

## **Zásady**

**pro stanovení tarifního platu, příplatku za vedení, osobního příplatku, zvláštního příplatku, specializačního příplatku a odměn ředitelům příspěvkových organizací zřizovaných městem Humpolec**

### **Článek 1**

Rada města Humpolce (dále jen „RM“) svým usnesením č. 712/34/RM/2024 ze dne 17. 7. 2024 vydává v souladu s ustanoveními zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), ve znění pozdějších předpisů a v souladu s prováděcími právními předpisy tyto Zásady pro stanovení tarifního platu, příplatku za vedení, osobního příplatku, zvláštního příplatku, specializačního příplatku a odměn ředitelům příspěvkových organizací zřizovaných městem Humpolec (dále jen „Zásady“).

### **Článek 2**

#### **Úvodní ustanovení**

2.1 Odměňování ředitelů příspěvkových organizací zřízených městem Humpolec (dále jen „ředitelů“) se řídí zákoníkem práce, nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (dále jen „nařízení vlády“), ve znění pozdějších předpisů a nařízením vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

2.2 Zásady upravují postup při předkládání návrhů na stanovení tarifního platu, příplatku za vedení, zvláštního příplatku, specializačního příplatku, osobního příplatku, a odměn podle příslušného ustanovení zákoníku práce a podle nařízení vlády.

2.3 Podle zásad se postupuje při stanovení tarifního platu, příplatků a odměn ředitelům příspěvkových organizací, které jmenuje a odvolává RM. Obdobně se postupuje u zástupce vedoucího zaměstnance (statutárního orgánu - ředitele), pokud není pracovní místo tohoto vedoucího zaměstnance dočasně obsazeno, nebo pokud vedoucí zaměstnanec práci přechodně nevykonává.

### **Článek 3**

#### **Tarifní plat**

3.1 Tarifní plat ředitelů navrhuje vedoucí oddělení regionálního rozvoje, školství, kultury a sportu Ekonomického odboru Městského úřadu Humpolec (dále jen „ORRŠKS EO MěÚ Humpolec“) a to návrhem jeho zařazení do platové třídy a platového stupně v souladu s příslušným ustanovením zákoníku práce a příslušnými ustanoveními nařízení vlády. Tarifní plat ředitelů předkládá ke schválení RM. Dojde-li v průběhu přiznání tarifního platu (platové

třídy) ke změně podmínek, za kterých byl přiznán, oznámí ředitel novou skutečnost neprodleně vedoucí ORRŠKS EO MěÚ Humpolec.

3.2 Ředitel příspěvkové organizace vykonávající činnost mateřské školy se za předpokladu splnění všech zákonných podmínek zařazuje do 11. platové třídy. Ředitel příspěvkové organizace vykonávající činnost základní školy se za předpokladu splnění všech zákonných podmínek zařazuje do 12. nebo 13. platové třídy. Ředitel příspěvkové organizace vykonávající činnost základní umělecké školy se za předpokladu splnění všech zákonných podmínek zařazuje do 12. platové třídy. Ředitel příspěvkové organizace vykonávající činnost střediska volného času se za předpokladu splnění všech zákonných podmínek zařazuje do 11. nebo 12. platové třídy. Ředitel příspěvkové organizace MĚKIS se, za předpokladu splnění všech zákonných podmínek, zařazuje do 12. platové třídy.

#### **Článek 4 Příplatek za vedení**

4.1 Návrh na příplatek za vedení ředitelům předkládá RM ke schválení vedoucí ORRŠKS EO MěÚ Humpolec.

4.2 Ředitelům se stanoví příplatky za vedení podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce v souladu s příslušným ustanovením zákoníku práce.

4.3 Příplatek za vedení se ředitelům přiznává na dobu, na niž byli jmenováni na vedoucí pracovní místo, nezmění-li se podstatným způsobem podmínky, za kterých byl přiznán. Při stanovení výše příplatku za vedení se vychází z údajů o velikosti organizace a v případě školy ze statistických výkazů. Dojde-li v případě ředitele k podstatné změně, která ovlivňuje výši příplatku za vedení, oznámí ředitel novou skutečnost neprodleně vedoucí ORRŠKS EO MěÚ Humpolec.

4.4 Při částečném pracovním úvazku se krátí příplatek za vedení v závislosti na rozsahu kratší pracovní doby.

4.5 Ředitelům, kteří jsou nově jmenováni do funkce, přísluší příplatek za vedení ve výši stanovené předchozímu řediteli, pokud nedojde ke dni jmenování ke změně podmínek ovlivňujících výši příplatku.

4.6 Podmínky a výše příplatku za vedení:

Výše příplatku za vedení u ředitelů vykonávajících činnost škol se stanoví podle počtu tříd a stupně řízení uvedených v příloze č. 1 A.

Výše příplatku za vedení u ředitele střediska volného času se stanoví podle stupně řízení a přepočteného počtu zaměstnanců uvedených v příloze 1 B.

Výše příplatku za vedení u ředitele MĚKIS se stanoví podle stupně řízení a přepočteného počtu zaměstnanců uvedených v příloze 1 C.

Výše příplatku za vedení činí v souladu s příslušným ustanovením zákoníku práce pro

a) 2. stupeň řízení 15% až 40%,

b) 3. stupeň řízení 20% až 50%,

c) 4. stupeň řízení 30% až 60%

maximálně z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je ředitel zařazen (tuto částku nelze překročit).

4.7 Výše příplatku se zaokrouhluje na celé desetikoruny, avšak nesmí být překročena maximální procentní hranice.

## **Článek 5**

### **Osobní příplatek**

5.1 Osobní příplatek se stanovuje v souladu s § 131 zákoníku práce 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.

5.2 Velmi dobré pracovní výsledky jsou sledovány především v oblastech:

a) kvality vzdělávacího procesu/kvality poskytovaných služeb (kvalita školních vzdělávacích programů, prezentace školy/organizace v souvislosti s poskytováním vzdělávání/služeb, spolupráce se sociálními a dalšími partnery, spolupráce s jinými školami/kulturními a dalšími institucemi, podmínky ke vzdělávání nadaných dětí a žáků, podmínky ke vzdělávání dětí a žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, poradenská činnost, prevence sociálně patologických jevů, environmentální výchova a vzdělávání, apod.),

b) řízení příspěvkové organizace a personální práce (úroveň řídicí práce, manažerské schopnosti, komunikační schopnosti, vyhodnocení stížností, nastavení vnitřních kontrolních mechanismů, informační systém, spolupráce se školskou radou, spolupráce se zákonnými zástupci dětí a žáků, spolupráce s ostatními příspěvkovými organizacemi, 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 zaměstnanců),

c) plnění ekonomických ukazatelů (efektivní, hospodárné a účelné vynakládání finančních prostředků, dodržování rozpočtové kázně, podíl na získávání mimorozpočtových zdrojů, účelné využívání finančních prostředků získaných v hlavní i doplňkové činnosti ve prospěch organizace, kvalita dlouhodobé investiční činnosti, dlouhodobá kvalitní správa svěřeného majetku),

d) kvality a včasnosti zpracování požadovaných podkladů (včetně ekonomických), zvláště statistických výkazů, dat z matrik, vlastního hodnocení školy, výročních zpráv, koncepčních materiálů, rychlých šetření apod.),

e) dodržování zásad, pravidel, postupů a doporučení stanovených zřizovatelem.

5.3 Za větší rozsah pracovních úkolů se považuje:

a) aktivita ředitele v odborných a profesních orgánech, spolupráce s těmito orgány,

b) složitá a rozsáhlá struktura organizace, více druhů a typů škol a školských zařízení.

5.4 V souladu s příslušným ustanovením zákoníku práce řediteli, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může být poskytnut osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Ve výjimečných případech, kdy je ředitel považován za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka, lze mu podle příslušného ustanovení zákoníku práce poskytnout osobní příplatek až do výše 100% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazen.

5.5 Osobní příplatky ředitelům navrhuje po projednání a předkládá ke schválení RM vedoucí ORRŠKS EO MěÚ Humpolec.

5.6 Osobní příplatek se ředitelům přiznává na dobu, na niž byli jmenováni na vedoucí pracovní místo. RM může přehodnotit výši osobního příplatku ředitelům na základě návrhu vedoucí ORRŠKS EO MěÚ Humpolec.

5.7 Zvýšení a snížení osobního příplatku je možné v průběhu období provést při změně plnění podmínek, změní-li se nebo pominou důvody, pro které byl přiznán.

Dále může být osobní příplatek 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 sestavení rozpočtu, především v požadované kvalitě, rozsahu a termínech, nezpracování statistických a jiných výkazů v požadované kvalitě, termínech a správnosti, rozborů hospodaření, zúčtování se státním rozpočtem a nezpracování výročních zpráv v požadovaném rozsahu, kvalitě a termínech;
- c) nedostatků v řídicí práci v posledním hodnocení České školní inspekce, kdy bude některá oblast hodnocena jako rizikový stav, tzn. podprůměrný, vyžadující změnu, dále 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.

Důsledkem zjištěných nedostatků v činnosti ředitele (manažerské chyby, chyby vedoucí ke krizové situaci ve škole, školském nebo kulturním zařízení) může být konstatování, že ředitel přestal dosahovat velmi dobrých pracovních výsledků s následným snížením či odebráním osobního příplatku.

5.8 Nově jmenovaným ředitelům lze osobní příplatek poskytnout nejdříve po uplynutí dvou kalendářních měsíců ode dne jmenování na vedoucí pracovní místo - funkci ředitele, s výjimkou ředitelů uvedených v bodě 5.9.

5.9 Je-li ředitel jmenován z řad zaměstnanců dané příspěvkové organizace, může mu být osobní příplatek stanoven již ode dne jmenování do funkce ředitele.

5.10 Výše příplatku se zaokrouhluje na celé desetikoruny. V souladu s příslušným ustanovením zákoníku práce nesmí být překročena maximální procentní hranice.

## **Článek 6**

### **Zvláštní příplatek**

6.1 Zvláštní příplatek ředitelům příspěvkových organizací vykonávajících činnost škol navrhuje a předkládá RM ke schválení vedoucí ORRŠKS EO MěÚ Humpolec. Výše příplatku musí být v souladu s platným vnitřním platovým předpisem školy.

6.2 Řediteli příspěvkové organizace vykonávající činnost základní školy nebo třídy pro děti a žáky se speciálními vzdělávacími potřebami přísluší zvláštní příplatek v souladu s nařízením vlády s přihlédnutím k plnění kvalifikačních předpokladů (speciální pedagogika) pouze tehdy, vyučuje-li v rámci své přímé týdenní vyučovací činnosti děti nebo žáky ve třídě pro děti nebo žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.

6.3 Plní-li ředitel školy uvedené činnosti jen v části ředitelského vyučovacího úvazku (podle nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů), přísluší mu poměrná část zvláštního příplatku. Samotný výkon funkce ředitele školy bez vykonávání přímé pedagogické činnosti ve škole nebo třídě pro děti a žáky se speciálními vzdělávacími potřebami nezakládá nárok na výplatu zvláštního příplatku.

6.4 Ředitel, kterému přísluší zvláštní příplatek, zašle vedoucí ORRŠKS EO MěÚ Humpolec před započítáním pedagogické činnosti podklad pro stanovení zvláštního příplatku.

## **Článek 7**

### **Specializační příplatek**

7.1 Návrh na specializační příplatek předkládá RM ke schválení vedoucí ORRŠKS EO MěÚ Humpolec.

7.2 Řediteli, který vedle přímé pedagogické činnosti vykonává také specializované činnosti, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady, se poskytuje příplatek ve výši 1.000 - 2.000 Kč.

7.3 Specializované činnosti jsou:

- a) koordinace v oblasti informačních a komunikačních technologií,
- b) tvorba a následná koordinace školních vzdělávacích programů,
- c) prevence sociálně patologických jevů,
- d) specializovaná činnost v oblasti environmentální výchovy,
- e) specializovaná činnost v oblasti prostorové orientace zrakově postižených.

7.4 Nezbytným kvalifikačním předpokladem pro nárokování specializačního příplatku je získání osvědčení absolvováním vzdělávání předepsaného ustanovením vyhlášky č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů.

7.5 Ředitel, kterému přísluší specializační příplatek, zašle vedoucí ORRŠKS EO MěÚ Humpolec, popis vykonávaných specializovaných činností včetně získaného osvědčení.

## **Článek 8**

### **Odměny**

8.1 Zřizovatel může poskytnout řediteli, v souladu s § 134 zákoníku práce, odměnu za úspěšné splnění mimořádných nebo zvláště významných pracovních úkolů.

8.2 Odměny stanovuje RM 2x ročně, a to v termínech květnové a listopadové RM. Hodnoticím obdobím je pro odměnu stanovenou RM v květnu je září předchozího roku až duben roku, ve kterém je odměna stanovena, pro odměnu stanovenou RM v listopadu je hodnoticím obdobím květen až říjen roku, ve kterém je odměna stanovena.

8.3 Odměny budou stanoveny na základě vyhodnocení kritérií uvedených v příloze č. 2 pro ředitele škol a školských zařízení, v příloze č. 3 pro ředitele ostatních příspěvkových organizací.

8.4 RM může udělit odměnu řediteli i mimo stanovená kritéria a stanovené termíny, a to za jiné významné úkoly. Za tytéž mimořádné nebo významné úkoly nelze vyplátit odměnu dvakrát.

8.5 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 měsíci, ve kterém RM rozhodla o udělení odměny.

8.6 Poskytnutí odměny není nárokové. Odměna je vždy navrhována pevnou částkou.

8.7 Vyplacená odměna se zahrnuje do výpočtu průměrného výdělku. Příspěvková organizace vede v osobním spisu ředitele písemné záznamy o výši poskytnutých odměn.

#### 8.8 Postup pro stanovení odměny

Ředitelé příspěvkových organizací předají vedoucí ORRŠKS EO MěÚ Humpolec podklady nezbytné pro vyhodnocení stanovených kritérií a následné přiznání odměny.

Podklady budou předány v termínu, formě a rozsahu stanoveném vedoucí ORRŠKS EO MěÚ Humpolec.

Podklady se rozumí zejména:

- a) výroční zpráva o činnosti příspěvkové organizace,
- b) výsledky veřejnosprávních kontrol provedených zřizovatelem,
- c) výsledky kontrol provedených jinými kontrolními orgány (např. Českou školní inspekci, Krajskou hygienickou stanicí, Krajským úřadem Kraje Vysočina, zdravotními pojišťovnami, správou sociálního zabezpečení, finančním úřadem, poskytovateli dotací, apod.),
- d) zhodnocení komunikace a spolupráce ředitelů příspěvkových organizací se zřizovatelem, odbory MěÚ,
- e) dotazníková šetření spokojenosti zaměstnanců a klientů příspěvkové organizace,
- f) rozbor hospodaření,
- g) obdržené stížnosti a jejich vyřízení jak prostřednictvím zřizovatele, tak přímo ředitelem příspěvkové organizace,
- h) další podklady dle individuálních požadavků hodnotitelů.

Hodnocení dle kritérií a návrh výše odměny provádí starosta města, případně místostarosta města, kterému je Organizačním řádem MěÚ Humpolec svěřena koordinace činností v oblasti školství, kultury a cestovního ruchu, ve spolupráci s vedoucí ORRŠKS EO MěÚ Humpolec. K hodnocení mohou být přizvány další osoby, které mají z úrovně města odbornou erudici k příspěvkové organizaci.

V případě potřeby může být ředitel vyzván k osobnímu jednání, případně doplnění dalších podkladů.

Následně vedoucí ORRŠKS EO MěÚ Humpolec dle pokynů připraví materiál do schůze RM stanovení konečné výše odměny.

Vedoucí ORRŠKS EO MěÚ Humpolec poté písemně informuje ředitele příspěvkové organizace o výsledku rozhodnutí RM.

#### 8.9 Odměna uvádějícímu učiteli

Pokud ředitel školy vykonává pozici uvádějícího učitele, náleží mu za tuto práci odměna. Uvádějící učitel zejména metodicky vede začínajícího učitele po dobu jeho dvouletého adaptačního období, průběžně a pravidelně s ním hodnotí jeho přímou pedagogickou činnost a výkon prací souvisejících s přímou pedagogickou činností a seznamuje ho s činností školy a s její dokumentací.

Odměnu ředitelům škol vykonávajících pozici uvádějícího učitele navrhuje a předkládá RM ke schválení vedoucí ORRŠKS EO MěÚ Humpolec.

Ředitel, kterému přísluší odměna za výkon pozice uvádějícího učitele, zašle vedoucí ORRŠKS EO MěÚ Humpolec před započítáním pedagogické činnosti podklad pro stanovení této odměny.

8.10 Odměny ředitelů při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo nabytí nároku na starobní důchod řeší interní předpis příspěvkové organizace.

### **Článek 9 Cílová odměna**

V souladu s ustanovením § 134 a) 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 RM poskytnout ředitelům příspěvkových organizací, pokud se tito na jeho splnění bezprostředně nebo významně podílí, cílovou odměnu. Výši odměny oznámí RM společně s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli před započítáním plnění úkolu. Cílová odměna přísluší řediteli příspěvkové organizace ve výši určené radou města v závislosti na plnění ukazatelů, neskončí-li jeho pracovní poměr před splněním stanoveného úkolu.

Odměny lze vyplácet jen v rámci limitu prostředků na platy přidělených příslušné škole, školskému zařízení nebo kulturní organizaci.

### **Článek 10 Závěrečná ustanovení**

10.1 Ostatní náležitosti, těmito Zásadami neupravené, se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce a nařízením vlády.

10.2 Tyto Zásady nabývají účinnosti dne 1. 9. 2024.

10.3 Tyto Zásady ruší Zásady schválené usnesením rady č. 630/30/RM/2020 dne 24.6.2020.

V Humpolci 24. 7. 2024

.....  
Ing. Petr Machek v.r.  
starosta města

.....  
Václav Křivánek v.r.  
místostarosta města

## Stanovení výše příplatku za vedení

Příloha č. 1A

### 3. stupeň řízení

| Příspěvková organizace vykonávající činnost základní školy | Výše příplatku za vedení v % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je ředitel zařazen |
|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| základní výše příplatku                                    | 30%                                                                                                                    |
| navýšení dle počtu tříd                                    |                                                                                                                        |
| 10 - 18 tříd                                               | 5%                                                                                                                     |
| 19 - 23 tříd                                               | 7%                                                                                                                     |
| navýšení dle počtu zaměstnanců                             |                                                                                                                        |
| do 25 zaměstnanců                                          | 3%                                                                                                                     |
| 26 - 50 zaměstnanců                                        | 4%                                                                                                                     |
| 51 - 60 zaměstnanců                                        | 5%                                                                                                                     |
| 61 - 70 zaměstnanců                                        | 6%                                                                                                                     |
| 71 a více zaměstnanců                                      | 7%                                                                                                                     |
| navýšení za řízení více pracovišť                          | 2%                                                                                                                     |

### 4. stupeň řízení

| Příspěvková organizace vykonávající činnost základní školy | Výše příplatku za vedení v % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je ředitel zařazen |
|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| základní výše příplatku                                    | 30%                                                                                                                    |
| navýšení dle počtu tříd                                    |                                                                                                                        |
| 10 - 18 tříd                                               | 6%                                                                                                                     |
| 19 - 23 tříd                                               | 7%                                                                                                                     |
| 24 - 35 tříd                                               | 8%                                                                                                                     |
| 36 - 40 tříd                                               | 9%                                                                                                                     |
| nad 40 tříd                                                | 10%                                                                                                                    |
| navýšení dle počtu zaměstnanců                             |                                                                                                                        |
| do 50 zaměstnanců                                          | 4%                                                                                                                     |
| 51 - 60 zaměstnanců                                        | 5%                                                                                                                     |
| 61 - 70 zaměstnanců                                        | 6%                                                                                                                     |
| 71 - 80 zaměstnanců                                        | 7%                                                                                                                     |
| 81 - 90 zaměstnanců                                        | 8%                                                                                                                     |
| 91 - 100 zaměstnanců                                       | 9%                                                                                                                     |
| 101 a více zaměstnanců                                     | 10%                                                                                                                    |
| navýšení za řízení více pracovišť                          | 2%                                                                                                                     |

