



**NEMOCNICE TŘINEC, příspěvková organizace,
Kaštanová 268, Dolní Lištná,
739 61 Třinec**



NÁBOR ZAMĚSTNANCŮ ZE ZAHRANIČÍ V NEMOCNICI TŘINEC – PRAKTICKÁ REALIZACE PROJEKTU UKRAJINA

Členové týmu:

Bc. Lenka Samiecová

Mgr. Halina Musiołová, MBA

Tel.: 558 309 111

Fax: 558 309 100

ID DS: n3ek6pv

IČ: 00534242

DIČ: CZ00534242

www.nemtr.cz

e-mail: info@nemtr.cz

Osnova

1.	Souhrn	3
2.	Stručná charakteristika zdravotnického zařízení	4
3.	Zdůvodnění projektu (definice projektu).....	6
4.	Cíle projektu	6
5.	Analýza situace	6
5.1	SWOT analýza	6
5.2	Analýza provozních dějů	8
5.3	Analýza lidských zdrojů	9
5.4	Finanční analýza	10
6.	Návrh a zdůvodnění řešení problému	10
7.	Časový plán zajištění projektu	14
8.	Udržitelnost a opakovatelnost projektu	16
9.	Monitorování a vyhodnocování	16
10.	Závěr	17

1. Souhrn

Jednu z důležitých oblastí zdravotnických zařízení představuje personalistika a s ní související řízení lidských zdrojů.

Každé zdravotnické zařízení by mělo mít pro jednotlivá pracoviště vypracován personální plán zahrnující počet zaměstnanců na jednotlivých pracovištích, jejich potřebnou kvalifikaci a samozřejmě také finanční rozpočet.

Personální útvar se zaměřuje na řízení a rozvoj lidí v organizaci. Zabývá se mnohými personálními činnostmi. Vytvářením a rozvojem organizace, personálním plánováním, (především krátkodobým), řízením znalostí, získáváním a výběrem pracovníků, vzděláváním, rozvojem, řízením odměňování, vztahy s pracovníky, důchodovou agendou. Bezpečností a ochranou zdraví při práci, péčí o pracovníky, personální správou, plněním ze zákona vyplývajících povinností, záležitostmi rovného zacházení, řízením kulturně rozmanitých pracovníků.

Personální útvar má na starosti personální informační systém. To znamená, že zjišťuje, uchovává a analyzuje informace, které mají souvislost se zaměstnanci, jejich prací, mzdou a sociálními záležitostmi. Osoba, jež má ve zdravotnickém zařízení na starosti personální agendu, se ve spolupráci s vedením nemocnice zabývá i rozmisťováním pracovníků, spolu s jejich přijímáním a propouštěním, shromažďuje informace o pracovních místech a zpracovává předepsané statistiky a analýzy.

Personální útvar má také za úkol umožnit organizaci dosáhnout cílů tím, že jí předkládá podněty, intervnuje, poskytuje rady a podporu ve všem, co se nějak týká jejich zaměstnanců. Může hrát důležitou roli při vytváření podmínek pro co nejlepší využití schopností zaměstnanců, které zužitkují ku prospěchu organizace i k rozvoji svého vlastního potenciálu. Poskytuje rady a služby, které umožní nemocnici dosažení cílů prostřednictvím lidí. Personální útvar by se měl angažovat v procesu neustálého zvyšování výkonu celé organizace i jednotlivých pracovníků.

Aktuálním tématem současného zdravotnictví v České republice je nedostatek lékařů a sester. Důvody tohoto nedostatku jsou různé (demografický vývoj obyvatelstva ČR, odchod kvalitního zdravotnického personálu do zahraničí, změna vzdělávání, špatná organizace práce atd.) a z pohledu personálního oddělení ovlivnitelné pouze z části.

V projektu se zaměříme na práci personálního oddělení v oblasti nábory nových pracovníků a tím zajištění dostatku personálu k poskytování kvalitní léčebné a ošetrovatelské péče, což považují za jednu z důležitých podmínek „Bezpečné nemocnice“ pro pacienty.

