



**Pravidla pro hodnocení výkonu činnosti ředitelů/ředitelek škol a školských zařízení vykonávajících činnost v oblasti speciálního vzdělávání, v zařízeních vykonávajících činnost v oblasti ústavní a ochranné výchovy, pro preventivně výchovnou péči řízených příslušným odborem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy**

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vydává Pravidla pro hodnocení výkonu činnosti (dále jen „hodnocení“) ředitelů/ředitelek (dále jen „ředitelů“) škol a školských zařízení vykonávajících činnost v oblasti speciálního vzdělávání, v zařízeních vykonávajících činnost v oblasti ústavní a ochranné výchovy, pro preventivně výchovnou péči řízených příslušným odborem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „pravidla“ a „MŠMT“), č. j. MSMT-16186/2019-1.

Čl. 1

- 1) Hodnocení ředitelů se vztahuje na všechny ředitele škol a školských zařízení vykonávajících činnost v oblasti speciálního vzdělávání, v zařízeních vykonávajících činnost v oblasti ústavní a ochranné výchovy, pro preventivně výchovnou péči řízených příslušným odborem MŠMT a je v souladu s ustanoveními zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění.
- 2) Hodnocení probíhá 1x za kalendářní rok. Ředitel přímo řízené organizace (dále jen „PŘO“) je hodnocen zřizovatelem na základě plnění jednotlivých hodnotících kritérií. Hodnotící list ředitele PŘO tvoří nedílnou součást jeho osobního spisu a je podkladem pro určení výše osobního příplatku a odměn.
- 3) Hodnocení je zaměřeno na zvládnutí procesu řízení PŘO z manažerského, pedagogického a ekonomického hlediska v daném roce s přihlédnutím k rozdílným podmínkám týkajícím se specializace a velikosti PŘO. Hodnocení je realizováno podle specifických kritérií pro zařízení vykonávající činnost v oblasti speciálního vzdělávání – podle Čl. 3 – A (Příloha č. 1) a pro zařízení vykonávající činnost v oblasti pro výkon ústavní a ochranné výchovy, pro preventivně výchovnou péči – podle Čl. 3 – B (Příloha č. 2).
- 4) Podkladem pro hodnocení ředitele PŘO prostřednictvím Čl. 3 těchto pravidel je Standard ředitele a dále:
  - a) výroční zpráva PŘO za předchozí kalendářní rok
  - b) hodnocení, inspekční zprávy a protokoly o kontrole České školní inspekce (dále jen „ČŠI“) z kontrol proběhlých v posledních dvou letech a závěry kontrol jiných orgánů
  - c) zprávy z kontrolní činnosti hospodaření a Rozbory hospodaření PŘO za příslušný kalendářní rok
  - d) plnění Pokynu, kterým se vymezují základní vztahy MŠMT k řízení státních příspěvkových organizací, které zřizuje, vykonávajících činnost školy v oblasti speciálního vzdělávání, č. j. MŠMT – 23574/2017-4, v oblasti pro výkon ústavní a ochranné výchovy, pro preventivně výchovnou péči, č. j. MŠMT – 32811/2017.
  - e) řádné a včasné plnění/neplnění povinností uložených zákonem vůči zřizovateli
  - f) příloha č. 3 A, 3 B Sebehodnocení ředitele PŘO; autoevaluaci může ředitel PŘO provádět dobrovolně, na základě vlastního uvážení
  - g) zápisy ze školských rad
  - h) zápisy z metodických návštěv realizovaných pracovníky věcných útvarů MŠMT
  - i) další podklady významné pro tuto činnost.
- 5) V případě nejasností si může věcně příslušný odbor vyžádat od gesčně odpovědných útvarů MŠMT další potřebné podklady.
- 6) Cílem sebehodnocení ředitele PŘO prostřednictvím Přílohy č. 3 těchto pravidel je umožnit řediteli PŘO vlastní autoevaluaci, která bude sloužit jako doplňující podklad pro jeho hodnocení ze strany MŠMT z důvodu zajištění sjednocení a objektivního posouzení kvality řízení PŘO. Referenční rámec

pro sebehodnocení ředitele PŘO tvoří Standard ředitele a Kritéria hodnocení podmínek, průběhu a výsledků vzdělávání v daném školním roce, která jsou zveřejňovaná na webových stránkách ČŠI.

