přímém kontaktu. Na těchto pracovnících přímo závisí kvalita služby, a je proto potřeba jim věnovat velkou pozornost. Kritéria upřesňují požadavky na vedení a rozvoj týmů pracovníků, kteří se věnují přímé práci s uživatelem. Pracovníkům musí být poskytována dostatečná podpora, motivace a prostor pro účast na rozvoji služeb, které zařízení poskytuje, a pro řešení problémů, se kterými se pracovníci setkávají při plnění pracovních úkolů

a) Poskytovatel má písemně zpracován postup pro pravidelné hodnocení zaměstnanců, který obsahuje zejména stanovení, vývoj a naplňování osobních profesních cílů a potřeby další odborné kvalifikace;

- pracovní výkon každého zaměstnance je pravidelně vyhodnocován
- zaměstnanci mají k dispozici dotazníky sebehodnocení, které obdrží v kanceláři svých přímých nadřízených zaměstnanců
- hodnocení probíhá zpravidla 1x za rok, mimořádně může hodnocení probíhat také vícekrát za rok
- při hodnocení se posuzuje vztah zaměstnance k uživatelům sociální služby, vztah zaměstnance k zaměstnavateli, vztah zaměstnance ke kolegům a vztah zaměstnance k povolání
- každý zaměstnanec obdrží písemné hodnocení, které obsahuje doporučení dalšího profesního rozvoje
- hodnocení zaměstnanců je podkladem pro tvorbu ***Plánu vzdělávacích aktivit***
- zaměstnavatel zajišťuje systematické vzdělávání svých zaměstnanců prostřednictvím spolupráce se vzdělávacími institucemi, reaguje na nabídky vzdělávacích agentur v souladu se zájmy poskytovatele a v souladu s cíli a požadavky zaměstnanců
- při hodnocení dotazníku se hodnotící osoba řídí platným vnitřním předpisem

b) Poskytovatel má písemně zpracován program dalšího vzdělávání ne- zaměstnanců;

- mezi ne- zaměstnance patří osoby, které nejsou s poskytovatelem v pracovním poměru

- tyto osoby se zúčastňují školení podle toho, jak dlouho v našem zařízení vypomáhají nebo se právě v době školení na pracovišti pohybují
- všechny pracovní směny se snažíme obsadit vlastními zaměstnanci a v případě akutního nedostatku vlastních zaměstnanců – zejména v době nemoci, zajišťujeme výpomoc prostřednictvím pracovníků na dohodu o provedení práce, případně výpomoc dobrovolníků

c) Poskytovatel má písemně zpracován systém výměny informací mezi zaměstnanci o poskytované sociální službě;

- komunikace mezi zaměstnanci o poskytování sociální služby uživatelům se děje ústně při předávání služby ráno v letním období v 6:00 hod. a večer v 18:00 hod., v zimním období ráno v 7:00 hod. a večer v 19:00 hod., případně dle nutnosti i v průběhu pracovní směny
- výměna informací probíhá také písemně, prostřednictvím denních záznamů a záznamů o průběhu sociální služby u konkrétního uživatele
- zdravotnický personál si informace předává rovněž písemně, také vede záznamy v ošetřovatelské dokumentaci svých klientů
- o změnách v poskytování sociální služby jsou zaměstnanci informováni na pravidelných poradách, kde jsou přítomni zaměstnanci přímé péče
- z každé porady je vyhotoven písemný záznam, se kterým se seznamují všichni zaměstnanci, své seznámení s poradou stvrzují svým podpisem

d) Poskytovatel má písemně zpracován systém finančního a morálního oceňování zaměstnanců;

- každý zaměstnanec je za svoji práci finančně odměněný
- v zaměstnání máme nastavenou základní měsíční mzdu a pohyblivou část mzdy
- pohyblivou část mzdy tvoří mimořádná odměna, její výši schvaluje ředitel společnosti, přičemž návrh na mimořádnou odměnu může podat i jiný nadřízený zaměstnanec
- za dobře vykonanou práci a své úsilí jsou zaměstnanci morálně oceňovány formou veřejných pochval na poradách, koncem roku na závěrečné poradě, kde kromě morální

pochvaly zaměstnanci obdrží od zaměstnavatele malou pozornost v podobě vánočního dárku

- systém morálního a finančního oceňování tvoří vnitřní mzdový předpis, podle kterého zaměstnavatel postupuje

e) Poskytovatel zajišťuje pro zaměstnance podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka.

- zaměstnance podporujeme v odborném růstu i prostřednictvím pravidelných supervizních setkání se supervizorem, se kterým má poskytovatel uzavřený smluvní vztah
- zaměstnanci mají možnost zúčastnit se pracovních intervizí, které zastřešuje odborný interní zaměstnanec