

# **Zásady pro odměňování ředitelů příspěvkových organizací zřizovaných Městem Mníšek pod Brdy**

## **1 ÚVOD**

Odměňování a tím hodnocení práce ředitelů, kteří jsou statutárními orgány příspěvkových organizací a zároveň jejich vedoucími, je důležitým nástrojem pro výkon působnosti města Mníšek pod Brdy jako zřizovatele těchto příspěvkových organizací, v jehož kompetenci je jmenování ředitelů a určení jejich platu včetně odměn.

Zásady pro odměňování ředitelů příspěvkových organizací (dále jen „zásady“) respektují rovné příležitosti žen a mužů, které v tomto předpise spočívají v rovném postavení žen a mužů na základě předpokladu, že všichni mají stejná práva a povinnosti. Dodržování těchto principů znamená vyloučení jakékoliv formy diskriminace.

### **1.1 Účel**

Účelem těchto zásad je zavedení systému pravidelného a v základních rysech jednotného odměňování ředitelů příspěvkových organizací.

### **1.2 Cíl**

Cílem zavedení systému pravidelného odměňování je:

- 1) Umožnit ředitelům příspěvkových organizací v pravidelných intervalech prezentovat zástupcům zřizovatele výsledky své činnosti.
- 2) Poskytnout ředitelům příspěvkových organizací zpětnou vazbu k jejich pracovnímu výkonu.
- 3) Zintenzivnit a zkvalitnit vzájemnou komunikaci mezi ředitelem příspěvkové organizace a zřizovatelem.

## **2 ODMĚNY**

### **2.1 Odměny podle § 134 zákoníku práce**

- 1) Zřizovatel může poskytnout řediteli, v souladu s § 134 zákoníku práce, odměnu za úspěšné splnění mimořádných nebo zvláště významných pracovních úkolů.
- 2) Odměny stanovuje Rada města Mníšek pod Brdy 2x ročně, a to v termínech únorové a srpnové Rady města Mníšek pod Brdy.
- 3) Odměny budou stanoveny na základě vyhodnocení kritérií uvedených v příloze č. 1 pro ředitele škol a školských zařízení, v příloze č. 2 pro ředitele příspěvkových organizací poskytujících zdravotní a sociální služby.
- 4) Rada města Mníšek pod Brdy může udělit odměnu řediteli i mimo stanovená kritéria a stanovené termíny, a to za jiné významné pracovní úkoly. Za tytéž mimořádné nebo významné pracovní úkoly nelze vyplatit odměnu dvakrát.
- 5) Odměny lze vyplácet pouze v rámci limitu finančních prostředků státního rozpočtu přidělovaných příslušné škole či školskému zařízení určených na platy, popřípadě v rámci schválených finančních prostředků zřizovatele určených pro účely odměňování ředitelů škol a školských zařízení. Odměny ředitelům ostatních příspěvkových organizací lze vyplácet

z provozních prostředků příspěvkové organizace v rámci mzdového limitu příspěvkové organizace. Odměny se vyplácí v následujícím měsíci po rozhodnutí Rady města Mníšek pod Brdy o udělení odměny.

- 6) Poskytnutí odměny není nárokové. Odměna je vždy navrhována pevnou částkou.
- 7) Vyplacená odměna se zahrnuje do výpočtu průměrného výdělku. Příspěvková organizace vede v osobním spisu ředitele písemné záznamy o výši poskytnutých odměn.

