

METODICKÉ DOPORUČENÍ PRO ZŘIZOVATELE K ODMĚŇOVÁNÍ ŘEDITELŮ

STRATEGIE
2030⁺

MŠMT

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

ZŘIZOVATEL - ŘEDITEL

Zřizovatel má vůči řediteli v pracovněprávní oblasti následující kompetence:

- **jmenuje** ředitele
- **odvolává** ředitele
- určuje řediteli plat a vydává **platový výměr**
- stanovuje řediteli **výši odměn**



ZŘIZOVATEL - ŘEDITEL

Ředitel je zaměstnancem školy (nikoli zřizovatele), sám sobě si tedy například určuje a podepisuje:

- dovolenou
- pracovní cestu
- rozvrh pracovní doby
- DPP

Z pracovního hlediska je ředitel školy zřizované obcí současně:

- **statutárním orgánem** právnické osoby, která vykonává činnost školy
- vedoucím zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 11 zákoníku práce
- pedagogem dané školy



SLOŽKY PLATU ŘEDITELE

Nárokové složky	Platový výměr	Platový tarif
		Příplatek za vedení
		Zvláštní příplatek
		Specializační příplatek
		Příplatek za PPČ nad stanovený rozsah
		Osobní příplatek
Nenárokové složky	Odměny	Odměny

NÁROKOVÉ SLOŽKY

PLATOVÝ TARIF

Platová třída

- zohledňuje náročnost práce ředitele
- náročnost práce pracovníků, které ředitel řídí

Platový stupeň

- zohledňuje započítatelnou praxi
- vzdělání ředitele



ZAŘAZENÍ DO PLATOVÉ TŘÍDY

Platová třída - ředitel je zařazen podle nejnáročnějšího druhu práce, který vykonává nebo jejichž výkon řídí viz [KATALOG PRACÍ](#)

Ředitel ZŠ

- 2.16 pedagog 12. – 13. PT
- 1.01.12 koordinační/projektový pracovník 12. PT

Ředitel MŠ

- 2.16 pedagog 10. – 12/13. PT
- koordinační/projektový pracovník 12. PT

ZAŘAZENÍ DO PLATOVÉHO STUPNĚ

- Ředitelé se zařadí do platového stupně příslušné platové třídy podle **započitatelné praxe**. V plném rozsahu započte zřizovatel řediteli praxi v oboru požadované práce.
- Jiná praxe se započítává v rozsahu nejvýše dvou třetin, a to v závislosti na míře její využitelnosti pro výkon požadované práce (rozhoduje zřizovatel).
- Jestliže ředitel dosáhne počtu let, kterým splní podmínky pro postup do vyššího platového stupně, vzniká mu nárok na **platový postup**.
- Při nesplnění požadovaného stupně vzdělání je nutné provést **odpočet** z počtu odpracovaných let, což má vliv na zařazení do platového stupně.

PŘÍPLATEK ZA VEDENÍ

- Patří mezi nárokovou složku platu ředitele
- Souvisí s organizační strukturou školy – vytváří ji ředitel školy
- Ředitel je zařazen vždy nejméně do **2. stupně řízení**

Stanovuje se v konkrétním procentuálním rozpětí na základě dvou kritérií:

- stupeň řízení
- náročnost řídicí práce

PŘÍPLATEK ZA VEDENÍ

Tabulka s rozpětím příplatku za vedení – stanoveno zákoníkem práce

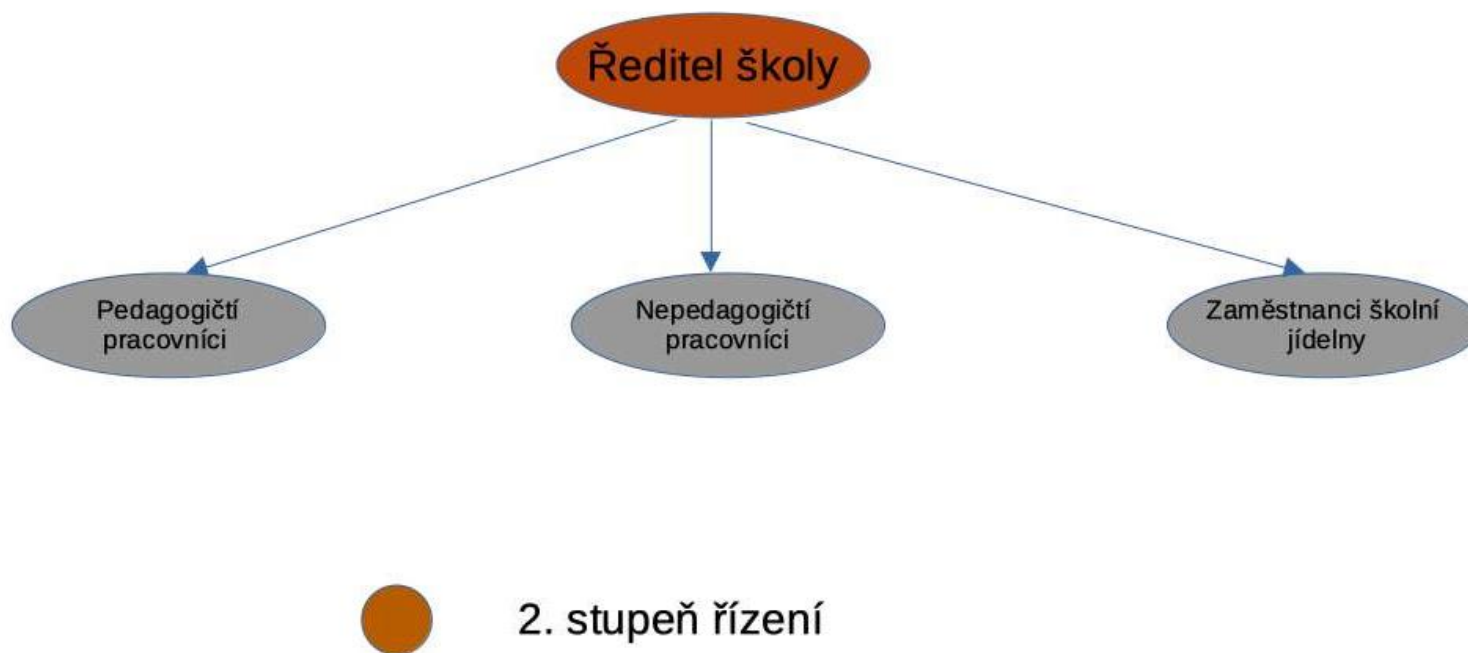
Stupeň řízení	% z nejvyššího platového stupně
1. stupeň řízení řídí práci podřízených zaměstnanců	5 až 30 %
2. stupeň řízení: vedoucí zaměstnanec-statutární orgán, který řídí práci podřízených zaměstnanců	15 až 40 %
3. stupeň řízení: vedoucí zaměstnanec-statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení	20 až 50 %
4. stupeň řízení: vedoucí zaměstnanec-statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení	30 až 60 %

Procento v rámci uvedeného rozpětí stanovuje zřizovatel a vypočítává se z nejvyššího stupně příslušné platové třídy