Současně jsme také tímto krokem zajistili „Bezpečnou nemocnici“ pro stávající zaměstnance, kteří mohou být v důsledku nedostatku personálu přetěžováni službami a přesčasovými hodinami, což může negativně ovlivnit jejich stávající pracovní výkon a zvýšit možné riziko výskytu nežádoucích událostí v poskytování kvalitní léčebné a ošetrovatelské péče.

2. Stručná charakteristika zdravotnického zařízení

Zřizovatelem Nemocnice Třinec, p.o. je Moravskoslezský kraj a nemocnice funguje jako příspěvková organizace. Nemocnice prošla řadou rekonstrukcí, je moderně vybavená, oddělení disponují dvou a třílůžkovými pokoji s vlastním sociálním zařízením. U každého lůžka je dorozumivací zařízení a centrální přívod kyslíku. Samozřejmostí je i možnost Wi-Fi připojení pro pacienty. Některá oddělení nabízejí za poplatek nadstandardně vybavené pokoje. O zdraví klientů se stará 17 odborných ambulancí a 14 oddělení s celkovou kapacitou 361 lůžek. V Nemocnici Třinec pracovalo k 30. 6. 2019 celkem 895 zaměstnanců s úvazkem 808,53, tabulka č. 1.

Zaměstnanci nemocnice se dělí do čtyř základních kategorií:

- lékaři,
- nelékaři,
- dělníci a provozní pracovníci,
- technicko-hospodářští pracovníci (dále jen THP).

Novorozenecké oddělení Nemocnice Třinec, p.o. je od roku 2002 držitelem ocenění Baby Friendly Hospital (Nemocnice přátelská k dětem) pod záštitou UNICEF a snaží se o podporu kojení u všech maminek. Požadavkem pro získání ocenění je zavedení do praxe všech „Deset kroků k úspěšnému kojení“. Až 90 % dětí odchází domů plně kojeno, děti jsou kojeny podle vlastního rytmu a potřeb. Maminky dostávají telefonní číslo na Klub pro ženy a dívky, působící v třinecké nemocnici, kam se můžou při potížích kdykoliv poradit.

V říjnu roku 2008 získala nemocnice po dvouleté přípravě akreditaci, jako oficiální potvrzení kvality poskytované péče, kterou po úspěšném šetření udělila Spojená akreditační komise České republiky na dobu tří let. V roce 2011 nemocnice získala druhou reakreditaci a v roce 2014 třetí reakreditaci a v roce 2017 již čtvrtou reakreditaci.

Rok 2018 byl v nemocnici rokem rekonstrukcí několika lůžkových oddělení. Nového prostředí se dočkaly děti na dětském lůžkovém oddělení a také dětská JIP, zrekonstruováno bylo oddělení intermediární péče a jako poslední prošlo rekonstrukcí lůžkové oddělení interně-neurologická JIP.

V letošním roce se Nemocnice Třinec zařadila mezi tři pracoviště v České republice tím, že jsme pořídili přístroj pro plazmatickou koblaci, což je nejšetrnější nástroj na odstraňování nosní mandle u dětí. V současné době probíhá rozsáhlá rekonstrukce oddělení radiologie, po její ukončení bude třinecká nemocnice vybavena novými moderními přístroji.

Aktuálně se Nemocnice Třinec, p.o. připravuje již na akreditaci v roce 2020.

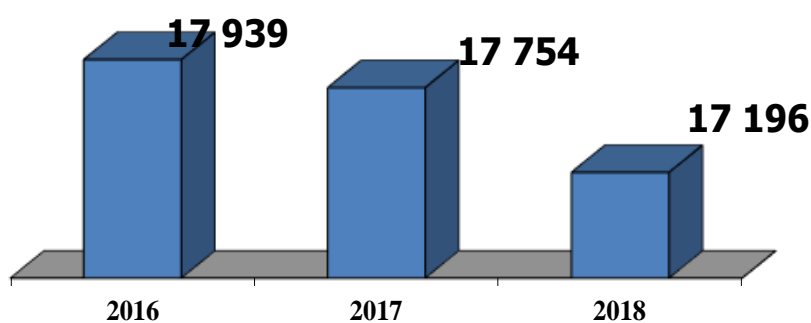
Rok 2008 byl pro nemocnici velice úspěšný a v prosinci se Nemocnice Třinec, p.o. stala držitelem titulu Nemocnice roku 2008. Anketu pořádá Health-Care Institut a probíhá dotazníkovým šetřením. Nemocnice získala ocenění na základě porovnání pohledů pacientů, zdravotníků

a úspěšného hospodaření zdravotnických zařízení s penězi. V dubnu roku 2017 byl v nemocnici nainstalován nový nemocniční informační systém Fons Enterprise, díky kterému můžeme uvažovat o elektronické medikaci.

Tab. 1 počet úvazků lékařů, nelékařů, dělníků a THP

Zaměstnanec	Počet úvazků
Lékaři	117,46
Nelékaři	568,63
Dělníci, provozní pracovníci	61,42
Technicko-hospodářští pracovníci	61,02
Celkem	808,53

Nemocnice Třinec zajišťuje hospitalizační služby pro obyvatele celého regionu Třinecka, Jablunkovska a částečně i pro obyvatele Českého Těšína a blízkého okolí. V roce 2017 měla spádová oblast nemocnice 103390 obyvatel. Jak uvádí graf 1 v posledních třech letech (2016, 2017, 2018) bylo v nemocnici hospitalizováno v průměru 17630 pacientů.



Graf 1 počet hospitalizovaných Nemocnice Třinec 2015 – 2017

3. Zdůvodnění projektu (definice projektu)

Aktuálním tématem současného zdravotnictví v České republice je nedostatek lékařů a sester. Důvody tohoto nedostatku jsou různé (demografický vývoj obyvatelstva ČR, odchod kvalitního zdravotnického personálu do zahraničí, změna ve vzdělávacím systému provedené v dřívějších letech, špatná organizace práce na pracovištích – např. nevyužití pracovní doby atd.) a z pohledu personálního oddělení ovlivnitelné pouze z části.

V projektu se zaměřujeme na práci personálního oddělení v oblasti náboru nových pracovníků a tím zajištění dostatku personálu k poskytování kvalitní léčebné a ošetrovatelské péče, což považujeme za jednu z důležitých podmínek „Bezpečné nemocnice“.

4. Cíle projektu

Hlavním cílem projektu je zajistit dostatek lékařského i ošetrovatelského personálu k poskytování kvalitních a bezpečných služeb a naplnění strategických rozvojových cílů Nemocnice Třinec, příspěvkové organizace.

Strategické cíle tohoto projektu:

- Zmapovat aktuální stav lékařského i ošetrovatelského personálu
- Stanovit nutnou potřebu doplnění lékařského i ošetrovatelského personálu na jednotlivé pozice
- Stanovit strategii postupu při nábore zaměstnanců
- Podrobný popis postupu při nábore zaměstnanců ze zahraničí – zaměření na projekt Ukrajina podporovaný Ministerstvem Zdravotnictví ČR

5. Analýza situace

5.1 SWOT analýza

Metodou Swot analýzy jsme identifikovali silné (ang: Strengths) a slabé (ang: Weaknesses) stránky, příležitosti (ang: Opportunities) a hrozby (ang: Threats), spojené s naším projektem, v tabulce 2 je vše pro přehlednost zobrazeno.

Mezi **silné stránky** našeho zdravotnického zařízení patří především podpora vedení nemocnice, stávající zaměstnanci a velmi dobrá spolupráce odpovědných osob, zejména vedení Nemocnice Třinec, p.o. s vedením personálního oddělení a v neposlední řadě také vstřícný přístup jednotlivých školitelů.

Jako **slabé stránky** jsme identifikovali vyhledání vhodných kandidátů na pracovní pozice, administrativní zátěž, časově omezené pracovní povolení, nutnost absolvování Aprobační zkoušky,

časová náročnost od prvotního kontaktu s vhodným kandidátem, jazyková bariéra a v neposlední řadě finanční náročnost celého projektu.

Příležitost v projektu Ukrajina vidíme v zajištění dostatku personálu a nepřetěžování stávajících zaměstnanců, možnost rozvoje nemocnice, větší možnosti přesunu ošetrovatelského personálu v případě potřeby nemocnice nebo také v případě požadavku jednotlivých zaměstnanců.

Hrozbou v projektu Ukrajina je hlavně lidská stránka a tou myslíme hlavně odloučení pracovníků od rodiny, nejméně do doby, než podle předpisů a zákonů dojde ke sloučení rodiny a rodina může za zaměstnancem přijet, dále pak sociální a kulturní rozdíly. Velkou hrozbou je také časově limitované povolení Ministerstva zdravotnictví k výkonu nelékařského zdravotnického povolání a nutnost složení tzv. Aprobační zkoušky, která má teoretickou část, praktickou část a následně ústní část v českém jazyce.

Tab. 2 SWOT analýza

Silné stránky	Slabé stránky
Podpora vedení	Vyhledání vhodných kandidátů na pracovní pozice
Lidé	Administrativní zátěž
Spolupráce odpovědných osob	Časově omezené pracovní povolení
Vstřícný přístup školitelů	Nutnost úspěšného absolvování aprobační zkoušky
	Časová náročnost od prvotního kontaktu s vhodným kandidátem k získání všech potřebných dokumentů
	Jazyková bariéra
	Finanční náročnost

Příležitosti	Hrozby
Zajištění dostatku personálu	Lidé – kulturní a sociální rozdíly
Možnost rozvoje Nemocnice	Lidé – stesk po domově
Snížení přesčasové práce	Nesložení aprobační zkoušky
Nepřetěžování stávajících zaměstnanců	Neochota personálu

5.2 Analýza provozních dějů

V nemocnici jsme provedli podrobný personální audit lékařského i nelékařského personálu se zaměřením na všeobecné sestry a praktické sestry s následujícím zjištěním.

Tab. 3 – výsledky personálního auditu

chybějící úvazky	obor	Celkem / % celkového počtu
Lékaři L2, L3	gynekologie, RHC, patologie, interna, RDG	5 / 4,5%
NLZP bez dohledu	COS, rehabilitace, ARO, chirurgie, porodní oddělení, neurologie, rentgen, HTO, interna, dětské	20,75 / 5,2%
NLZP pod dohledem	rehabilitace, chirurgie, dětské	5 / 3%

Současně jsme provedli analýzu stávajících aktivit vzájemné spolupráce personálního oddělení a úseku náměstkyně ošetrovatelské péče a náměstkyně léčebné péče. Stávající aktivity jsme vyhodnotili a v průběhu konce roku 2018 a roku 2019 rozšířili takto:

1. Nábor lékařů

- Spolupráce při vyhodnocování aktuálních praktikantů z řad studentů lékařských fakult – vyhodnocování jejich aktivit a zájmů o jednotlivé obory
- Vhodným kandidátům poskytování stipendií v 5. a 6. ročníku studia
- Vypsání požadavků na pracovní úřad – Hlášení volného pracovního místa a zveřejnění volných míst na úřadu práce, serverech www.jobs.cz, www.prace.cz
- Zveřejnění volných pracovních míst na internetových stránkách Nemocnice Třinec, p.o. a pravidelná aktualizace inzerátů
- Využití částečné kapacity lékařek, které jsou aktuálně na rodičovské dovolené
- Využití stávajících kontaktů mezi lékaři
- Změna na pozici primáře
- Změna tzv. stabilizační dohody – zmírnění podmínek závazku odpracovaných let dle odčerpané částky na vzdělávání
- Navázání spolupráce v projektu Ukrajina s personální agenturou

2. Nábor ošetrovatelského personálu

- Spolupráce se Střední zdravotnickou školou ve Frýdku-Místku a v Karviné – umožnění praxe studentům

- b) Poskytnutí stipendia studentům 3. a 4. ročníku SZŠ
- c) Umožnění brigády studentům 4. ročníků
- d) Pravidelná setkání se studenty – informování o možnosti brigád a také stipendií
- e) Vypsání požadavků na pracovní úřad – Hlášení volného pracovního místa a zveřejnění volných míst na úřadu práce, serverech www.jobs.cz, www.prace.cz včetně zveřejnění informace o volných pracovních místech na zahraničních úřadech práce – Slovensko – Čadca a Polsko – Český Těšín.
- f) Zveřejnění volných pracovních míst na internetových stránkách Nemocnice Třinec, p.o. a pravidelná aktualizace inzerátů
- g) Využití částečné kapacity sestřiček, které jsou aktuálně na rodičovské dovolené
- h) Navázání spolupráce v projektu Ukrajina s personální agenturou

Rozšíření stávajících aktivit mělo za následek snížení počtu chybějících zaměstnanců, což můžeme vidět v tabulce 4.

