

# Směrnice pro hodnocení ředitelů příspěvkových organizací

2/2021/PO

## Obsah

|       |  |   |
|-------|--|---|
| ČI. 1 | Úvodní ustanovení.....                               | 2 |
| ČI. 2 | Základní principy .....                              | 2 |
| ČI. 3 | Procesní postup a náležitosti navrhování odměn ..... | 3 |
| ČI. 4 | Kritéria hodnocení .....                             | 3 |
| ČI. 5 | Způsob stanovení odměn.....                          | 4 |
| ČI. 6 | Dary z FKSP.....                                     | 5 |
| ČI. 7 | Přechodná a závěrečná ustanovení.....                | 5 |

## Příloha

Podklady pro odměňování ředitelů PO

Zpracovatel: Odbor ekonomický

Schváleno: 26.05.2021

Účinnost: 01.07.2021

Pozbytí účinnosti:

Na základě § 102 odst. 2 b) zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, se Rada města Břeclavi na své 61. schůzi konané dne 26.05.2021 usnesla na této směrnici:

## Čl. 1

### Úvodní ustanovení

1. Tato Směrnice pro hodnocení ředitelů příspěvkových organizací (dále jen „Směrnice hodnocení“) upravuje postupy hodnocení a odměňování činnosti ředitelů příspěvkových organizací (dále jen „PO“).
2. Pravidelné hodnocení a odměňování práce ředitelů, kteří jsou statutárními orgány příspěvkových organizací a zároveň dle zákoníku práce (dále jen „ZP“) jejich vedoucími, je důležitým nástrojem pro výkon působnosti zřizovatele těchto příspěvkových organizací, v jehož kompetenci je jmenování ředitelů dle ustanovení § 33 odst. 4 písm. e) ZP, určení jejich platu vč. odměn dle ustanovení § 122 ZP a jejich odvolání dle ustanovení § 73 ZP.
3. Účelem této Směrnice hodnocení je zavedení systému pravidelného a v základních rysech jednotného hodnocení činnosti ředitelů příspěvkových organizací a jejich kompetencí (zejména manažerských) pro výkon této funkce ze strany zřizovatele.
4. Cílem zavedení systému pravidelného hodnocení a odměňování je:
  - a) umožnit ředitelům příspěvkových organizací v pravidelných intervalech prezentovat zástupcům zřizovatele výsledky své činnosti,
  - b) poskytnout ředitelům příspěvkových organizací zpětnou vazbu k jejich pracovnímu výkonu,
  - c) zintenzivnit a zkvalitnit vzájemnou komunikaci mezi ředitelem příspěvkové organizace a zřizovatelem.
5. Podle těchto pravidel se postupuje, nestanoví-li zákon, nebo zřizovatel v konkrétním případě jinak.

## Čl. 2

### Základní principy

1. Tato Směrnice o hodnocení respektuje rovné příležitosti a postavení žen a mužů na základě předpokladu, že všichni mají stejná práva a povinnosti. Dodržování těchto principů znamená vyloučení jakékoliv diskriminace.
2. Udělování odměn ředitelům příspěvkových organizací je postaveno na následujících principech:
  - a) Zřizovatel může poskytnout řediteli v souladu s § 134 ZP i mimořádnou odměnu za úspěšné plnění mimořádných nebo zvlášť významných pracovních úkolů.
  - b) Odměny stanovuje Rada města Břeclavi 2x ročně, a to v termínech květnové (červnová výplata) a listopadové rady (prosincová výplata). Pro odměnu stanovenou Radou města Břeclavi v květnu je prvním hodnotícím obdobím listopad předchozího roku až duben, ve kterém je odměna stanovena. Pro odměnu stanovenou Radou města Břeclavi v listopadu je druhým hodnotícím obdobím květen až říjen roku, ve kterém je odměna stanovena.
  - c) Odměny budou stanoveny na základě vyhodnocení kritérií uvedených v příloze č. 1.