## **2.2 Postup pro stanovení odměny**

- 1) Ředitel příspěvkové organizace předá vedoucímu odboru kanceláře starosty podklady nezbytné pro vyhodnocení stanovených kritérií a následné přiznání odměny.
- 2) Podklady budou předány v termínu, formě a rozsahu stanoveném vedoucím odboru kanceláře starosty.
- 3) Podklady jsou zejména:
  - a) inspekční zprávy České školní inspekce,
  - b) výroční zpráva o činnosti příspěvkové organizace,
  - c) výsledky veřejnosprávních kontrol zřizovatele nebo jiných kontrolních orgánů,
  - d) zhodnocení komunikace a spolupráce ředitelů s vedením města a zástupci městského úřadu,
  - e) dotazníková šetření spokojenosti zaměstnanců a klientů příspěvkové organizace,
  - f) rozbor hospodaření,
  - g) agenda stížností,
  - h) další dle požadavků rady města.
- 4) Hodnocení podle kritérií a návrh výše odměny provádí rada města. K hodnocení mohou být přizvány další osoby.
- 5) V případě potřeby může být ředitel příspěvkové organizace vyzván k osobnímu jednání, případně doplnění dalších podkladů.
- 6) Vedoucí odboru kanceláře starosty písemně informuje ředitele příspěvkové organizace o výsledku rozhodnutí Rady města Mníšek pod Brdy.

## **3 ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

Dokument byl schválen usnesením Rady města Mníšek pod Brdy č. 19-65/2020 ze dne 10. 8. 2020.

## **4 PŘÍLOHY**

- |              |   |
|--------------|---|
| Příloha č. 1 | Stanovení odměny ředitelů/ředitelek škol a školských zařízení, hodnoticí formulář.  |
| Příloha č. 2 | Stanovení odměny ředitelů/ředitelek příspěvkových organizací poskytujících zdravotní a sociální služby, hodnoticí formulář. |

## Stanovení odměny ředitelů/ředitelek škol a školských zařízení, hodnoticí formulář

Hodnocená oblast	Hodnocená kritéria	Dílčí hodnocení v %
<b>Management</b> (řízení příspěvkové organizace)	Manažerské schopnosti při řízení příspěvkové organizace (profesní znalosti, osobní rozvoj, schopnost efektivní a účelné spolupráce, komunikační dovednosti), další činnosti a vlastní aktivita přispívající k rozvoji organizace.	
	Správa agendy stížností (poměr stížností důvodných /nedůvodných).	
	Vytváření vlastní dlouhodobé strategie, systematické a koncepční řízení organizace.	
	Nastavení a funkčnost vnitřního kontrolního systému.	
	Kvalita řízení lidských zdrojů (plánování lidských zdrojů, získávání a výběr zaměstnanců, vzdělávání a rozvoj zaměstnanců).	
	Realizace opatření ke zlepšení stávajícího stavu (zjištění na základě vlastního hodnocení a kontrolní činnosti externích orgánů).	
	Výsledek a zohlednění závěrů kontrol od zřizovatele a ostatních subjektů (jako např. krajská hygienická stanice, poskytovatelé dotací, inspektorát práce a další kontrolní orgány).	
<b><i>Celkem za hodnocenou oblast maximum 35 %</i></b>		
<b>Ekonomika</b> (hospodaření organizace)	Dodržování schváleného rozpočtu, realizace úkolů spojených s ročním plánem. Dosažení zlepšeného výsledku hospodaření příspěvkové organizace.  Hospodárné, účelné a efektivní vynakládání finančních prostředků příspěvkové organizace.	
	Dodržování platných pravidel pro zadávání a průběh veřejných zakázek malého rozsahu a pravidel pro organizování veřejných zakázek podlimitních a nadlimitních schválených zřizovatelem s důrazem na nejvyšší efektivitu.  Aktivní přístup při získávání dalších zdrojů financování (dotace, granty, sponzorské dary, doplňková činnost).	
<b><i>Celkem za hodnocenou oblast maximum 15 %</i></b>		

