

## Odměňování zaměstnanců KÚ LK

31. 01. 2022 15:29

**Předmět žádosti:** žadatel požadoval následující informace:

1) Zda existuje Vaším úřadem stanovený obecný klíč pro rozdělování odměn, nebo jsou odměny vždy stanovovány pro konkrétního zaměstnance dle volné úvahy ad hoc, nebo je celková odměna složena z kombinace těchto dvou. Pokud existuje vnitřní metodika pro rozdělování odměn či obdobný dokument, žádám o přiložení takového dokumentu.

### **Odpověď:**

Žádný interní dokument (organizační směrnice, příkaz ředitele ani pracovní instrukce) nestanovuje bližší podmínky a omezení pro udělování odměn zaměstnancům krajského úřadu. Dlouhodobě je však v této oblasti zažitá tato praxe. Ředitel úřadu s ohledem na finanční možnosti odvíjející se od skutečného čerpání rozpočtu (položky na platy zaměstnanců) stanovuje vedoucím odborů finanční sumu (limit), kterou mohou využít pro finanční motivaci zaměstnanců zařazených do jimi řízených odborů. Vedoucí poté mají dvě možnosti, jak s touto sumou naložit, a to:

- a) mohou využít možnosti předem sjednat tzv. „cílovou odměnu, která bude zaměstnanci náležet po úspěšném splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu. V takovém případě je se zaměstnancem předem sjednána výše případné odměny a hodnotitelné nebo měřitelné ukazatele plnění úkolu. Toto sjednání probíhá vždy před započítáním plnění úkolu a cílová odměna je sjednána mezi zaměstnancem a ředitelem úřadu. Návrh na sjednání předkládá řediteli příslušný vedoucí odboru, který je nadřízený dotčeného zaměstnance. Následně je podle míry úspěšného splnění úkolu, které posoudí příslušný vedoucí odboru, zaměstnanci vyplacena výše cílové odměny.
- b) mohou po úspěšném splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu navrhnout řediteli úřadu vyplatit zaměstnanci na základě jednoznačného a dostatečně podrobného zdůvodnění odměnu.

Záleží tedy na vedoucích odborů, jaký motivační postup s ohledem na jejich řídicí práci zvolí. Limitování jsou při tom do výše přiznané finanční sumy, přičemž vyšší částky musí vždy náležitě zdůvodnit, aby byla dodržena zásada rovného odměňování. Nutnou podmínkou pro přiznání jakékoliv odměny je jasné a srozumitelné zdůvodnění, které je právě tím motivačním nástrojem v odměňování zaměstnance.

2) Kolik obdobných žádostí jako je tato, tedy dotazujících se na platy a odměny zaměstnanců, Váš úřad obdržel za roky 2019, 2020 a 2021 a v kolika z těchto případů byly

informace na základě žádosti skutečně poskytnuty.

**Odpověď:**

V roce 2019 obdržel KÚ LK jednu žádost o informace, ve které se žadatel dotazoval na plat zaměstnance kraje. V tomto případě bylo vydáno rozhodnutí o odmítnutí žádosti.

V roce 2020 obdržel 3 žádosti o informace jejichž předmětem byly platy či odměny zaměstnanců kraje. V jednom případě byla vydána výzva k úhradě nákladů za mimořádně rozsáhlé vyhledávání informací, z důvodu nezaplacení úhrady byla žádost odložena. V druhém případě bylo vydáno rozhodnutí o odmítnutí žádosti a ve třetím případě byly informace poskytnuty.

V roce 2021 to byly 2 žádosti o informace s obdobným předmětem požadovaných informací. Z toho u jedné žádosti byly informace poskytnuty a v druhém případě byly informace poskytnuty částečně.