- d) Poskytnutí odměny není nárokové. Odměna je vždy navrhována pevnou částkou.
- e) Hodnocení je založeno na vyjádření míry plnění stanovených kritérií hodnoceného ředitele příspěvkové organizace.
- f) Hodnocení se provádí na základě písemných podkladů ředitelů příspěvkových organizací, podkladů odborů, součástí může být i ústní pohovor.
- g) Hodnotitelem je vedoucí odvětvového odboru (odbor ekonomický) a příslušný místostarosta.
- h) V případě závažného pochybení v oblasti finančního hospodaření nebo řídicí činnosti může zřizovatel stanovit nulovou hodnotu odměny, i přes splnění ostatních stanovených bodů hodnocení.

### Čl. 3

#### **Procesní postup a náležitosti navrhování odměn**

1. Ředitel PO na základě výzvy odvětvového odboru předloží podklady pro stanovení odměny na tiskopise (příloha).
2. Podklady vyhodnotí vedoucí odvětvového odboru, doplní je o podklady odboru a informuje o nich místostarostu.
3. Návrh na odměnu ředitele PO podává místostarosta Radě města Břeclavi na základě projednání návrhu s vedoucím odvětvového odboru.
4. Na základě rozhodnutí Rady města Břeclavi o poskytnutí odměny vyhotoví odvětvový odbor písemné sdělení řediteli PO o udělené odměně, jehož kopii uloží odvětvový odbor do osobního spisu ředitele PO.
5. Odměny jsou vždy navrhovány a poskytovány pevnou částkou. Ředitelům PO nemůže být poskytnuta dvakrát odměna za tytéž mimořádné či významné pracovní úkoly.
6. Odměny lze ředitelům PO vyplácet v rámci limitu prostředků na platové prostředky, přidělených příslušné příspěvkové organizaci nebo z fondu odměn.
7. Příspěvková organizace vede v osobním spisu ředitele PO písemné záznamy o výši a důvodech poskytnutých odměn.

### Čl. 4

#### **Kritéria hodnocení**

1. Základní kritéria hodnocení ředitelů příspěvkových organizací jsou uvedena v následujících odstavcích.
2. Řídicí činnost:
  - a) Vytváření vlastní strategie v kontextu nadřazených strategických dokumentů a její plnění,
  - b) Zajištění odpovídající kvalifikovanosti zaměstnanců a jejich další rozvoj,
  - c) Vedení zaměstnanců, fluktuace,
  - d) Vnitřní kontrolní činnost,
  - e) Doplňková činnost.
3. Finanční hospodaření:
  - a) Efektivita hospodaření, účelné a hospodárné využívání prostředků ze státního rozpočtu, z rozpočtu zřizovatele a z jiných rozpočtů (snižování nákladů, prokazatelné úspory, zvyšování výnosů),

- b) Úroveň výkaznictví, administrativních, komunikačních a dalších výstupů organizace (např. zpracování výroční zprávy, zprávy o činnosti a rozboru hospodaření),
  - c) Akceptace dobré praxe, závěrů přezkoumání hospodaření, metodiky zřizovatele,
  - d) Osobní podíl na získávání prostředků z mimorozpočtových zdrojů (EU, dary apod.),
  - e) Péče o svěřený majetek.
4. Spolupráce se zřizovatelem:
    - a) Plnění úkolů a dodržování pravidel a pokynů vydaných zřizovatelem,
    - b) Úroveň a včasnost předávání požadavků ke schválení Radě města Břeclavi.
  5. Spolupráce a vztahy s veřejností:
    - a) Propagace a image PO, prezentace činnosti a výsledků školy, spolupráce s médii,
    - b) Rozvoj mimoškolních aktivit, nabídka zájmových činností pro žáky,
    - c) Podíl na významných akcích a veřejně prospěšných činnostech pořádaných městem, organizace akcí místního, regionálního nebo nadregionálního charakteru,
    - d) Doplňková činnost, využití školních prostor pro veřejnost, komunitní aktivity.
  6. Osobní specifické cíle:
    - a) Plnění úkolů stanovených zřizovatelem,
    - b) Průběžné vzdělávání ředitele/ředitelky (podpora akreditovaných programů s využitím dotačních zdrojů),
    - c) Manažerské znalosti a dovednosti, jejich aplikace v praxi.
  7. Zvlášť mimořádně náročný úkol či skutečnost/skutečnosti hodné zvláštního zřetele.
  8. Mimořádné činnosti či skutečnosti vedoucí k plnění strategie města Břeclavi.
  9. Výsledky kontrolních činností:
    - a) Veřejnosprávní kontrola zřizovatele, přezkoumání hospodaření či audit,
    - b) Česká školní inspekce,
    - c) Jiné kontrolní orgány.

