

Metodické stanovisko ministryně pro místní rozvoj č. 7 k Metodickému pokynu k rozvoji lidských zdrojů v programovém období 2014-2020 a v programovém období 2007-2013, verze 2, který je přílohou č. 24 Metodiky řízení programů v programovém období 2014-2020, ve věci osobních příplatků.

Popis situace

Metodické stanovisko č. 7 se vztahuje k Metodickému pokynu k rozvoji lidských zdrojů v programovém období 2014-2020 a v programovém období 2007-2013, verze 2 (dále MP lidské zdroje), který byl schválen usnesením vlády ze dne 16. června 2014 č. 444 a aktualizován s účinností od 1. listopadu 2015.

Metodické stanovisko zohledňuje dosavadní zkušenosti z praktické aplikace nastavených pravidel MP lidské zdroje a z nich pramenící **potřebu zjednodušení a zpřehlednění podmínek**. Navazuje tím na revizi pravidel a požadavků v oblasti výběrových řízení, provedenou metodickým stanoviskem č. 6. Zároveň však zachovává klíčový důraz, který je kladen na **vazbu mezi výsledky hodnocení zaměstnance a možnosti jeho finanční motivace v průběhu roku, vč. příslušných limitů**.

Cílem vydávaného stanoviska je podporovat řádné, včasné a efektivní čerpání prostředků ESI fondů prostřednictvím zjednodušování a zpřehledňování podmínek Jednotného metodického prostředí.

Metodické stanovisko

V souladu s výše uvedeným jsou stanoviskem upraveny podmínky v oblasti odměňování zaměstnanců, konkrétně kapitoly č. 13. Odměňování zaměstnanců, části 13.II, první odstavce:

„Zaměstnanci lze osobní příplatek přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout na návrh vedoucího zaměstnance, není-li platnou legislativou stanoveno jinak. Maximální možná celková výše osobního příplatku zaměstnance již hodnoceného (v souladu s požadavky zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, nebo kapitolou č. 12, část II. Hodnocení zaměstnanců, body 2, 4 a 5) vychází z výsledků hodnocení a limity (dle bodu 13.II.1) musí být vždy respektovány. Do prvního hodnocení zaměstnance jsou limity dány § 131 zákoníku práce.“

Úprava tohoto odstavce reaguje na praktické zkušenosti, potřebu zjednodušení a zpřehlednění podmínek a poskytuje vedoucím zaměstnancům (není-li platnou legislativou¹ stanoveno jinak) možnost změn jejich osobních příplatků v průběhu roku, ať již ve vazbě na pracovní výkon zaměstnance, změnu jeho pracovní náplně či změnu jeho zařazení, převedení či jmenování na jiné služební/pracovní místo.

Toto stanovisko bylo konzultováno s řídicími orgány Auditním orgánem a Platebním a certifikačním orgánem Ministerstva financí.

¹ Jedná se zejména o zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků, v platném znění, a zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě v platném znění.

Další postup

Změny, vyplývající ze stanoviska, budou v MP lidské zdroje promítnuty při nejbližší aktualizaci. Metodické stanovisko bude zveřejněno na webových stránkách www.dotaceEU.cz, a to v části, kde je k dispozici text MP lidské zdroje.

Účinnost

Toto metodické stanovisko vstupuje v platnost dnem podpisu příslušného dopisu ministryně pro místní rozvoj s účinností od 1. ledna 2018.