PLATOVÁ TABULKA

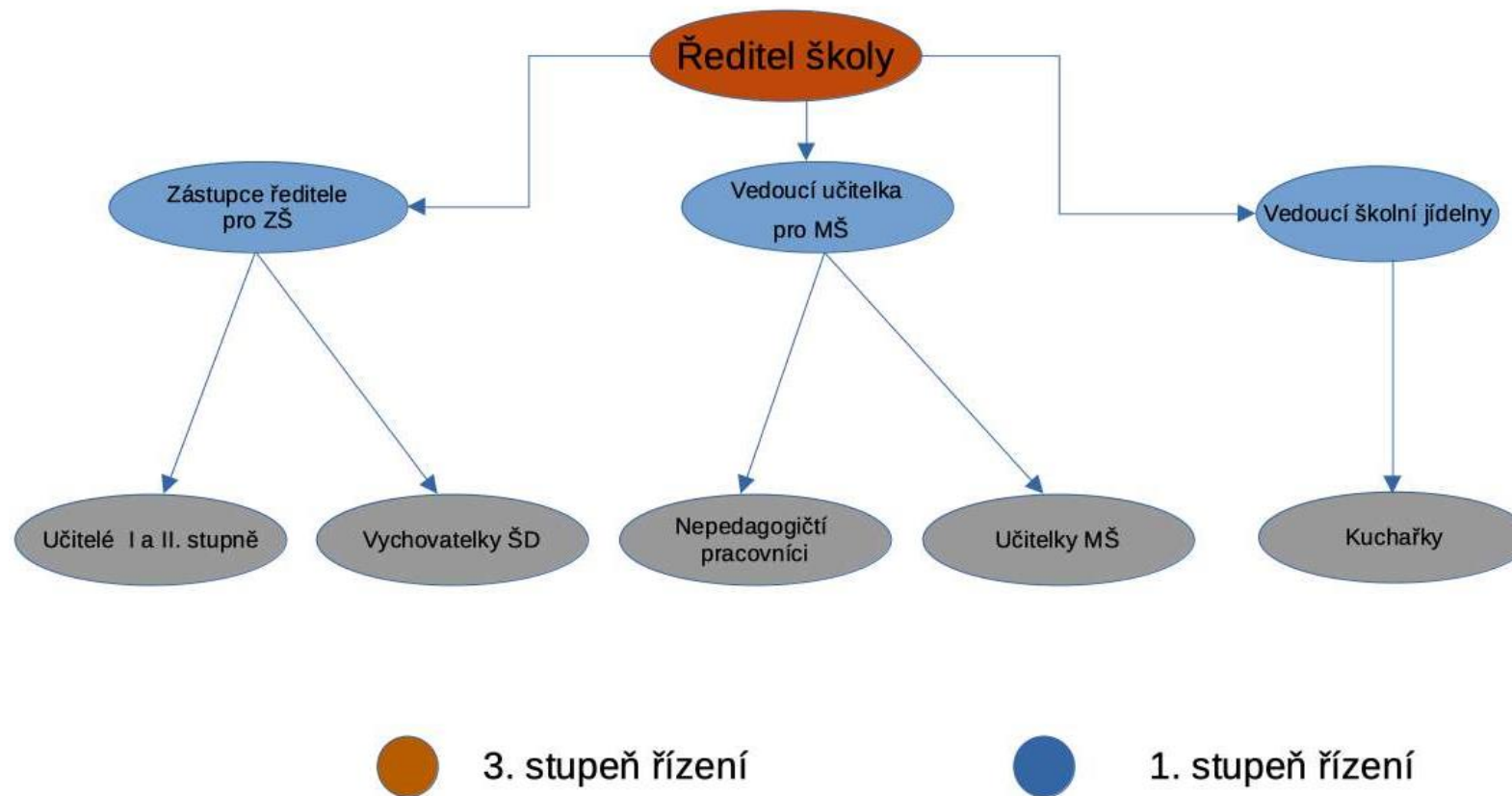
Platový stupeň	Platová třída										
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	15 540	16 860	18 230	19 750	25 040	31 290	31 550	32 120	32 820	33 600	34 860
2	16 110	17 460	18 990	20 560	25 760	31 560	31 850	32 690	33 500	34 620	36 490
3	17 120	18 620	20 200	22 000	26 430	31 930	32 330	33 100	34 850	36 070	38 450
4	18 300	19 870	21 600	23 380	27 650	32 590	33 330	34 340	36 300	38 720	41 640
5	19 470	21 170	23 000	25 020	28 870	33 600	34 380	35 780	38 560	41 700	45 750
6	21 130	22 980	24 890	27 050	30 920	35 330	36 290	37 770	41 780	45 140	49 450
7	21 720	23 580	25 590	27 810	31 800	36 130	37 060	38 790	42 780	46 260	50 630

