



Městská část Praha 7

Rada MČ Praha 7

ZÁSADY

č. 1 ze dne 25.04.2023
s účinností od 01.05.2023

**pro udělování mimořádných odměn ředitelům školských zařízení
zřizovaných MČ Praha 7**

Schváleno usnesením Rady MČ Praha 7 č. 0266/23-R z jednání č. 18 ze dne 25.04.2023

1. ÚVOD

Hodnocení práce ředitelů školských zařízení, kteří jsou statutárními orgány příspěvkových organizací zřizovaných MČ Praha 7 a jejich následné odměňování, je důležitým nástrojem pro výkon působnosti MČ Praha 7 jakožto jejich zřizovatele.

Tato pravidla respektují rovné příležitosti. Dodržování těchto principů znamená vyloučení jakékoliv formy diskriminace.

Zásady pro udělování mimořádných odměn ředitelům školských zařízení zřizovaných MČ Praha 7 vycházejí z platné legislativy – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, Metodického doporučení pro zřizovatele k odměňování ředitelů, vydaného MŠMT, a jsou v souladu se Zásadami řízení příspěvkových organizací zřizovaných MČ Praha 7 č. 3 ze dne 6. 12. 2022, schválenými usnesením RMČ č. 0827/22-R, i Strategií 2030 MČ Prahy 7.

1.1 Účel

Účelem těchto pravidel je zavedení pravidelného, jednotného a objektivního hodnocení ředitelů a stanovení kritérií hodnocení, na jejichž základě se stanoví mimořádná odměna ředitelům příspěvkových organizací – školských zařízení.

1.2 Cíl

Pravidelné hodnocení umožňuje zřizovateli a ředitelům sladovat koncepční směřování škol a školek v souladu s klíčovými strategickými dokumenty, zejména Strategií vzdělávací politiky ČR 2030+ a Strategií 2030 MČ Praha 7.

Cílem zavedení kritérií hodnocení je:

- 1) Umožnit ředitelům školských zařízení v pravidelných intervalech osobně prezentovat zástupcům zřizovatele výsledky své činnosti.
- 2) Poskytnout ředitelům školských zařízení zpětnou vazbu k jejich pracovnímu výkonu.
- 3) Zintenzivnit a zkvalitnit vzájemnou komunikaci mezi ředitelem školského zařízení a zřizovatelem.
- 4) Stanovit oblasti hodnocení (viz přílohy č. 1, 2, 3) v souladu se Strategií vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+:
 - a) koncepce a rozvoj školy,
 - b) spolupráce a komunikace,
 - c) klima školy,
 - d) personální vedení,
 - e) kvalitní vzdělávání,
 - f) podpora dětí se specifickými potřebami,
 - g) řízení a hospodaření organizace.

2. ODMĚNY

2.1 Odměny dle § 134 zákoníku práce

- 1) Zřizovatel může poskytnout řediteli, v souladu s § 134 zákoníku práce, odměnu za úspěšné splnění mimořádných nebo zvlášť významných pracovních úkolů.
- 2) Odměny stanovuje Rada MČ Praha 7 (dále jen RMČ) 2x ročně, a to v květnu a listopadu. Hodnoticím obdobím pro mimořádnou odměnu stanovenou RMČ v květnu je prosinec předchozího roku až květen roku, ve kterém je odměna stanovena, pro odměnu stanovenou RMČ v listopadu je hodnoticím obdobím červen až listopad roku, ve kterém je odměna stanovena.
- 3) Odměny jsou stanoveny na základě kritérií hodnocení pro ředitele škol a školských zařízení uvedených v příloze č. 1, 2 a 3.
- 4) RMČ může udělit odměnu řediteli i mimo stanovená kritéria a stanovené termíny, a to za jiné významné úkoly. Za tytéž mimořádné nebo významné úkoly nelze vyplatit odměnu dvakrát.
- 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 se vyplácí v měsíci následujícím po rozhodnutí RMČ o udělení odměny.
- 6) Poskytnutí odměny není nárokové. Odměna je vždy navrhována pevnou částkou.
- 7) Vyplacená odměna se zahrnuje do výpočtu průměrného výdělku. Příspěvková organizace vede v osobním spisu ředitele písemné záznamy o výši poskytnutých odměn.

2.2 Postup pro stanovení odměny

- 1) Ředitel předá vedoucímu odboru vzdělávání a projektového řízení podklady nezbytné pro vyhodnocení stanovených kritérií a následné přiznání odměny. Podklady, které ředitel odevzdává v průběhu roku, již nebude předávat opětovně.
- 2) Podklady budou předány vedoucímu odboru vzdělávání a projektového řízení Úřadu MČ Praha 7 v termínu, formě a rozsahu stanoveném vedoucím odboru, zpravidla do konce dubna a konce října kalendářního roku.
- 3) Podklady jsou zejména:
 - Kompletně vyplněný hodnoticí formulář (viz příloha č. 1, 2, 3),
 - inspekční zpráva České školní inspekce,
 - výroční zpráva o činnosti příspěvkové organizace,
 - výsledky veřejnosprávních kontrol zřizovatele nebo jiných kontrolních orgánů,
 - zhodnocení komunikace a spolupráce ředitelů s příslušnými odbory ÚMČ P7,
 - případná dotazníková šetření spokojenosti zaměstnanců, dětí a žáků příspěvkové organizace a jejich zákonných zástupců,
 - agenda stížností,
 - další materiály dle požadavků hodnotitelů.
- 4) Hodnocení dle kritérií a návrh výše odměny provádí příslušný člen rady ve spolupráci s vedoucím odboru vzdělávání a projektového řízení. K hodnocení mohou být přizvány další osoby, které mají z úrovně městské části odbornou erudici k příspěvkové organizaci.

- 5) Hodnoticí pohovor probíhá osobně za účasti zástupců zřizovatele, popřípadě online, ředitel může být vyzván případně k doplnění dalších podkladů.
- 6) Ředitel bude seznámen s výsledkem hodnocení.
- 7) Následně vedoucí odboru vzdělávání a projektového řízení dle pokynů člena rady připraví materiál do RMČ k rozhodnutí o výši odměny.
- 8) Vedoucí odboru písemně informuje ředitele o výsledku rozhodnutí RMČ.

2.3 Odměny dle § 224 zákoníku práce

Ředitelům školských zařízení lze poskytovat odměny podle § 224 odst. 2 písm. a) a b) zákoníku práce:

- a) při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru, po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod. Jde o ocenění dlouhodobých pracovních zásluh,
- b) za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek.

Výše této odměny je stanovena vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou příslušné příspěvkové organizace a nepodléhá schválení Radou MČ Praha 7.

Mgr. Jan Čížinský v. r.
starosta MČ Praha 7

Přílohy:

- Příloha č. 1 – Hodnoticí formulář ředitele MŠ
- Příloha č. 2 – Hodnoticí formulář ředitele ZŠ
- Příloha č. 3 – Hodnoticí formulář ředitele ZŠ a MŠ