<b>Správa svěřeného majetku</b> (péče o rozvoj a materiální podmínky organizace)	Ochrana, údržba a opravy svěřeného majetku příspěvkové organizace. Organizační zajištění bezproblémového chodu příspěvkové organizace při realizaci významných neinvestičních/investičních akcí nebo velké údržby.	
	Snaha o zlepšení vybavení příspěvkové organizace vč. pořizování odpovídajícího majetku potřebného pro její činnost,  Účelné využívání fondů příspěvkové organizace, dodržování stanoveného ročního plánu údržby.	
<b>Celkem za hodnocenou oblast maximum 10 %</b>		
<b>Komunikace</b> (vnější a vnitřní působení příspěvkové organizace)	Dodržování pokynů zřizovatele, uplatňování metodických postupů a doporučení. Vzájemná komunikace a informovanost zřizovatele.	
	Realizace, rozvoj a propagace aktivit příspěvkové organizace pro veřejnost (webové stránky, informační systém).	
	Spolupráce s místními periodiky (osvěta), propagace organizace (prosazování "dobrého jména" organizace).	
<b>Celkem za hodnocenou oblast maximum 15 %</b>		
<b>Řízení pedagogického procesu</b> (aktivity podporující kvalitu vzdělávacího procesu)	Významné výchovně-vzdělávací aktivity.	
	Klima ve škole/organizaci, plán prevence, péče o žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, péče o mimořádně nadané žáky.	
	Mimoškolní a zájmová oblast, účast žáků v soutěžích a přehlídkách vyhlášených MŠMT, akcích organizovaných zřizovatelem i jinými subjekty.	
	Spolupráce s rodičovskou a odbornou veřejností (střední školy, vysoké školy, poradenská zařízení, neziskové organizace atd.), i s dalšími subjekty.	
<b>Celkem za hodnocenou oblast maximum 20 %</b>		

<b>Celkem za všechny oblasti hodnocení</b>	<b>%</b>
--	----------

Dílčí hodnocení v %:

<i>výborné plnění</i>	5 %
<i>dobré plnění</i>	3 %
<i>nedostatečné plnění</i>	0 %

Za každou hodnocenou oblast může získat ředitel/ředitelka příspěvkové organizace uvedený maximální počet procent, a to při nadstandardním plnění všech kritérií.

Celkem pak při nadstandardním plnění maximálně 100 %, přičemž:

- v případě ředitele/ředitelky ZŠ Mníšek pod Brdy, Komenského 420, představuje 100 % částka 65 000,- Kč,
  - v případě ředitele/ředitelky ZŠ Mníšek pod Brdy, Komenského 886, představuje 100 % částka 40 000,- Kč,
  - v případě ředitele/ředitelky MŠ Mníšek pod Brdy, Nová 499, představuje 100 % částka 40 000,- Kč,
  - v případě ředitele/ředitelky MŠ Mníšek pod Brdy, 9. května, představuje 100 % částka 40 000,- Kč.
- 

**Vyhodnocení a návrh výše odměny za hodnocené období měsíců ..... r. ....:**

▪

**Jméno, příjmení, titul hodnoceného:**

Název příspěvkové organizace:

Procentní ohodnocení:

**Návrh odměny celkem v Kč:**

*(výše odměny se zaokrouhluje na stokoruny směrem nahoru)*

▪

**Jméno, příjmení, titul hodnoceného:**

Název příspěvkové organizace:

Procentní ohodnocení:

**Návrh odměny celkem v Kč:**

*(výše odměny se zaokrouhluje na stokoruny směrem nahoru)*

▪

**Jméno, příjmení, titul hodnoceného:**

Název příspěvkové organizace:

Procentní ohodnocení:

**Návrh odměny celkem v Kč:**

*(výše odměny se zaokrouhluje na stokoruny směrem nahoru)*

▪

**Jméno, příjmení, titul hodnoceného:**

Název příspěvkové organizace:

Procentní ohodnocení:

**Návrh odměny celkem v Kč:**

*(výše odměny se zaokrouhluje na stokoruny směrem nahoru)*

**Stanovení odměny ředitelů/ředitelek příspěvkových organizací poskytujících zdravotní a sociální služby, hodnoticí formulář**