ORGANIZAČNÍ SCHÉMA ŠKOLY – malotřídní ZŠ, MŠ



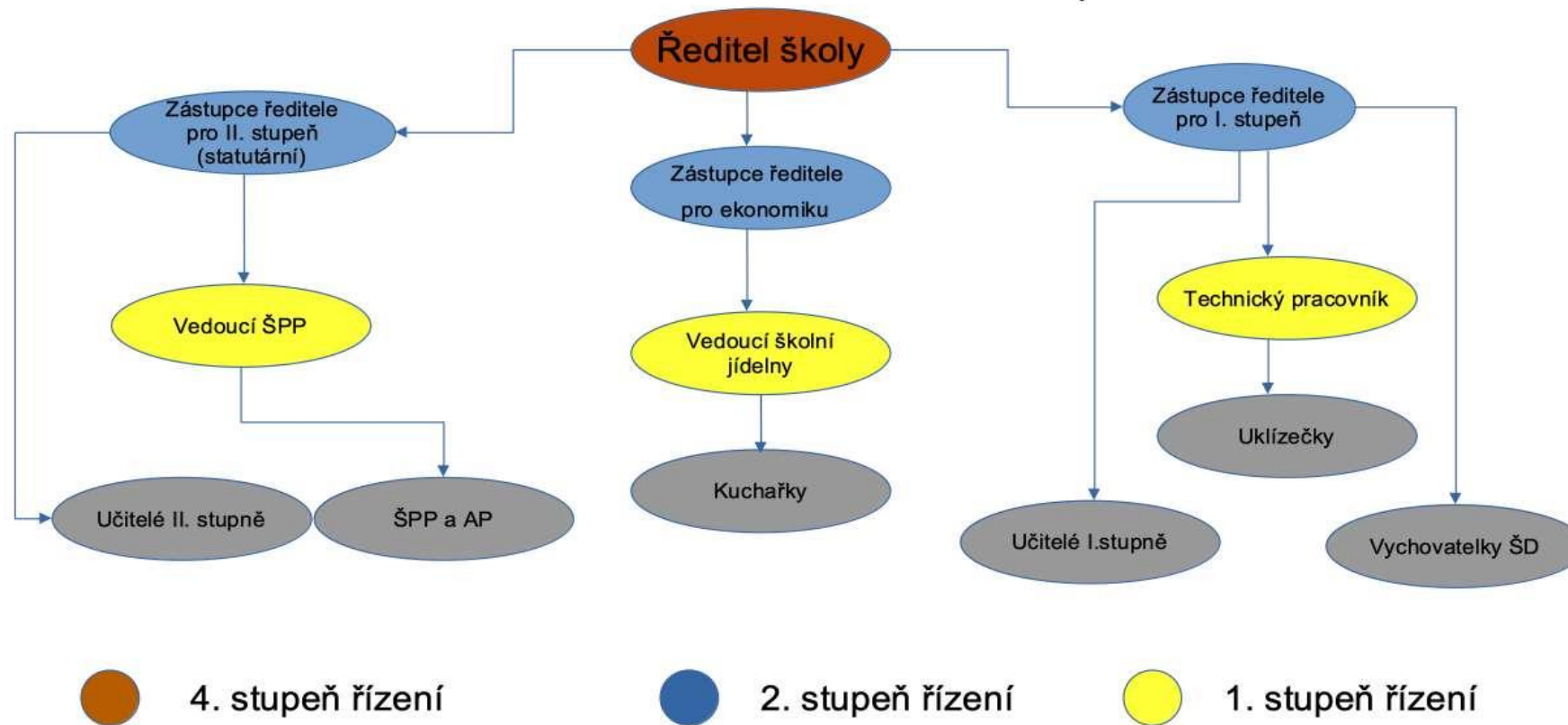
Příplatek za vedení: Příklad organizační struktury školy s vyznačením stupňů řízení

ORGANIZAČNÍ SCHÉMA ŠKOLY – ZŠ a MŠ



Příplatek za vedení: Příklad organizační struktury školy s vyznačením stupňů řízení

ORGANIZAČNÍ SCHÉMA ŠKOLY – 4. stupeň řízení



Příplatek za vedení: Příklad organizační struktury školy s vyznačením stupňů řízení

NENÁROKOVÉ SLOŽKY

OSOBNÍ PŘÍPLATEK

- Zohledňuje **dlouhodobou** kvalitu práce ředitele
- Po jeho přiznání se stává složkou nárokovou, jeho úpravy musí být odůvodněny prokazatelnou změnou pracovního výkonu
- Zřizovatel může přiznat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně (výjimka u všeobecně uznávaného odborníka až do výše 100 % – musí být prokázána jeho kvalita)
- Důležitým krokem ke stanovení výše osobního příplatku jsou KRITÉRIA – vnitřní předpis zřizovatele
- Osobní příplatek je základním motivačním prvkem