KRITÉRIA HODNOCENÍ ŘEDITELE MŠ

Jméno a příjmení ředitele:		PLATOVÝ VÝMĚR		DOPLŇUJÍCÍ ÚDAJE				
		platová třída		Hodnocené období:				
		platový stupeň		Datum hodnotícího pohovoru:				
		tarifní plat						
		nejvyšší stupeň v platové třídě						
		zvláštní příplatky						
		příplatek za vedení v %						
		příplatek za vedení						
		výsledek hodnocení						
		odměna dle hodnocení						
		Hrubý plat celkem						
max. počet bodů za kritéria								
1. Koncepce a rozvoj školy		komentář ředitele	ředitel	řizovatel	stanovení cíle	termín do	odměna	splněno dne
Škola má jasně formulované cíle rozvoje školy, které jsou promítnuty do ŠVP. Pedagogové cíle znají a naplňují.								
Ředitel školy dokáže popsat a dokladovat způsob vlastního hodnocení školy.								
Cíle rozvoje školy jsou veřejně dostupné, tak aby se s nimi rodiče dětí mohli seznámit.								
Cíle rozvoje školy jsou v souladu se Strategii 2030+								
2. Spolupráce a komunikace		komentář ředitele	ředitel	řizovatel	stanovení cíle	termín do	odměna	splněno dne
Ředitel školy spolupracuje se žřizovatelem, včas ho informuje o důležitých záležitostech, projednává s ním zásadní rozhodnutí, směrem do školy i navenek komunikuje v souladu se žřizovatelem.								
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 dětmi, kolegy i rodiči respektujícím a přátelským způsobem.								
Škola se v souladu s ŠVP zapojuje do života v obci a spolupracuje se školami i dalšími organizacemi v regionu.								
3. Klima školy		komentář ředitele	ředitel	řizovatel	stanovení cíle	termín do	odměna	splněno dne
Škola dbá na vytváření bezpečného prostředí pro každé dítě, respektuje jeho individuální potřeby, podporuje týmovou spolupráci, nikoli soutěživost a rivalitu.								
Škola věnuje pozornost osobnostnímu rozvoji a psychosociálním potřebám dítěte.								
Škola vytváří prostředí, které je čisté, udržované a podnětné.								
Škola zjišťuje spokojenost dětí, zaměstnanců i rodičů a přijímá opatření potřebná ke zlepšení.								
4. Personální vedení		komentář ředitele	ředitel	řizovatel	stanovení cíle	termín do	odměna	splněno dne
Ředitel usiluje o stabilní kvalifikovaný pedagogický tým, zajišťuje adaptační proces začínajících učitelů.								
Ředitel klade důraz na vlastní cílený profesní rozvoj i rozvoj dalších členů vedení školy.								
Ředitel podporuje cílený rozvoj a vzdělávání všech zaměstnanců. K tomu využívá vhodných motivačních nástrojů např. kritérií hodnocení a odměňování zaměstnanců. Kritéria pedagogy motivují k neustálému zvyšování kvality vzdělávání.								
Ředitel podporuje spolupráci, poskytování vzájemné podpory a zpětné vazby pedagogů uvnitř školy, příp. i s pedagogy jiných škol.								
5. Kvalitní vzdělávání		komentář ředitele	ředitel	řizovatel	stanovení cíle	termín do	odměna	splněno dne
Ředitel pravidelně vyhodnocuje obsah i metody vzdělávání, zda jsou v souladu s cíli ŠVP, podporují individuální přístup a motivují děti k rozvoji a vzdělávání.								
Ředitel pravidelně vyhodnocuje výsledky dětí vzhledem ke vzdělávacím cílům ŠVP a přijímá potřebná opatření..								
Pedagogové nabízejí dětem aktivity podporující objevování, experimentování, kladení otázek, tvořivost a samostatnost.								
Škola vyváženě a účelně zařazuje různé metody a formy vzdělávání – individuální práci dětí, činnosti v malých skupinkách i společné aktivity celé třídy								
6. Podpora dětí se specifickými potřebami		komentář ředitele	ředitel	řizovatel	stanovení cíle	termín do	odměna	splněno dne
Ředitel podporuje např. formou DVPP rozvoj kompetencí pedagogů v oblasti vzdělávání dětí se speciálními vzdělávacími potřebami.								
Škola spolupracuje s odbornými pracovišti (PPP, SPC, atd.), je připravena přijmout děti, které vyžadují speciální péči.								
Škola se věnuje práci s nadanými dětmi a nabízí jim činnosti pro jejich individuální rozvoj.								
Škola aktivně spolupracuje s rodinami dětí se speciálními vzdělávacími potřebami s cílem co nejvyšší míry připravenosti každého dítěte na základní vzdělávání								
7. Řízení a hospodaření organizace		komentář ředitele	ředitel	řizovatel	stanovení cíle	termín do	odměna	splněno dne
Škola je manažersky dobře řízena, jsou jasné stanoveny kompetence zaměstnanců, ředitel účelně deleguje úkoly, posiluje odpovědnost a profesní rozvoj dalších vedoucích pracovníků.								
Ředitel plní řádně a včas své povinnosti vyplývající z platné legislativy, respektuje oprávněné pokyny žřizovatele, MŠMT a nadřazených orgánů. Provedené kontroly jsou bez závazných zjištění.								
Škola hospodárně nakládá se svěřeným majetkem a zajišťuje jeho efektivní využívání, má účelně sestavený rozpočet, plní své finanční závazky. Dle možnosti využívá možnosti vícezdrojového financování.								
Ředitel školy efektivně využívá státní rozpočet a možnosti PHmax, dle stanovených kritérií využívá nenárokové složky platu k motivaci zaměstnanců a oceňování kvalitně odvedené práce jednotlivých pracovníků.								
Počet bodů celkem:		0	0			Cílová odměna	0	