## **Čl. 5**

### **Způsob stanovení odměn**

1. Odměna ředitele PO se stanovuje na základě bodového hodnocení jednotlivých kritérií, přičemž součet všech bodů je 150.
2. Peněžní hodnota jednoho bodu je stanovena radou města pro jednotlivé kategorie PO na základě objemu rozpočtu, se kterým PO hospodaří.
3. Výsledky kontrol jsou v daném období hodnoceny procentuálně kladně a záporně, dle jejich výsledku. V případě, že není v hodnoceném období žádná kontrola, kritérium má hodnotu 0 %.
4. Za každé hodnocené období se posuzují všechna kritéria hodnocení a nejsou vypláceny žádné zálohy, vždy se hodnotí předchozí období uvedené v Čl. 2., bod 2, písm. b) této Směrnice hodnocení.
5. V případě ukončení funkce ředitele PO nebo nástupu nového se posuzuje pouze jeho poměrná část a v závislosti na tom jsou kráceny i odměny.

6. Výsledná odměna se může zvýšit až o 50 % u ředitelů přejímajících nové organizace v případě sloučení, splynutí nebo za jiné mimořádné aktivity v příslušném roce za práce s tím spojené.
7. V mimořádných případech, které nejsou v uvedených kritériích, může vedoucí odvětvového odboru nebo místostarosta navrhnout radě odměnu i mimo stanovený termín, a to za mimořádné zásluhy.
8. Při návrhu výše odměny vedoucí odvětvového odboru přihlédnou např. ke zkrácenému úvazku ředitele, nástupu do funkce v průběhu hodnotícího období, pracovní neschopnosti atp.
9. Výše odměny může být krácena, nebo nemusí být přiznána v závislosti na kvalitě a míře plnění běžných pracovních povinností ředitele příspěvkové organizace. Konečnou výši odměny ředitele schvaluje rada města.
10. Rada města je oprávněna zvýšit maximální možnou odměnu až o 50 % a to za splnění zvlášť mimořádného úkolu. Toto navýšení musí být písemně odůvodněno. Písemné odůvodnění založí odvětvový odbor do osobního spisu ředitele PO.

#### **Čl. 6**

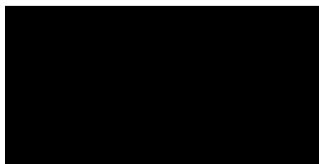
#### **Dary z FKSP**

1. V souladu s vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb lze řediteli PO poskytnout odměny a dary, které mohou být věcné nebo peněžní. Přiznávání darů se řídí pravidly stanovenými příslušnou organizací. Přiznání daru věcného ani peněžního nepodléhá schválení zřizovatele.

#### **Čl. 7**

#### **Přechodná a závěrečná ustanovení**

1. Tato Směrnice o hodnocení se použije obdobně i na poskytování odměn zástupcům ředitele PO, či osobám pověřeným vedením, pokud není pracovní místo ředitele PO dočasně obsazeno, nebo pokud ředitel PO práci přechodně nevykonává.
2. Směrnice ohodnocení ředitelů č. 2/2021/PO nabývají účinnosti dnem 01.07.2021.
3. Ustanovení této Směrnice o hodnocení se nepoužijí v případech, kdy je některá oblast či činnost upravena speciálním právním předpisem.
4. Tato směrnice ruší Směrnici pro hodnocení ředitelů č. 2/2020/PO ze dne 26.10.2020.