Tab. 4 stav personálu k 30.9.2019

chybějící úvazky	Počet ke dni 30. 9. 2018	Počet ke dni 30. 9. 2019
Lékaři L2, L3	5	2
NLZP bez dohledu	20,75	2,5
NLZP pod dohledem	5	0

5.3 Analýza lidských zdrojů

Nábor nových zaměstnanců ze zahraničí se v našem zdravotnickém zařízení týká všech zaměstnanců, nejvíce volných pracovních pozic je v řadách zdravotnického personálu, zejména chybí všeobecné sestry.

Tab. 5 analýza lidských zdrojů

Zaměstnanec	Počet
Lékaři	138
Nelékařský zdravotnický personál	627
Dělníci a provozní pracovníci	65
THP	65
CELKEM	895

5.4 Finanční analýza

Rozpočet projektu – zaměstnání 10 pracovníků

Tab. 6 finanční analýza

Aktivita	Odhad nákladů, případně výnosů
Analýza chybějících úvazků	10.000,--
Provize	1.389.000,--
Odměny stávajícím zaměstnancům - školitelům	50.000,--
Vybavení bydlení	500.000,--
Náklady na mzdy pracovníka zajišťujícího administrativní úkony	200.000,--
Celkem	2.149.000,--

6. Návrh a zdůvodnění řešení problému

V projektu se podrobně zaměříme na získání nových zaměstnanců na volná pracovní místa z Ukrajiny. Jako první bylo nutno na vedení nemocnice rozhodnout o nutnosti řešit krizovou situaci v nedostatku nelékařského personálu nábořem zaměstnanců z Ukrajiny. Vedení Nemocnice Třinec, příspěvkové organizace rozhodlo v srpnu roku 2018 o využití personální agentury pro tuto činnost a navázání vzájemné spolupráce. Následně bylo realizováno výběrové řízení na personální agenturu a byla vybrána agentura, která má v této oblasti bohaté zkušenosti a již spolupracuje s několika dalšími nemocnicemi s velmi dobrým výsledkem.

Následovaly další jednotlivé kroky, které mají svou přísnou návaznost danou legislativou.

Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec krok za krokem

Krok 1 – Ohlášení volného pracovního místa na Úřadu práce ČR

Aby mohl zaměstnavatel zaměstnat zahraničního zaměstnance na zaměstnaneckou nebo modrou kartu, musí nejdříve ohlásit krajské pobočce Úřadu práce volné pracovní místo. Při nahlašování je nutné, aby dal souhlas se zařazením nahlášených volných pracovních míst do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (v případě, že uchazeč bude žádat o zaměstnaneckou kartu) nebo volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty (v případě, že uchazeč bude žádat o modrou kartu).

Postup a podmínky, které je nutné splnit pro zařazení volného pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli, najdete na internetovém Integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí:

https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_ziskavani

https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka/vm

Místa určena pro žadatele o modrou kartu najdete v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty na internetovém Integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/vm https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka

Krok 2 - Podání žádosti o zařazení do Programu

Teprve až po ukončení testu trhu (tedy zařazení místa do centrální evidence) práce může zaměstnavatel podat žádost o zařazení vybraného zahraničního zaměstnance do Programu.

Formulář žádosti do Programu najdete zde:

<https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomickamigrace/program-vysoce-kvalifikovany-zamestnanec--248246/>

Žádosti o zařazení do Programu včetně všech povinných příloh se zasílají elektronicky na e-mailovou adresu: vysocekvalifikovani@mpo.cz

Zdravotnická zařízení zasílají své žádosti o zařazení do Programu elektronicky na e-mailovou adresu Ministerstva zdravotnictví: programzdravotnictvi@mzcr.cz

Žádost o zařazení do Programu může zaměstnavatel podat pouze za podmínky, že současně žádá i o zařazení alespoň 1 uchazeče. Povinné přílohy se dokládají pouze v případě první žádosti, opětovně pak až po uplynutí doby, po kterou byl zaměstnavatel do Programu zařazen, tj. po uplynutí 1 roku.

Krok 3 – Zařazení uchazeče do Programu

V případě, že zaměstnavatel splní všechny stanovené podmínky pro zařazení do Programu, je o zařazení informován prostřednictvím elektronické pošty. Stanovení termínu podání žádosti na zastupitelském úřadu bývá poměrně v krátké době od zařazení do Programu, proto je důležité, aby zaměstnavatel o zařazení informoval také svého budoucího zaměstnance. Ten by měl mít již v této fázi připraveny veškeré dokumenty potřebné k vyřízení zaměstnanecké nebo modré karty. V případě, že

žádost o zařazení do Programu není řádně vyplněna nebo chybí některá z povinných příloh, je zaměstnavatel vyzván k odstranění nedostatků.

Samotné zařazení do Programu ze strany Ministerstva průmyslu a obchodu nebo Ministerstva zdravotnictví ještě nemusí s jistotou znamenat, že zahraniční zaměstnanec skutečně zaměstnaneckou či modrou kartu obdrží.

Krok 4 – Termín pro podání žádosti o zaměstnaneckou nebo modrou kartu

Zaměstnavatel (kontaktní osoba, kterou zaměstnavatel určil) je prostřednictvím Ministerstva zahraničních věcí kontaktován příslušným zastupitelským úřadem, který jeho budoucímu zaměstnanci nabídne nejbližší volný termín k podání žádosti o zaměstnaneckou nebo modrou kartu.

Kontaktní osoba neprodleně předá informaci ohledně termínu uchazeči a ten se ve stanoveném termínu dostaví na příslušný zastupitelský úřad.

Je důležité zaměstnance informovat včas (a to ihned poté, co je zaměstnavatel kontaktován zastupitelským úřadem), aby byl zaměstnanec připraven se ve stanoveném termínu dostavit a zároveň aby měl připravené veškeré dokumenty potřebné k vyřízení zaměstnanecké nebo modré karty.

Termín stanovený zastupitelským úřadem je závazný a nelze jej měnit. V případě, že se uchazeč na zastupitelský úřad nedostaví, termín propadá a uchazeč, bude z Programu vyřazen.

Podmínky a náležitosti pro podání žádosti o vydání zaměstnanecké nebo modré karty najdete na webových stránkách MZV:

https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/pobytova_opravneni_k_pobytu_nad_90_dnu/za_mestnanecka_karta.html

https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/pobytova_opravneni_k_pobytu_nad_90_dnu/m_odre_karty.html

Krok 5 – Podání žádosti na zastupitelském úřadu

Zahraniční zaměstnanec ve stanoveném termínu odevzdá na příslušném zastupitelském úřadu řádně vyplněnou žádost o zaměstnaneckou nebo modrou kartu a zároveň předloží všechny zákonem stanovené náležitosti žádosti a všechny požadované podpůrné doklady. V případě, že zaměstnanec bude žádat o relokaci rodinných příslušníků, spolu s ním se dostaví i jeho rodinní příslušníci. Rodinní příslušníci podávají žádost o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem rodinným nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny s držitelem modré karty.

Krok 6 – Rozhodnutí o žádosti o zaměstnaneckou nebo modrou kartu

Dále je žádost postoupena odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra, který rozhodne o žádosti o zaměstnaneckou nebo modrou kartu. V případě, že zahraniční zaměstnanec splní všechny 5 podmínky, Ministerstvo vnitra vydá příslušnému zastupitelskému úřadu pokyn k udělení víza k pobytu nad 90 dnů za účelem převzetí zaměstnanecké karty nebo modré karty. Rodinným příslušníkům bude

vydáno vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem rodinným nebo za účelem převzetí povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny s držitelem modré karty.

Řízení o žádosti o vydání zaměstnanecké nebo modré karty podléhá režimu zákona o pobytu cizinců, správnímu řádu se stanovenými výjimkami. Zákonná lhůta pro rozhodnutí o žádosti o vydání zaměstnanecké karty je 60 dnů (90 dnů ve zvlášť složitých případech). Zákonná lhůta pro rozhodnutí o žádosti o modrou kartu je 90 dnů. **Zákonná lhůta běží ode dne podání žádosti na příslušném zastupitelském úřadu.**

V případě, že má zaměstnavatel zájem být informován ohledně stavu správního řízení na vydání zaměstnanecké nebo modré karty konkrétnímu žadateli, musí mu žadatel k takovému kroku poskytnout plnou moc. Vzor této plné moci, kterou žadatel případně doloží při podání žádosti o zaměstnaneckou nebo modrou kartu, naleznete na webu Ministerstva průmyslu a obchodu:

<https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-vysoce-kvalifikovanyzamestnanec--248246/>.

Stav řízení lze ověřit na internetové stránce <https://frs.gov.cz/cs/ioff/application-status>

Zadáte číslo žádosti přidělené zastupitelským úřadem nebo číslo jednací přidělené Ministerstvem vnitra.

Krok 7 – Ohlášení pobytu na pracovišti odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra.

Po příjezdu do České republiky se zahraniční zaměstnanec dostaví do 3 pracovních dnů ohlásit svůj pobyt na pracoviště odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra, kde ve stanoveném termínu poskytne své biometrické údaje. Stejnou ohlašovací povinnost mají i rodinní příslušníci. Zahraniční zaměstnanec může začít pracovat teprve až poté, co mu bude vydáno potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké nebo modré karty. **Průkaz zaměstnanecké karty je uchazeči vydán až po předložení potvrzení od zaměstnavatele, ze kterého vyplývá, že uchazeč nastoupil na pracovní místo, pro které je karta vydávána. Potvrzení je vhodné předložit na formuláři, který bude cizinci předán po sejmutí biometrických identifikátorů.**

Odkaz na důležité formuláře k zaměstnávání cizinců, které najdete na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí:

- Formulář „Sdělení o nástupu cizince do zaměstnání, k vyslání, k vnitropodnikovému převedení“
<https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/form/edit.jsp?FN=SdNaZ171201874&CMD=EditForm&SSID=6SB5zH6BUX58XOKPcCE4Nt1A5ib92n1K>

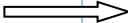





Výše jsou popsány nezbytné legislativní kroky, které musí být splněny před nástupem zahraničních zaměstnanců do pracovního poměru. V průběhu vyřizování legislativních úkonů je nutno zařídít a připravit mnoho dalších jiných záležitostí, které souvisí se zaměstnáním cizinců, ať to jsou pronájmy bytů, jejich rekonstrukce, nákup vybavení (nábytek, kuchyňské vybavení, pračka, lednička, wifi atd.).

Tyto aktivity jsou zahrnuty v časovém plánu realizace projektu v části 7.

7. Časový plán zajištění projektu

Tab. 7 časový plán pro rok 2018-2019 - 1. vlna nábory zahraničních zaměstnanců

Aktivita	Zodpovědná osoba	9/2018	10/2018- 5/2019	6-8 /2019	8-9 /2019	10-12
Rozhodnutí vedení o spolupráci s externí personální agenturou	Vedení nemocnice	⇒				
Výběrové řízení na externí personální agenturu	Vedení nemocnice	⇒				
Hlášení volných pracovních pozic na Úřad práce dle personálního auditu	Vedoucí personálního oddělení	⇒				
Výběrová řízení na jednotlivé pracovní pozice	Náměstek ošetrovatelské péče ve spolupráci s vedoucím personálního oddělení		⇒			
Vyhotovování dokumentů potřebných k vyřízení povolení k výkonu povolání na Ministerstvu zdravotnictví	Vedoucí personálního oddělení		⇒			
Podání žádosti o zařazení do Programu	Vedoucí personálního oddělení ve spolupráci s agenturou		⇒			
Pronájem bytů	Technický náměstek			⇒		
Částečná rekonstrukce a vybavení bytů	Technický náměstek ve spolupráci s vedoucím personálního oddělení				⇒	
Podání žádosti o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadu	Agentura ve spolupráci s vedoucím personálního oddělení				⇒	