KRITÉRIA HODNOCENÍ ŘEDITELE ZŠ

Jméno a příjmení ředitele:

PLATOVÝ VÝMĚR

platová třída

platový stupeň

tarifní plat

nejvyšší stupeň v platové třídě

zvláštní příplatky

příplatek za vedení v %

příplatek za vedení

výsledek hodnocení

odměna dle hodnocení

Hrubý plat celkem

DOPLŮJKOVÉ ÚDAJE

Hodnocené období:

Datum hodnotícího pohovoru:

LEGENDA

0 - nevyhovující

1 - vyžaduje zlepšení

2 - očekávaná úroveň

3 - výborná úroveň

max. počet bodů za kritéria

1. Koncepce a rozvoj školy	komentář ředitele	ředitel	zřizovatel	stanovení cíle	termín do	odměna	splněno dne
Škola má jasně formulované cíle rozvoje školy, které jsou promítnuty do ŠVP. Pedagogové cíle znají a naplňují.							
Ředitel školy dokáže popsat a dokladovat způsob vlastního hodnocení školy.							
Cíle rozvoje školy jsou projednávány se školskou radou a jsou veřejně dostupné tak, aby se s nimi rodiče žáků mohli seznámit.							
Cíle rozvoje školy jsou v souladu se Strategii 2030+							
2. Spolupráce a komunikace	komentář ředitele	ředitel	zřizovatel	stanovení cíle	termín do	odměna	splněno dne
Ředitel školy spolupracuje se zřizovatelem, včas ho informuje o důležitých záležitostech, projednává s ním zásadní rozhodnutí. směřem do školy i navenek komunikuje v souladu se zřizovatelem.							
Ředitel školy spolupracuje se školskou radou, 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 se žáky, kolegy i rodiči respektujícím a přátelským způsobem.							
Škola se v souladu s ŠVP zapojuje do života v obci a spolupracuje se školami i dalšími organizacemi v regionu.							
3. Klíma školy	komentář ředitele	ředitel	zřizovatel	stanovení cíle	termín do	odměna	splněno dne
Škola podporuje zapojení žáků do života školy např. formou školních samospráv, podílením se na tvorbě pravidel, společného plánování atp.							
Škola věnuje pozornost osobnostnímu rozvoji a psychosociálním potřebám dítěte.							
Škola vytváří prostředí, které je čisté, udržované a podnětné. Zázemí školy nabízí vhodné podmínky pro práci, relaxaci i aktivní trávení volného času.							
Škola zjišťuje spokojenost dětí, zaměstnanců i rodičů a přijímá opatření potřebná ke zlepšení.							
4. Personální vedení	komentář ředitele	ředitel	zřizovatel	stanovení cíle	termín do	odměna	splněno dne
Ředitel usiluje o stabilní kvalifikovaný pedagogický tým, zajišťuje adaptační proces začínajících učitelů.							
Ředitel klade důraz na vlastní cílený profesní rozvoj i rozvoj dalších členů vedení školy.							
Ředitel podporuje cílený rozvoj a vzdělávání všech zaměstnanců. K tomu využívá vhodných motivačních nástrojů např. kritérií hodnocení a odměňování zaměstnanců. Kritéria pedagogy motivují k neustálému zvyšování kvality vzdělávání.							
Ředitel podporuje spolupráci, poskytování vzájemné podpory a zpětné vazby pedagogů uvnitř školy, příp. i s pedagogy jiných škol.							
5. Kvalitní výuka	komentář ředitele	ředitel	zřizovatel	stanovení cíle	termín do	odměna	splněno dne
Ředitel pravidelně vyhodnocuje obsah i metody výuky, zda jsou v souladu s cíli ve ŠVP, podporují individuální přístup a motivují žáky k dosahování dobrých výsledků ve vzdělávání.							
Ředitel pravidelně vyhodnocuje výsledky žáků vzhledem ke vzdělávacím cílům ve ŠVP a přijímá potřebná opatření pro zlepšení učení žáků.							
Škola systematicky sleduje vzdělávací pokrok každého žáka. Při plánování a realizaci výuky zohledňuje individuální potřeby žáků i jejich znalosti a dovednosti získané mimo školu.							
Pedagogové se ve své práci zaměřují na rozvoj kompetencí žáků, které budou děti potřebovat pro úspěšný profesní, osobní i občanský život, např. prostřednictvím propojování formálního a neformálního vzdělávání.							
6. Podpora žáků se specifickými potřebami	komentář ředitele	ředitel	zřizovatel	stanovení cíle	termín do	odměna	splněno dne
Ředitel podporuje např. formou DVPP rozvoj kompetencí pedagogů v oblasti výuky žáků ohrožených školním neúspěchem a žáků nadaných.							
Škola má fungující školní poradenské pracoviště a efektivně spolupracuje s dalšími odbornými pracovišti (PPP, SPC, atd.) při vytváření účelné podpory různým skupinám žáků.							
Škola se věnuje práci s nadanými a mimořádně nadanými žáky a nabízí jim činnosti pro jejich individuální rozvoj.							
Žáci ohrožení školním neúspěchem mají možnost využívat specifické formy individuální podpory včetně pomůlek a vybavení, které přinášejí pozitivní efekt.							
7. Řízení a hospodaření organizace	komentář ředitele	ředitel	zřizovatel	stanovení cíle	termín do	odměna	splněno dne
Škola je manažersky dobře řízena. Jsou jasně stanoveny kompetence zaměstnanců, ředitel účelně deleguje úkoly, posiluje odpovědnost a profesní rozvoj dalších vedoucích pracovníků.							
Ředitel plní řádně a včas své povinnosti vyplývající z platné legislativy, respektuje oprávněné pokyny zřizovatele, MŠMT a nadřízených orgánů. Provedené kontroly jsou bez závažných zjištění.							
Škola hospodárně nakládá se svěřeným majetkem a zajišťuje jeho efektivní využívání, má účelně sestavený rozpočet, plní své finanční závazky. Dle možností využívá možnosti vícezdrojového financování.							
Ředitel školy efektivně využívá státní rozpočet a možnosti PHmax, dle stanovených kritérií využívá nenárokové složky platu k motivaci zaměstnanců a oceňování kvalitně odvedené práce jednotlivých pracovníků.							
Počet bodů celkem:	0	0				0	

KRITÉRIA HODNOCENÍ ŘEDITELE ZŠ A MŠ (společný právní subjekt)

LEGENDA

0 - nevyhovující

1 - vyžaduje zlepšení

2 - očekávaná úroveň

3 - výborná úroveň

max. počet bodů za kritéria

Jméno a příjmení ředitele:

PLATOVÝ VÝMĚR

platová třída

platový stupeň

tarifní plat

nejvyšší stupeň v platové třídě

příplatek za vedení v %

příplatek za vedení

výsledek hodnocení

odměna dle hodnocení

Hrubý plat celkem

DOPLŇUJÍCÍ ÚDAJE

Hodnocené období:

Datum hodnotícího pohovoru:

1. Koncepce a rozvoj školy	komentář ředitele	ředitel	zřizovatel	stanovení cíle	termin 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.							
3. Cíle rozvoje školy jsou projednávány s rodiči dětí/školskou radou a jsou veřejně dostupné tak, aby se s nimi rodiče mohli seznámit.							
4. Cíle rozvoje školy jsou v souladu se Strategií 2030+.							
2. Spolupráce a komunikace	komentář ředitele	ředitel	zřizovatel	stanovení cíle	termin do	odměna	splněno dne
1. Ředitel školy spolupracuje se zřizovatelem, včas ho informuje o důležitých záležitostech, projednává s ním zásadní rozhodnutí, směrem do školy i navenek komunikuje v souladu se zřizovatelem.							
2. Ředitel školy umožňuje rodičům přicházet s vlastními podněty a podporuje jejich zapojení do života školy. Případné konflikty a stížnosti řeší škola profesionálně a konstruktivním způsobem.							
3. Zaměstnanci školy komunikují a jednají s dětmi/žáky, kolegy i rodiči respektujícím a přátelským způsobem.							
4. Škola se v souladu s ŠVP zapojuje do života v obci a spolupracuje se školami i dalšími organizacemi v regionu.							
3. Klima školy	komentář ředitele	ředitel	zřizovatel	stanovení cíle	termin do	odměna	splněno dne
1. Škola respektuje individuální potřeby dítěte/žáka a podporuje týmovou spolupráci, např. v případě žáků zapojení se do školních samospráv, podílení se na tvorbě pravidel atp.							
2. Škola věnuje pozornost osobnostnímu rozvoji a psychosociálním potřebám dítěte.							
3. Škola vytváří prostředí, které je čisté, udržované a podnětné.							
4. Škola zjišťuje spokojenost dětí, zaměstnanců i rodičů a přijímá opatření potřebná ke zlepšení.							
4. Personální vedení	komentář ředitele	ředitel	zřizovatel	stanovení cíle	termin do	odměna	splněno dne
1. Ředitel usiluje o stabilní kvalifikovaný pedagogický tým, zajišťuje adaptační proces začínajících učitelů.							
2. Ředitel klade důraz na vlastní cílený profesní rozvoj i rozvoj dalších členů vedení školy.							
3. Ředitel podporuje cílený rozvoj a vzdělávání všech zaměstnanců. K tomu využívá vhodných motivačních nástrojů např. kritérií hodnocení a odměňování zaměstnanců. Kritéria pedagogy motivují k neustálému zvyšování kvality vzdělávání.							