## 4. stupeň řízení

| Příspěvková organizace vykonávající činnost mateřské školy | Výše příplatku za vedení v % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je ředitel zařazen |
|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| základní výše příplatku                                    | 30%                                                                                                                    |
| navýšení dle počtu tříd                                    |                                                                                                                        |
| do 12 tříd                                                 | 6%                                                                                                                     |
| 13 - 15 tříd                                               | 7%                                                                                                                     |
| nad 16 tříd                                                | 8%                                                                                                                     |
| navýšení dle počtu zaměstnanců                             |                                                                                                                        |
| do 50 zaměstnanců                                          | 4%                                                                                                                     |
| 51 - 60 zaměstnanců                                        | 5%                                                                                                                     |
| 61 - 70 zaměstnanců                                        | 6%                                                                                                                     |
| 71 a více zaměstnanců                                      | 7%                                                                                                                     |
| navýšení za řízení více pracovišť                          | 6%                                                                                                                     |

## 3. stupeň řízení

| Příspěvková organizace vykonávající činnost základní umělecké školy | Výše příplatku za vedení v % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je ředitel zařazen |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| základní výše příplatku                                             | 30%                                                                                                                    |
| navýšení dle počtu zaměstnanců                                      |                                                                                                                        |
| do 25 zaměstnanců                                                   | 3%                                                                                                                     |
| 26 - 50 zaměstnanců                                                 | 4%                                                                                                                     |
| navýšení za řízení více oborů vzdělání                              | 2%                                                                                                                     |

## 2. stupeň řízení

| Příspěvková organizace vykonávající činnost střediska volného času | Výše příplatku za vedení v % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je ředitel zařazen |
|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| základní výše příplatku                                            | 25%                                                                                                                    |
| navýšení dle počtu zaměstnanců                                     |                                                                                                                        |
| do 25 zaměstnanců                                                  | 3%                                                                                                                     |
| 26 - 50 zaměstnanců                                                | 4%                                                                                                                     |

## 3. stupeň řízení

| Příspěvková organizace vykonávající činnost kulturního zařízení | Výše příplatku za vedení v % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je ředitel zařazen |
|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| základní výše příplatku                                         | 30%                                                                                                                    |
| navýšení dle počtu zaměstnanců                                  |                                                                                                                        |
| do 25 zaměstnanců                                               | 3%                                                                                                                     |
| navýšení za řízení více pracovišť                               | 4%                                                                                                                     |

**Stanovení odměny ředitele/ředitelky škol a školských zařízení - příspěvkových  
organizací zřizovaných městem Humpolec,  
hodnoticí formulář**

Jméno, příjmení, titul hodnoceného: .....

Hodnocené období: .....

Název příspěvkové organizace: .....

| Hodnocená oblast                                     | Hodnocená kritéria                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Dílčí hodnocení 1)<br>v % |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| <b>Management</b><br>(řízení příspěvkové organizace) | Manažerské schopnosti při řízení příspěvkové organizace (profesní znalosti a jejich rozvoj, schopnost efektivní a účelné spolupráce, komunikační dovednosti), další činnosti a vlastní aktivita přispívající k rozvoji organizace. Využití silných stránek a příležitostí; opatření k nápravě nedostatků. |                           |
|                                                      | Vytváření vlastní dlouhodobé strategie, systematické a koncepční řízení organizace včetně pravidelného vyhodnocování dosahování cílů.                                                                                                                                                                     |                           |
|                                                      | Provázanost vizí a cílů se závaznými dokumenty a plnění úkolů vyplývajících z právních předpisů a směrnic.                                                                                                                                                                                                |                           |
|                                                      | Kvalita řízení lidských zdrojů (plánování potřebného doplnění a způsobu získávání a výběru nových zaměstnanců; vzdělávání a rozvoj zaměstnanců).                                                                                                                                                          |                           |
|                                                      | Nastavení a efektivita vnitřního kontrolního systému.                                                                                                                                                                                                                                                     |                           |
|                                                      | Realizace opatření ke zlepšení stávajícího stavu zjištěná na základě vlastního hodnocení školy a plnění opatření přijatých na základě kontrolních zjištění orgánů a závěrů kontrol provedených zřizovatelem. Dosažené výsledky provedených kontrol.                                                       |                           |
|                                                      | Způsob vyřizování stížností a podnětů. Poměr stížností důvodných/nedůvodných.                                                                                                                                                                                                                             |                           |
| <b>Celkem za hodnocenou oblast maximum 35 %</b>      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                           |
| <b>Ekonomika</b><br>(hospodaření organizace)         | Včasná a důkladná příprava rozpočtu na následující rok s jasně stanovenými prioritami využití v souladu s koncepcí rozvoje. Včasnost a úplnost při předkládání rozborů hospodaření.                                                                                                                       |                           |

|                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|                                                                                            | Hospodárné, účelné a efektivní vynakládání finančních prostředků; dodržování schváleného rozpočtu (fungující systém zajišťující dodržování rozpočtu), realizace úkolů spojených s ročním plánem. Výše hospodářského výsledku.                                                                                                                                                 |  |
|                                                                                            | Dodržování platných pravidel Rady města pro zadávání a průběh veřejných zakázek schválených zřizovatelem s důrazem na 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><br>(péče o rozvoj a materiální podmínky organizace)        | Ochrana, údržba a opravy svěřeného majetku; zajištění chodu organizace při realizaci významných investičních/neinvestičních akcí nebo velké údržby. Dodržování pokynů zřizovatele, uplatňování metodických postupů a doporučení.                                                                                                                                              |  |
|                                                                                            | Rozvoj a péče o prostorové podmínky (odborné a kmenové učebny, jídelna, kuchyně, tělocvičny, dílny, knihovna) odpovídající bezpečnostním a hygienickým předpisům. Inovování pomůcek pro všechny předměty, didaktické a multimediální techniky a jejich účelné využití. Vytváření odpovídajícího zázemí pro všechny skupiny zaměstnanců.                                       |  |
|                                                                                            | Účelné využívání fondů příspěvkové organizace.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |
| <b>Celkem za hodnocenou oblast maximum 15 %</b>                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |
| <b>Komunikace</b><br>(vnější a vnitřní působení příspěvkové organizace)                    | Informovanost a úroveň komunikace se zřizovatelem, veřejností, školskou radou. Úroveň zpracování písemných výstupů (výroční zpráva, kronika města, RL atd.)                                                                                                                                                                                                                   |  |
|                                                                                            | Realizace, rozvoj a propagace aktivit příspěvkové organizace pro veřejnost (webové stránky, osvěta, vzdělávací projekty pro občany), propagace města (akce mimořádného charakteru, významné ocenění školy, pedagoga, žáka).                                                                                                                                                   |  |
| <b>Celkem za hodnocenou oblast maximum 10 %</b>                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |
| <b>Řízení pedagogického procesu</b><br>(aktivity podporující kvalitu vzdělávacího procesu) | Výchovně vzdělávací aktivity podporující kvalitu vzdělávání (projekty, soutěže - regionální-státní-mezinárodní; exkurze); efektivní metody výuky. Škola provádí interní - externí měření úrovně výsledků vzdělávání a s výsledky dále pracuje na zkvalitňování výuky; porovnává zlepšení dovedností svých žáků; porovnává výsledky školy s národním či mezinárodním průměrem. |  |

|                                                   |                                                                                                                                                                                                                               |  |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|                                                   | Klima ve škole/organizaci - nabídka volitelných předmětů; plán prevence a činnost výchovného poradce; péče o žáky se speciálními vzdělávacími potřebami; školní parlament a časopis.                                          |  |
|                                                   | Účast žáků v soutěžích, přehlídkách MŠMT, akcích organizovaných zřizovatelem a dalšími subjekty. Ozdravné pobyty, sportovní kurzy, zahraniční výjezdy, výměnné pobyty, zahraniční spolupráce (v době výuky x ve volném čase). |  |
|                                                   | Aktivní spolupráce s rodičovskou a odbornou veřejností (základní školy, střední školy, poradenská zařízení, MěKIS, neziskové organizace, atd.), související s rozvojem znalostí, dovedností, zkušeností a potřeb žáků.        |  |
| <b>Celkem za hodnocenou oblast – maximum 20 %</b> |                                                                                                                                                                                                                               |  |

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

|                         |     |
|-------------------------|-----|
| 1) nadstandardní plnění | 5%  |
| standardní plnění       | 3 % |
| částečné nedostatky     | 1 % |
| závažné nedostatky      | 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 ředitelů/ředitelek ZŠ představuje 100 % částka KČ
- v případě ředitelů/ředitelek MŠ, ZUŠ a SVC představuje 100 % částka KČ

Návrh procentního ohodnocení .....

**Návrh odměny celkem v Kč** .....

(výše odměny se zaokrouhluje na stokoruny směrem nahoru)

Datum: .....

.....  
Titul, jméno, příjmení hodnotitele

.....  
Titul, jméno, příjmení hodnotitele

.....  
Podpis hodnotitele

.....  
Podpis hodnotitele

**Stanovení odměny ředitele/ředitelky příspěvkových organizací zřizovaných  
městem Humpolec (s výjimkou škol a školských zařízení),  
hodnoticí formulář**

Jméno, příjmení, titul hodnoceného: .....

Hodnocené období: .....

Název příspěvkové organizace: .....

| Hodnocená oblast                                     | Hodnocená kritéria                                                                                                                                                                                                                | Dílčí hodnocení 1)<br>v % |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| <b>Management</b><br>(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. |                           |
|                                                      | Poměr stížností důvodných/nedůvodných).                                                                                                                                                                                           |                           |
|                                                      | Vytváření vlastní dlouhodobé strategie, systematické a koncepční řízení organizace.                                                                                                                                               |                           |
|                                                      | Nastavení, funkčnost a efektivita 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 provedených zřizovatelem a ostatními kontrolními orgány.                                                                                                                                     |                           |
| <b>Celkem za hodnocenou oblast maximum 35 %</b>      |                                                                                                                                                                                                                                   |                           |
| <b>Ekonomika</b><br>(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 Rady města pro zadávání a průběh veřejných zakázek 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 25 %</b>      |                                                                                                                                                                                                                                   |                           |

|                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                   |          |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Správa svěřeného majetku</b><br>(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.                                                                                                                                                                                                    |          |
| <b>Celkem za hodnocenou oblast maximum 20 %</b>                                     |                                                                                                                                                                                                                                                   |          |
| <b>Komunikace</b><br>(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) vedoucí k rozvoji v oblasti cestovního ruchu. |          |
|                                                                                     | Orientace na klienta/uživatele a jejich potřeby, včetně vyhodnocení a zpětné vazby.                                                                                                                                                               |          |
|                                                                                     | Úroveň spolupráce s dalšími příspěvkovými organizacemi (nabídky aktivit a programů). Komunikace uvnitř organizace včetně zřizovaných spolků. Profesionální komunikace s organizacemi v kulturní sféře.                                            |          |
| <b>Celkem za hodnocenou oblast maximum 20 %</b>                                     |                                                                                                                                                                                                                                                   |          |
| <b>Celkem za všechny oblasti hodnocení</b>                                          |                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>%</b> |

|                         |     |
|-------------------------|-----|
| 1) nadstandardní plnění | 5 % |
| standardní plnění       | 3 % |
| částečné nedostatky     | 1 % |
| závažné nedostatky      | 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 MěKIS představuje 100 % částka KČ

Návrh procentního ohodnocení .....

**Návrh odměny celkem v Kč** .....

(výše odměny se zaokrouhluje na stokoruny směrem nahoru)

Datum: .....

.....

Titul, jméno, příjmení hodnotitele

.....

Titul, jméno, příjmení hodnotitele

.....

Podpis hodnotitele

.....

Podpis hodnotitele