

Vnitřní pravidla pro finanční a morální hodnocení pracovníků

Jako součást pohyblivé složky mzdy může být zaměstnancům přiznáno osobní ohodnocení. Na přiznání osobního ohodnocení není právní nárok, závisí na finančních možnostech poskytovatele a přiznaných dotacích. V případě, že lze pracovníkům osobní ohodnocení přiznat, v zájmu objektivitu se postupuje podle následujících kritérií:

100% účast – docházka v pracovním procesu / měsíc.

Splnění všech daných úkolů / měsíc.

Mimořádné okolnosti – prezentace společnosti na akcích (konference, pobyty atd..)

Druhou součástí pohyblivé složky mzdy jsou prémie (odměny).

Odměny mohou být dále navýšeny za prokazatelné další pracovní aktivity, za zvlášť aktivní přístup k plnění pracovních úkolů v daném období, zastupování, apod.

Třetí součástí pohyblivé složky mzdy je příplatek za vedení, který může být přiznán vedoucím pracovníkům za vedení pracovního kolektivu.

Krácení osobního ohodnocení

Osobní ohodnocení může být kráceno v případech např. hrubého porušení pracovní kázně, neodpovědného přístupu k plnění pracovních úkolů. Krácení může být použito také v případě, že pracovník nedodrží některá ustanovení vnitřních předpisů (např. porušení zásady mlčenlivosti – etického kodexu, nedodržení pravidel o střetu zájmů, pravidel o porušení práv uživatelů v případě, že není nutno použít přísnější sankci.

Osobní ohodnocení bude rovněž procentuálně kráceno v případě pracovní neschopnosti, čerpání dovolené, placeného či neplaceného volna nebo četnými návštěvami lékařů v daném měsíci.

Maximální výše osobního ohodnocení je 20 % základní mzdy.

Maximální výše odměn je 80 % základní mzdy.

Maximální výše příplatku za vedení je 30 % základní mzdy.

Morální ohodnocení pracovníků

Je součástí celkového hodnocení pracovníků. Poskytovatel vychází z možností daného pracoviště. Morálním ohodnocením může být poděkování nebo pochvala na pracovních poradách nebo jiných vhodných příležitostech a to ústní nebo písemná.

Hodnocení pracovníků z hlediska jejich odborného růstu

Provádí ředitel průběžně, obvykle individuálně nebo na pracovních poradách a celoročně na základě plnění individuálních vzdělávacích plánů a osobních profesních cílů. Výsledky hodnocení slouží jako podklad pro finanční i morální ohodnocení jednotlivých pracovníků.