



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



č. – VP 8c/CPP

## **PROFESNÍ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ**

Účinnost od 1. 6. 2018

|              |                                                              |
|--------------|--------------------------------------------------------------|
| Vypracoval:  | Mgr. Kamil Litvik, Bc. Martina Jínková, Bc. Eliška Nislerová |
| Dne:         | 19. 4. 2018                                                  |
| Zodpovídá:   | Bc. Martina Jínková                                          |
| Schválil:    | Ludmila Dostálová, MBA                                       |
| Dne:         | 30. 5. 2018                                                  |
| Počet stran: | 5                                                            |



## Obsah

|                                                   |   |
|---------------------------------------------------|---|
| 1. Úvodní ustanovení .....                        | 2 |
| 2. Finanční a morální oceňování zaměstnanců ..... | 2 |
| 2.1. Finanční oceňování zaměstnanců .....         | 3 |
| 2.2. Morální oceňování zaměstnanců .....          | 3 |

## Úvodní ustanovení

### Seznam použitých zkratek

CHMT – Charita Moravská Třebová

CPPC – Centrum pěstounské péče Cesta

### Účel dokumentu

Tento dokument definuje systém finančního a morálního oceňování zaměstnanců.

### Rozsah platnosti

Tento dokument je závazný pro všechny pracovníky Centra pěstounské péče Cesta. Tito jsou povinni jednat v souladu s tímto dokumentem.

### Odpovědnost

Vedoucí služby zodpovídá za aktualizaci tohoto dokumentu a je povinen (povinna) seznámit s dokumentem ostatní pracovníky.

Pracovníci jsou s tímto dokumentem seznámeni a postupují podle něj.

## Finanční a morální oceňování zaměstnanců

Oceňování zaměstnanců se odvíjí od pracovních výsledků zaměstnance, nesmí být diskriminující a založeno na ničem jiném, než je kvalita pracovního výkonu.

O finančním oceňování zaměstnanců rozhoduje ředitelka organizace na základě doporučení vedoucí služby. Vedoucí služby hodnotí ředitelka organizace. Výši mzdy jednotlivých pracovních pozic stanovuje ředitelka organizace, stejně jako výši odměn a příplatku zaměstnance. Ředitelka organizace rozhoduje o tom, jak často budou odměny vypláceny. Vedoucí služby informuje ředitelku organizace o mimořádných pracovních výkonech v rámci



služby, ředitelka organizace na základě těchto informací rozhoduje o možném přidělení odměny zaměstnanci, podobně ředitelka rozhoduje o ocenění práce zaměstnance ve zvláštních podmínkách (příplatek za vedení, práce přesčas, práce ve ztíženém pracovním prostředí...)

Ředitelka organizace krom finančního oceňování uděluje také pochvaly za dobré pracovní výsledky či mimořádný úspěch, podporu při zvyšování kvalifikace, umožnění většího rozsahu dalšího vzdělávání apod. Morální oceňování zaměstnanců uděluje také vedoucí služby. Je vhodné morálně oceňovat zaměstnance často a pozitivně je tak motivovat.

### **FINANČNÍ OCEŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ**

Vedoucí služby, na pokyn ředitelky organizace, napíše zaměstnancům, které chce odměnit odůvodnění této odměny a pošle je do určeného termínu paní ředitelce. Vedoucí služby popíše, proč konkrétně navrhuje odměnu pro pracovníka. Popíše, jakou práci nad rámec svých každodenních povinností vykonával, do jakých akcí se zapojil, případně může ocenit nové přístupy v práci, iniciativu a kreativitu v pracovním výkonu. Může navrhnout i částku nebo procento částky ze mzdy, kterou by si pro zaměstnance představoval. Částka se odvíjí od množství a rozsahu aktivit zaměstnance v daném období. Tento návrh potom ředitelka organizace prostuduje a dle finančních možností služby tomuto návrhu vyhoví v plném rozsahu nebo v nižším rozsahu. Vedoucí služby o výši schválené odměny pro konkrétního zaměstnance ředitelka organizace informuje.

### **MORÁLNÍ OCEŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ**

Vedoucí morálně oceňuje zaměstnance formou pochvaly. Toto dělá hned, když je k tomu příležitost a dále během pracovních porad týmu.

Ředitelka oceňuje zaměstnance během celopersonálních porad.

Dále nabízí morální oceňování během společného vánočního večírku, kdy se zaměstnanci sejdou na společný oběd a stráví společné odpoledne bez pracovního stresu, podobně je to i na Zelený čtvrtek, kdy ředitelka oceňuje zaměstnance formou společného setkání zaměstnanců, které probíhá během dopoledne, začíná společnou snídání, pokračuje programem pro zaměstnance a končí společným obědem.

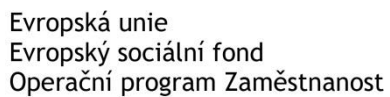
Další formou morálního oceňování zaměstnanců je podpora dalšího vzdělávání zaměstnanců, jeden týden dovolené navíc a další. Podrobněji jsou odměny pro zaměstnance zpracovány v interní směrnici CHMT.



## Revize dokumentu

### PROFESNÍ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ

| Datum revize | Výsledek revize | Podpis odpovědného pracovníka |
|--------------|-----------------|-------------------------------|
|              |                 |                               |
|              |                 | Ukončení platnosti            |
|              |                 |                               |
| Datum revize | Výsledek revize | Podpis odpovědného pracovníka |
|              |                 |                               |
| Druh změny:  |                 | Ukončení platnosti            |
|              |                 |                               |
| Datum revize | Výsledek revize | Podpis odpovědného pracovníka |
|              |                 |                               |
| Druh změny:  |                 | Ukončení platnosti            |
|              |                 |                               |
| Datum revize | Výsledek revize | Podpis odpovědného pracovníka |
|              |                 |                               |
| Druh změny:  |                 | Ukončení platnosti            |
|              |                 |                               |



## PROFESNÍ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ

[illegible]