ODMĚNA

- **Mimořádná odměna** - za splnění mimořádného či zvláště významného pracovního úkolu
- **Cílová odměna** - za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu
- Odměna se obvykle vyplácí z finančních prostředků školy od státu, může být ale vyplacena i z prostředků zřizovatele, a to zejména dle činností, za které se odměňuje.
- **Odměna pro ředitele, nikoli pro školu!**



KRITÉRIA PRO HODNOCENÍ

Doporučené oblasti hodnocení vycházejí z kritérií kvalitní školy zpracovaných ČŠI:

- koncepce a rozvoj školy
- spolupráce a komunikace
- klima školy
- personální vedení
- kvalitní výuka
- podpora žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a nadaných žáků
- management školy

KRITÉRIA JAKO SMART CÍLE

Specifický

Měřitelný

Dosažitelný

Realistický

Časově
ohraničený

DOPORUČENÍ PRO EFEKTIVNÍ ODMĚŇOVÁNÍ ŘEDITELŮ

- Výběr kritérií hodnocení
- Stanovení osobního příplatku
- Určení cílů na konkrétní období
- Pravidelné hodnotící rozhovory



POUŽÍVÁNÍ KRITÉRIÍ - PŘÍKLADY

1. Koncepce a rozvoj školy		komentář ředitele	ředitel	zřizovatel	stanovení cíle	termín do	odměna	splněno dne
1.	Škola má jasně formulované cíle rozvoje školy, které jsou promítnuty do ŠVP. Pedagogové cíle znají a naplňují.		🟡	●				
2.	Ředitel školy dokáže popsat a dokladovat způsob vlastního hodnocení školy.		❌	❌	Připravit návrh autoevaluační školy	30.06.2023	15 000 Kč	
3.	Cíle rozvoje školy jsou veřejně dostupné, tak aby se s nimi rodiče dětí mohli seznámit.		🟡	●				
4.	Cíle rozvoje školy jsou v souladu se Strategii 2030+		🟡	●				
2. Spolupráce a komunikace		komentář ředitele	ředitel	zřizovatel	stanovení cíle	termín do	odměna	splněno dne
1.	Ředitel školy spolupracuje se zřizovatelem, včas ho informuje o důležitých záležitostech, projednává s ním zásadní rozhodnutí.		●	●				
2.	Ředitel školy umožňuje rodičům přicházet s vlastními podněty a podporuje zapojení rodičů do života školy. Případné konflikty a stížnosti řeší škola profesionálně a konstruktivním způsobem.		●	●				
	Zaměstnanci školy komunikují a jednají s							

POUŽÍVÁNÍ KRITÉRIÍ - PŘÍKLADY

Klima školy

Škola podporuje zapojení žáků do života školy např. formou školních samospráv, podílením se na tvorbě pravidel, společného plánování atp. Žáci mají mít ve škole příležitost rozvíjet kompetence k občanství, podílet se na rozhodování, nést odpovědnost, přispívat v rámci svých možností. Pokud jsou žáci k těmto hodnotám vedeni ve škole, je větší pravděpodobnost, že je budou zastávat i ve svém dospělém životě.

Na co se můžete ptát?

- ? Funguje na škole žákovský parlament nebo jiná forma žákovské samosprávy?
- ? Jak se žáci podílejí na tvorbě společných pravidel?
- ? Jakou podporu mají žáci při organizování svých třídních aktivit a nápadů?
- ? Uvažovali jste, že by žáci mohli sami rozhodovat o určitém obnosu peněz, co se za ně do školy pořídí, udělá?

METODIKA MŠMT

[Metodické doporučení k odměňování](#)

[Hodnoticí formulář ředitele/ky MŠ](#)

[Komentáře ke kritériím hodnocení ředitele/ky MŠ](#)

[Hodnoticí formulář ředitele/ky ZŠ](#)

[Komentáře ke kritériím ZŠ](#)

[Hodnoticí formulář ředitele/ky MŠ+ZŠ](#)

[Vzor platový výměr](#)

[Kompletní informace na Edu.CZ](#)





HODNOCENÍ ŘEDITELE JE NÁSTROJEM,
JAK SPOLEČNĚ S ŘEDITELEM
PLÁNOVAT A REALIZOVAT ROZVOJ ŠKOLY



+420 234 812 163



msmt@msmt.cz



Karmelitská 529/5
118 12 Praha 1



www.msmt.cz



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY