

## **Zásady pro stanovení, příplatku za vedení, osobního příplatku a odměny ředitelům školských zařízení zřizovaných městem Planá**

---

(dále jen Zásady)

### **Čl. 1**

Rada města usnesením č. 105/12 ze dne 16. prosince 2019 vydává v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP) a v souladu s prováděcími právními předpisy tyto Zásady pro stanovení odměny ředitelům škol zřizovaných městem Planá.

### **Čl. 2**

#### **Příplatek za řízení**

1. Řediteli se stanoví příplatek za vedení v závislosti na stupni řízení a náročnosti řídicí práce. Stupeň řízení je dán složitostí organizační struktury příspěvkové organizace odpovídající rozsahu a členitosti zajišťovaných činností.
2. Výše příplatku za vedení je stanovena procentem v rámci rozpětí konkrétního stupně řízení v § 124 ZP určeným podle počtu dětí a žáků nebo počtu tříd nebo počtu zaměstnanců na nižším stupni řízení.
3. Výše příplatku za vedení se stanoví na dobu neurčitou. Dojde-li v průběhu školního roku ke změně, která ovlivňuje výši příplatku za vedení v důsledku změny organizační struktury příspěvkové organizace nebo jiné změně (např. výkonové), je povinností ředitele oznámit neprodleně tuto skutečnost RMP.
4. Řediteli s kratší než zákoníkem práce stanovenou týdenní pracovní dobou přísluší příplatek za vedení odpovídající této kratší pracovní době.

### **Čl. 3**

#### **Osobní příplatek**

1. Osobní příplatek se stanovuje v souladu s § 131 ZP řediteli, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní rozsah pracovních úkolů nad rámec jeho pracovních povinností. Výše osobního příplatku se stanoví v závislosti na míře plnění podmínek, za kterých byl osobní příplatek přiznán.
2. Řediteli s kratší než zákoníkem práce stanovenou týdenní pracovní dobou přísluší osobní příplatek odpovídající této kratší pracovní době.
3. Nově jmenovanému řediteli lze osobní příplatek poskytnout nejdříve po uplynutí jednoho kalendářního měsíce ode dne jmenování do funkce ředitele.
4. Významnou součástí podkladů pro hodnocení jsou zejména: kvalita výchovně vzdělávací práce školy, výstupy inspekční činnosti České školní inspekce (dále jen ČŠI), výsledky kontrol hospodaření s přiděleným příspěvkem na přímé a nepřímé výdaje školy, dodržování zákonů při řízení školy.

5. Osobní příplatek je dále poskytován řediteli na základě dosahování velmi dobrých pracovních výsledků v těchto oblastech:

a) Výchova a vzdělávání

hodnotí se zejména výsledky a inovace pedagogického procesu, účast na tvorbě nových učebních dokumentů a jejich ověřování v praxi, úroveň a pravidelnost spolupráce se zřizovatelem, školskou radou a veřejností, včasná reakce na plnění zadaných úkolů, příležitostné akce školy a nepravidelná činnost v rámci volnočasových aktivit, úroveň komunikace s rodiči a veřejností.

b) Personální zajištění školy

personální práce při tvorbě stabilního kolektivu zaměstnanců včetně vytváření pozitivního klima na pracovišti, podpora dalšího vzdělávání, účast na vlastním vzdělávání a jeho aplikaci v praxi, míra plnění odborné kvalifikace pedagogických zaměstnanců.

c) Plnění ekonomických ukazatelů hospodaření

účelné využívání finančních prostředků získaných hlavní činností ve prospěch školy a v dalších mimorozpočtových aktivitách, kvalita dlouhodobé investiční činnosti, dlouhodobá kvalitní správa svěřeného majetku.