4. Ředitel podporuje spolupráci, poskytování vzájemné podpory a zpětné vazby pedagogů uvnitř školy, příp. i s pedagogy jiných škol.							
5. Kvalitní vzdělávání/výuka	komentář ředitele	ředitel	zřizovatel	stanovení cíle	termin do	odměna	splněno dne
1. Ředitel pravidelně vyhodnocuje obsah i metody výuky, zda jsou v souladu s cíli ve ŠVP, podporují individuální přístup a motivují děti/žáky k rozvoji vzdělávání.							
2. Ředitel pravidelně vyhodnocuje výsledky dětí/žáků vzhledem ke vzdělávacím cílům ve ŠVP a přijímá potřebná opatření pro zlepšení.							
3. Škola systematicky sleduje vzdělávací pokrok každého dítěte/žáka. Zohledňuje jeho individuální potřeby, znalosti, podporuje jeho tvořivost a samostatnost.							
4. Škola vyvážené a účelně zařazuje různé metody a formy vzdělávání: individuální a skupinové; propojuje formální a neformální vzdělávání pro dosažení optimálního rozvoje kompetencí dětí/žáků.							
6. Podpora dětí/žáků se specifickými potřebami	komentář ředitele	ředitel	zřizovatel	stanovení cíle	termin do	odměna	splněno dne
1. Ředitel podporuje např. formou DVPP rozvoj kompetencí pedagogů v oblasti výuky dětí se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků ve škole neúspěšných či nadaných.							
2. Škola efektivně spolupracuje s dalšími odbornými pracovišti (PPP, SPC, atd.), nebo má fungující školní poradenské pracoviště. Je připravena přijmout děti/žáky vyžadující speciální péči.							
3. Škola se věnuje práci s nadanými dětmi/žáky a nabízí jim činnosti pro jejich individuální rozvoj.							
4. Děti se speciálními vzdělávacími potřebami a žáci ve školách ohrožení školním neúspěchem mají možnost využívat specifické formy individuální podpory včetně pomůcek a vybavení. Škola aktivně spolupracuje s rodinami těchto dětí.							
7. Řízení a hospodaření organizace	komentář ředitele	ředitel	zřizovatel	stanovení cíle	termin do	odměna	splněno dne
1. Škola je manažersky dobře řízena, jsou jasně stanoveny kompetence zaměstnanců, ředitel účelně deleguje úkoly, posíluge odpovědnost a profesní rozvoj dalších vedoucích pracovníků.							
2. Ředitel plní řádně a včas své povinnosti vyplývající z platné legislativy, respektuje oprávněné pokyny zřizovatele, MŠMT a nadřízených orgánů. Provedené kontroly jsou bez závazných zjištění.							
3. Škola hospodárně nakládá se svěřeným majetkem a zajišťuje jeho efektivní využívání, má účelně sestavený rozpočet, plní své finanční závazky. Dle možností využívá možnosti vícezdrojového financování.							
4. Ředitel školy efektivně využívá státní rozpočet a možnosti PHmax, dle stanovených kritérií využívá nenárokové složky platů k motivaci zaměstnanců a oceňování kvalitně odvedené práce jednotlivých pracovníků.							
Počet bodů celkem:		0	0			0	