Hodnocená oblast	Hodnocená kritéria	Dílčí hodnocení v %
<b>Management</b> (řízení příspěvkové organizace)	Manažerské schopnosti při řízení příspěvkové organizace (profesní znalosti, osobní rozvoj, schopnost efektivní a účelné spolupráce, komunikační dovednosti), další činnosti a vlastní aktivita přispívající k rozvoji organizace.	
	Správa agendy stížností (poměr stížností důvodných/nedůvodných).	
	Vytváření vlastní dlouhodobé strategie, systematické a koncepční řízení organizace.	
	Nastavení a funkčnost vnitřního kontrolního systému.	
	Kvalita řízení lidských zdrojů (plánování lidských zdrojů, získávání a výběr zaměstnanců).	
	Realizace opatření ke zlepšení stávajícího stavu (zjištění na základě vlastního hodnocení a kontrolní činnosti externích orgánů).	
	Výsledek a zohlednění závěrů kontrol od zřizovatele a ostatních subjektů (např. Krajská hygienická stanice, Krajský úřad Středočeského kraje, poskytovatelé dotací, inspektorát práce a další kontrolní orgány).	
<b>Celkem dílčí hodnocení za hodnocenou oblast maximum 35 %</b>		
<b>Ekonomika</b> (hospodaření organizace)	Dodržování schváleného rozpočtu, realizace úkolů spojených s ročním plánem. Hospodárné, účelné a efektivní vynakládání finančních prostředků příspěvkové organizace.	
	Dosažení zlepšeného výsledku hospodaření příspěvkové organizace.	
	Dodržování platných pravidel pro zadávání a průběh veřejných zakázek malého rozsahu a pravidel pro organizování veřejných zakázek podlimitních a nadlimitních schválených zřizovatelem s důrazem na nejvyšší efektivitu.	
	Aktivní přístup při získávání dalších zdrojů financování (dotace, granty, sponzorské dary, doplňková činnost).	
<b>Celkem za hodnocenou oblast maximum 20 %</b>		

<b>Správa svěřeného majetku</b> (péče o rozvoj a materiální podmínky organizace)	Ochrana, údržba a opravy svěřeného majetku příspěvkové organizace.	
	Organizační zajištění bezproblémového chodu příspěvkové organizace při realizaci významných neinvestičních/investičních akcí nebo velké údržby. Snaha o zlepšení vybavení příspěvkové organizace vč. pořízování odpovídajícího majetku potřebného pro její činnost.	
	Účelné využívání fondů příspěvkové organizace, dodržování stanoveného ročního plánu údržby.	
<b>Celkem za hodnocenou oblast maximum 15 %</b>		
<b>Komunikace</b> (vnější a vnitřní působení příspěvkové organizace)	Dodržování pokynů zřizovatele, uplatňování metodických postupů a doporučení. Vzájemná komunikace a informovanost zřizovatele.	
	Realizace, rozvoj a propagace aktivit příspěvkové organizace pro veřejnost (webové stránky, spolupráce s místními periodiky, osvěta), propagace organizace (prosazování "dobrého jména" organizace).	
	Orientace na klienta/uživatele a jejich potřeby, včetně vyhodnocení a zpětné vazby.	
<b>Celkem dílčí hodnocení za hodnocenou oblast maximum 15 %</b>		
<b>Zdravotní a sociální služby</b> (podpora poskytování zdravotních a sociálních služeb)	Péče o kvalitu poskytovaných zdravotních a sociálních služeb pro klienty.	
	Zajišťování služeb kvalifikovaným personálem a péče o vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnanců.	
	Rozvoj spolupráce s externími smluvními partnery zajišťujícími specializované zdravotní a sociální služby.	
<b>Celkem dílčí hodnocení za hodnocenou oblast maximum 15 %</b>		
<b>Celkem za všechny oblasti hodnocení</b>		<b>%</b>

*Dílčí hodnocení v %:*

<i>výborné plnění</i>	5 %
<i>dobré plnění</i>	3 %
<i>nedostatečné plnění</i>	0 %

Za každou hodnocenou oblast může získat ředitel/ředitelka příspěvkové organizace uvedený maximální počet procent, a to při nadstandardním plnění všech kritérií.

Celkem pak při nadstandardním plnění maximálně 100 %, přičemž:

- v případě ředitele/ředitelky Domova pro seniory Pod Skalkou představuje 100 % částka 60 000,- Kč.

---

**Vyhodnocení a návrh výše odměny za hodnocené období měsíců ..... r. ....:**

▪

**Jméno, příjmení, titul hodnoceného:**

Název příspěvkové organizace:

Procentní ohodnocení:

**Návrh odměny celkem v Kč:**

*(výše odměny se zaokrouhluje na stokoruny směrem nahoru)*