6. Osobní příplatek může být snížen nebo odebrán, pominou-li nebo se změní důvody, pro které byl přiznán. Dále může být odebrán nebo snížen v případech zjištění:

a) nedodržování

- školských a dalších právních a vnitřních předpisů, správních rozhodnutí a smluv
- pokynů zřizovatele
- závěrů kontrol
- podmínek efektivního vynakládání finančních prostředků,
- rozpočtové kázně, zejména nedodržení závazných rozpočtových ukazatelů;

b) nepředložení

- požadovaných podkladů pro stanovení rozpočtu v žádané kvalitě a termínech,
- statistických a jiných výkazů v požadované kvalitě, termínech a správnosti,
- rozborů hospodaření, zúčtování se státním rozpočtem a výročních zpráv v požadovaném rozsahu, kvalitě a termínech;

c) nedostatků v řídicí práci

- v posledním hodnocení ČŠI bude některá oblast hodnocena jako rizikový stav, tzn. podprůměrný, vyžadující změnu,
- stížnost podaná na ředitele školy bude vyhodnocena jako částečně oprávněná nebo celkově oprávněná,
- kontrolními orgány bude zjištěno závažné porušení rozpočtové kázně nebo mzdových předpisů zaviněné ředitelem,
- opakované nedodržování určených termínů ke splnění zadaných úkolů.

## Čl. 4

### Podmínky pro poskytování odměn

Ředitelům škol lze poskytovat odměny podle § 134 zákoníku práce za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného úkolu ve výši do stanoveného limitu 2 násobku tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je ředitel zařazen. Výsledek se zaokrouhlí na tisíce korun směrem dolů.

Odměna se přiznává zpravidla 2x za školní rok.

1. Kritéria pro přidělení odměny jsou rozdělena do tří oblastí:

- a) oblast „**řízení**“ – úroveň řízení školy ředitelem (komunikace s úřady a veřejností, dodržování pokynů zřizovatele, pracovních postupů a usnesení rady a zastupitelstva města), hospodářský výsledek za uplynulý kalendářní rok, výsledky inspekcí a kontrol, včetně odstranění nedostatků z kontrol minulých, apod. - do 1/3 stanoveného limitu
- b) oblast „**kvalita**“ – úroveň zpracování podkladových materiálů (např. výroční nebo hodnotící zpráva, statistická šetření, podklady pro přidělení rozpočtu a jeho vyúčtování, zpracování dalších podkladů vyžádaných zřizovatelem, kvalita správních rozhodnutí, úroveň a naplňování Školního vzdělávacího programu (dále jen ŠVP) - do 1/3 stanoveného limitu
- c) oblast „**prezentace**“ – přijaté projekty, granty zpracované a podané školou, úspěšná účast dětí a žáků v krajských, republikových, příp. mezinárodních soutěžích, specifikace zaměření školy a jejího prezentování, pilotní ověřování školních vzdělávacích programů, spoluúčast školy na akcích pořádaných městem nebo jeho příspěvkovými organizacemi, zahraniční spolupráce a projekty, apod. - do 1/3 stanoveného limitu

Každá oblast je hodnocena zvlášť a výsledná odměna je součtem částek v jednotlivých částech základních kritérií uvedených výše.

2. Výsledná odměna se může zvýšit až o 100 % (zaokrouhluje se na tisíce dolů) u ředitelů přejímající nové organizace v případě sloučení nebo splynutí školy nebo školského zařízení v příslušném školním roce za práce spojené s tímto sloučením, splynutím.
3. V mimořádných případech, které nejsou specifikovány ve výše uvedených kritériích, může starosta navrhnout RM odměnu řediteli nad limit stanovený pevnou částkou a mimo stanovený termín.
4. RMP přihlédne při návrhu odměny
  - ke zkrácenému úvazku ředitele,
  - k nástupu do funkce v průběhu hodnoceného období.

**Odměny lze vyplácet jen v rámci limitu prostředků na platy přidělených příslušné škole a školskému zařízení.**

## Čl. 5

### **Cílová odměna**

V souladu s ustanovením § 134a) zákoníku práce lze za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvláště významná, může RMP poskytnout ředitelům škol, pokud se tito na jeho splnění bezprostředně nebo významně podílí, cílovou odměnu. Výši odměny oznámí RMP společně s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli před započítáním plnění úkolu. Cílová odměna přísluší řediteli školy ve výši určené RMP v závislosti na plnění ukazatelů, neskončí-li jeho pracovní poměr před splněním stanoveného úkolu.

## Čl. 6

### **Účinnost**

Tyto Zásady nabývají účinnosti dne 16. prosince 2019 a ruší Zásady schválené RMP usnesení číslo. 285/6 ze dne 18. 12. 2017.

Ing. Pavel Nutil, v. r.  
místostarosta

Mgr. Martina Němečková, v.r.  
starostka