Bc. Svatopluk Pěček  
starosta

## Příloha č. 1 – Podklady pro odměňování ředitelů PO

### Řídící činnost (0–30 bodů):

Vytváření vlastní strategie v kontextu nadřazených strategických dokumentů a její plnění. Zajištění odpovídající kvalifikovanosti zaměstnanců a jejich další rozvoj. Vedení zaměstnanců, fluktuace. Vnitřní kontrolní činnost. Doplnková činnost.

popis činnosti – ředitel PO

Vedoucí odvětvového odboru:

Navržený počet bodů

Výsledek

### Finanční hospodaření (0–20 bodů):

Efektivita hospodaření, účelné a hospodárné využívání prostředků ze státního rozpočtu, z rozpočtu zřizovatele a z jiných rozpočtů (snižování nákladů, prokazatelné úspory, zvyšování výnosů). Úroveň výkaznictví, administrativních, komunikačních a dalších výstupů organizace (např. zpracování výroční zprávy, zprávy o činnosti a rozboru hospodaření). Akceptace dobré praxe, závěrů přezkoumání hospodaření, metodiky zřizovatele. Osobní podíl na získávání prostředků z mimorozpočtových zdrojů (EU, dary apod.). Péče o svěřený majetek.

popis činnosti – ředitel PO

Vedoucí odvětvového odboru:

Navržený počet bodů

Výsledek

**Spolupráce se zřizovatelem (0–15 bodů):**

Plnění úkolů a dodržování pravidel a pokynů vydaných zřizovatelem. Úroveň a včasnost předávání požadavků ke schválení Radě města Břeclavi.

popis činnosti – ředitel PO

Vedoucí odvětvového odboru:

**Navržený počet bodů**

**Výsledek**

**Spolupráce a vztahy s veřejností (0–15 bodů):**

Propagace a image PO, prezentace činnosti a výsledků školy, spolupráce s médii. Rozvoj mimoškolních aktivit, nabídka zájmových činností pro žáky. Podíl na významných akcích a veřejně prospěšných činnostech pořádaných městem, organizace akcí místního, regionálního nebo nadregionálního charakteru. Doplňková činnost, využití školních prostor pro veřejnost, komunitní aktivity.

popis činnosti – ředitel PO

Vedoucí odvětvového odboru:

**Navržený počet bodů**

**Výsledek**

**Osobní specifické cíle (0–20 bodů):**

Plnění úkolů stanovených zřizovatelem. Průběžné vzdělávání ředitele/ředitelky (podpora akreditovaných programů s využitím dotačních zdrojů). Manažerské znalosti a dovednosti, jejich aplikace v praxi.

popis činnosti – ředitel PO

Vedoucí odvětvového odboru:

Navržený počet bodů

Výsledek

**Zvlášť mimořádně náročný úkol či skutečnost/skutečnosti hodné zvláštního zřetele (0–30 bodů):**

popis činnosti – ředitel PO

Vedoucí odvětvového odboru:

Navržený počet bodů

Výsledek

**Mimořádné činnosti či skutečnosti vedoucí k plnění strategie města Břeclavi (0-20 bodů):**

popis činnosti – ředitel PO

Vedoucí odvětvového odboru:

Navržený počet bodů

Výsledek



**Výsledky kontrolních činností (+- 10 %):**

Veřejnosprávní kontrola zřizovatele, přezkoumání hospodaření či audit. Česká školní inspekce. Jiné kontrolní orgány.

popis činnosti – ředitel PO

Vedoucí odvětvového odboru:

**Navržený počet bodů**

**Výsledek**

**Sebehodnocení ředitele:**

ředitel PO

**Hodnocení vedoucího odvětvového odboru/hodnocení místostarosty:**

Vedoucí odvětvového odboru:

Místostarosta:

**CELKEM BODŮ:**

