

## Standard č. 6: Profesní rozvoj zaměstnanců

**6a) Vedoucí zaměstnanec orgánu sociálně-právní ochrany zařazený k výkonu sociálně-právní ochrany pravidelně hodnotí podřízené zaměstnance, kteří se podílejí na výkonu sociálně-právní ochrany. Vedoucí zaměstnanec zařazený v orgánu sociálně-právní ochrany je hodnocen svým přímým nadřízeným minimálně jednou ročně. Hodnocení je zaměřeno zejména na stanovení, vývoj a naplňování osobních profesních cílů a potřeb další odborné kvalifikace.**

### Četnost hodnocení

Hodnocení pracovníků OSPOD MÚ Hlinsko probíhá pravidelně 1x ročně.

- může dojít také k mimořádnému hodnocení vyžádanému vzniklou situací
- k hodnocení dochází také po ukončení zaškolování nového pracovníka

### Průběh hodnocení

Pracovníky OSPOD hodnotí přímý nadřízený – vedoucí odboru sociálních věcí, školství a zdravotnictví. Vedoucího OSVŠZ jakožto vedoucího pracovníka OSPOD hodnotí tajemník úřadu.

Hodnoceny jsou zejména tyto oblasti:

- znalost relevantní legislativy a postupů
- způsob vedení spisové dokumentace
- komunikace s klienty (schopnost řešit náročné situace – konflikt, krize; vedení rozhovorů)
- přístup k plnění pracovních povinností
- naplnění Individuálního plánu dalšího vzdělávání zaměstnance a z toho plynoucí posun v získaných profesních kompetencích
- pracovní spokojenost zaměstnance

Oblasti jsou hodnoceny 1 – 4, kde 1 = nízká úroveň kompetencí a potřeba poskytnutí vysoké podpory pracovníkovi a naopak 4 = vysoká úroveň kompetencí pracovníka v dané oblasti bez potřeby podpory).

Nástrojem hodnocení může být:

- analýza spisové dokumentace
- hodnotící dotazník vedoucího, sebehodnotící dotazník pracovníka nebo hodnotící rozhovor zahrnující sebereflexi pracovníka
- zpětná vazba veřejnosti a vedení města
- zápisy z kontrol provedených vedoucím pracovníkem

Hodnotitel vypracuje písemný záznam z hodnocení. Zde bude zaznamenáno kdo, kdy a koho hodnotil, čeho se hodnocení týkalo, z jakých pramenů se při hodnocení vycházelo. V zápisu je zaznamenáno také vyjádření hodnoceného.

Poznatky získané hodnocením jsou podkladem pro sestavení **Individuálního plánu dalšího vzdělávání zaměstnance.**

## **Účel hodnocení**

Účelem hodnocení je:

- zjištění silných a slabých stránek zaměstnance v oblastech souvisejících s výkonem SPO
- stanovení osobních profesních cílů zaměstnance, potřeb rozvoje jeho odborné kvalifikace a stanovení způsobu jejich naplňování
- zlepšení stávajícího pracovního výkonu
- zlepšit vztah mezi nadřízeným a podřízeným
- ověřování informovanosti pracovníků
- řešení pracovních problémů