## Čl. 2

### Harmonogram hodnocení ředitelů PŘO

Do 31. 12.	Sebehodnocení ředitele PŘO.
Do 30. 11. a 31. 5. (pro stanovování odměn a cílových odměn)	Hodnocení ředitelů PŘO za uplynulý kalendářní rok v ekonomické oblasti v bodech b), d) do 30. 11. a v bodech a), c), e) do 31. 5. věcně příslušným útvarem sekce ekonomické; předání zjištění věcně příslušnému odboru sekce vzdělávání.
Do 3. 6. a 3. 12.	Zpracování návrhu na výši cílových odměn ředitele PŘO věcně příslušným odborem sekce vzdělávání ve spolupráci s útvarem MŠMT, jež má v gesci tvorbu personálních opatření ředitelů PŘO.
Do 15. 2. (pro stanovování osobních příplatků)	Vedoucí oddělení věcně příslušného odboru sekce vzdělávání provede hodnocení.
Do 25. 2.	Zpracování doporučení k osobnímu příplatku ředitele PŘO věcně příslušným odborem ve spolupráci s útvarem MŠMT, jež má v gesci tvorbu personálních opatření ředitelů PŘO. Schválení hodnocení a výše osobního příplatku ředitelem věcně příslušného odboru sekce vzdělávání a náměstkem pro řízení sekce vzdělávání.
Do 1. 3.	Vyrozumění ředitele PŘO o výsledku hodnocení a výši osobního příplatku, předání platového výměru.
Od 1. 3.	Účinnost změn ve výši osobního příplatku.
Dle potřeby	Přiznání odměny řediteli PŘO za splnění mimořádného úkolu.

## Čl. 3 – A

### Kritéria k hodnocení výkonu činnosti ředitelů škol a školských zařízení vykonávajících činnost v oblasti speciálního vzdělávání

#### Kritéria hodnocení související s řízením školy z pedagogického hlediska

1. Řídící činnost (váha 6)
  - a) vedení zaměstnanců – komunikace, týmová spolupráce
  - b) plánování a průběžné vyhodnocení řídicích činností
  - c) dokumentace PŘO (dle § 28 zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů)
  - d) znalost a dodržování právních předpisů
  - e) závěry kontrolní činnosti
  - f) evaluace PŘO a její realizace
  - g) spolupráce a komunikace se zák. zástupci žáků a zřizovatelem prostřednictvím školské rady
  - h) koncepce PŘO a její realizace
2. Řízení pedagogického procesu (váha 6)
  - a) školní a školská poradenská činnost
  - b) práce pedagogické rady
  - c) minimální preventivní program
  - d) vzdělávací výsledky žáků
  - e) zajištění kvality vzdělávání
  - f) podpora žáků při vzdělávání



3. *Profesní rozvoj (váha 4)*
  - a) vzdělávání ředitele PŘO
  - b) další vzdělávání pedagogických pracovníků
  - c) odborná kvalifikace pedagogických pracovníků
4. *Rozvoj mimotřídních a mimoškolních aktivit (váha 4)*
  - a) pořádání školních a mimoškolních akcí
  - b) nabídka zájmových činností
  - c) další formy identifikace žáků se školou/školským zařízením
5. *Vytváření image PŘO (váha 4)*
  - a) veřejná prezentace činnosti školy a výsledků školy, školských zařízení
  - b) spolupráce se zákonnými zástupci a osobami odpovědnými za výchovu, organizacemi, veřejností, zřizovatelem, jinými školami apod.
  - c) spolupráce s orgány veřejné moci, řešení podnětů a stížností
6. *Hodnocení ČŠI (váha 6)*
  - a) podmínky vzdělávání
  - b) průběh vzdělávání
  - c) výsledky vzdělávání
  - d) přijatá opatření a zlepšování slabých stránek identifikovaných ČŠI
7. *Majetek a finanční zdroje (váha 5)*
  - a) péče o majetek a jeho obnova
  - b) ekonomické využití prostor PŘO
  - c) získávání dalších finančních zdrojů

#### **Kritéria hodnocení související s řízením školy z ekonomického hlediska**

8. *Kritéria hodnocení z ekonomického hlediska (váha 6)*
  - a) hospodaření s finančními prostředky zřizovatele
  - b) objem celkových nákladů v hlavní činnosti jako ukazatel náročnosti ekonomického řízení
  - c) úroveň zpracování podkladů k rozborům a další podklady v ekonomické oblasti
  - d) úroveň účetnictví
  - e) včasné předkládání v rozsahu a termínech ekonomickému odboru

#### **Čl. 3 – B**

#### **Kritéria k hodnocení výkonu činnosti ředitelů škol a školských zařízení vykonávajících činnost v oblasti ústavní a ochranné výchovy, pro preventivně výchovnou péči**