Rozhodnutí o žádosti o zaměstnaneckou nebo modrou kartu na odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra	Agentura ve spolupráci s vedoucí personálního oddělení					
Příjezd první části zaměstnanců z Ukrajiny - ubytování	Agentura ve spolupráci s vedoucí personálního oddělení					
Vstupní lékařské prohlídky	Vedoucí personálního oddělení ve spolupráci se závodním lékařem				13.9.2019	
Podpis pracovních smluv, podpis nájemních smluv	Vedoucí personálního oddělení				13.9.2019	
Ohlášení zaměstnání cizinců na Úřad práce	Vedoucí personálního oddělení				16 9.2019	
Zajištění jazykových kurzů	Agentura ve spolupráci s vedoucí personálního oddělení					
Pomoc při otevírání účtů v bance	Vedoucí personálního oddělení					
Týdenní vyhodnocování adaptačního procesu jednotlivých zaměstnanců z Ukrajiny	Náměstek ošetrovatelské péče ve spolupráci s vedoucí personálního oddělení					
Příprava další vlny náboru zaměstnanců z Ukrajiny						

8. Udržitelnost a opakovatelnost projektu

Celý proces náboru zaměstnanců z Ukrajiny začal v srpnu roku 2018 rozhodnutím vedení Nemocnice Třinec, příspěvkové organizace začít s touto aktivitou a pokusit se tímto způsobem zajistit dostatek ošetrovatelského personálu pro naše pacienty. První pohovory s budoucími zaměstnanci jsme realizovali koncem října 2018. Výběrová řízení byla realizována ve spolupráci s personální agenturou prostřednictvím skype pohovorů. Personální agentura na konkrétní, předem dohodnuté termíny provedla předvýběr z uchazečů, kteří projeví zájem o zaměstnání v ČR. Personální agentura následně zajistila překlady životopisů do českého jazyka, které nám předstihem odeslala.

U pohovorů jsme s pracovníky hovořili o jejich aktuálních pracovních zkušenostech a také jsme se s uchazečem o zaměstnání přímo domluvili, na jaké oddělení v rámci nemocnice, bychom jej zařadili.

Vyřízení všech formalit nutných k nástupu zaměstnanců z Ukrajiny trvalo téměř 10 měsíců. První vlna zaměstnanců přijela 11. 9. 2019, 13. 9. 2019 absolvovaly vstupní prohlídku a 16. 9. 2019 nastoupily do pracovního procesu na jednotlivá oddělení.

Aktuálně tedy v naší nemocnici pracuje 1 praktická sestra a 4 všeobecné sestry, každá na jiném oddělení a do konce roku nastoupí ještě 6 všeobecných sester a 1 lékař.

Nábor pracovníků ze zahraničí se chystáme v příštím roce 2020 opakovat.

9. Monitorování a vyhodnocování

Po nástupu jednotlivých zaměstnanců do pracovního procesu jsme ve spolupráci s personální agenturou zajistili jazykovou výuku pro zahraniční zaměstnance, abychom jim co nejvíce pomohli s rychlou adaptací. Jazyková výuka probíhá 2x v týdnu v rozsahu dvou vyučovacích hodin.

Na jednotlivých odděleních probíhá adaptační proces zaučování zahraničních zaměstnanců. Každý ze zaměstnanců dostal v rámci adaptačního procesu svého vlastního školitele, se kterým má naplánované shodně služby. Na pracovištích vrchní a staniční sestry pravidelně vyhodnocují průběh zaučování zahraničních zaměstnanců v týdenních intervalech. Náměstkyně ošetrovatelské péče pravidelně na svých setkání s vrchními sestrami vyhodnocuje proces zapracování jednotlivých zaměstnanců, navštěvuje oddělení a ptá se i ostatního ošetrovatelského personálu na zkušenosti se zahraničními zaměstnanci a také hovoří se zahraničními zaměstnanci samotnými.

Aktuálně lze hodnotit nábor pracovníků z Ukrajiny velmi kladně.

10. Závěr

Od tohoto projektu očekáváme:

1. Doplnění zaměstnanců na jednotlivá oddělení dle chybějících pracovních pozic
2. Zajištění bezproblémového provozu
3. Snížení přesčasových hodin ošetrovatelského personálu

První kontroly nastavených procesů proběhly týden po nástupu nových zaměstnanců z Ukrajiny. Na jednotlivých pracovištích poskytujících zdravotní péči se zatím adaptují velmi dobře, což považujeme za první úspěch.

Na úplný závěr chci konstatovat, že Nemocnice Třinec, příspěvková organizace aktuálně disponuje dostatkem ošetrovatelského personálu na pracovních pozicích všeobecná a praktická sestra, včetně sester se specializací.