#### **Kritéria hodnocení související s řízením školy z pedagogického hlediska**

1. *Řídící činnosti (váha 6)*
  - a) koncepce PŘO a její realizace – včetně jejího průběžného vyhodnocování, přijímání relevantních opatření a projednávání cílů se zaměstnanci
  - b) vedení zaměstnanců – komunikace, týmová spolupráce
  - c) plánování a průběžné vyhodnocení řídicích činností
  - d) závěry kontrolní činnosti v zařízení, přijímání relevantních opatření
  - e) spolupráce a komunikace se zřizovatelem, spolupráce se školskou radou
  - f) dokumentace PŘO ve vazbě na školský zákon a zákon o výkonu ústavní nebo ochranné výchovy a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních



2. *Řízení pedagogického procesu (váha 6)*
  - a) výsledky vzdělávání dětí
  - b) poskytování péče dětem
  - c) zajištění kvality vzdělávání, péče
  - d) minimální preventivní program
  - e) poskytování péče zákonným zástupcům /rodinám
  - f) pomoc dětem při zařazení do běžného života v souvislosti s ukončováním ústavní péče
3. *Profesní rozvoj (váha 4)*
  - a) vzdělávání ředitele PŘO
  - b) další vzdělávání pedagogických pracovníků
  - c) odborná kvalifikace pedagogických pracovníků
4. *Rozvoj aktivit mimo školu a školské zařízení (váha 4)*
  - a) pořádání školních a mimoškolních akcí
  - b) nabídka zájmových činností
  - c) další formy identifikace žáků/děti se školou/školským zařízením
5. *Vytváření image PŘO (váha 4)*
  - a) veřejná prezentace činnosti školy a výsledků školy, školských zařízení
  - b) spolupráce se zákonnými zástupci a osobami odpovědnými za výchovu, organizacemi, veřejností, zřizovatelem, jinými školami apod.
  - c) spolupráce s orgány veřejné moci, řešení podnětů a stížností
6. *Hodnocení ČŠI (váha 6)*
  - a) podmínky vzdělávání/péče
  - b) průběh vzdělávání/péče
  - c) výsledky vzdělávání/péče
  - d) přijatá opatření a zlepšování slabých stránek identifikovaných ČŠI
7. *Majetek a finanční zdroje (váha 5)*
  - a) péče o majetek a jeho obnova
  - b) ekonomické využití prostor PŘO
  - c) získávání dalších finančních zdrojů

#### **Kritéria hodnocení související s řízením školy z ekonomického hlediska**

8. *Kritéria hodnocení z ekonomického hlediska (váha 6)*
  - a) hospodaření s finančními prostředky zřizovatele
  - b) objem celkových nákladů v hlavní činnosti jako ukazatel náročnosti ekonomického řízení
  - c) úroveň zpracování podkladů k rozborům a další podklady v ekonomické oblasti
  - d) úroveň účetnictví
  - e) včasné předkládání v rozsahu a termínech ekonomickému odboru

#### **Čl. 4**

#### **Přiznání osobního příplatku**

- 1) Osobní příplatek je řediteli PŘO přiznáván na základě ustanovení § 131 zákoníku práce.
- 2) Konkrétní výše osobního příplatku se stanovuje na základě výsledků hodnocení.
- 3) Ředitelům PŘO, kteří nově nastoupí do funkce, bude po dobu zkušební doby v délce šesti měsíců přiznán osobní příplatek ve výši 5 000 Kč, a to s účinností od nástupu do funkce.
- 4) Po uplynutí zkušební doby proběhne hodnocení ředitele PŘO, které bude platné do dalšího termínu řádného hodnocení podle Čl. 2.
- 5) Stanovení výše osobního příplatku se řídí vymezením pravidel v Příloze č. 1, Příloze č. 2.
- 6) Osobní příplatek ředitele PŘO je nenárokovou složkou platu.

#### Čl. 5

##### **Přiznání odměny či cílové odměny**

- 1) Odměna či cílová odměna může být řediteli PŘO přiznána na základě ustanovení § 134 a § 134 a) zákoníku práce.
- 2) Ředitelům PŘO, kteří nově nastoupí do funkce, může být přiznána odměna či cílová odměna až po hodnocení dle harmonogramu uvedeného v Čl. 2.

#### Čl. 6

##### **Přiznání příplatku za vedení**

- 1) Ředitelům PŘO náleží dle § 124 Zákoníku práce příplatek za vedení.
- 2) Konkrétní výši příplatku za vedení stanovuje pro jednotlivé typy zařízení Příloha č. 4 A, Příloha č. 4 B.

#### Čl. 7

##### **Přiznání zvláštního příplatku**

- 1) Ředitelům PŘO náleží dle § 129 Zákoníku práce a přílohy č. 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. zvláštní příplatek.
- 2) Konkrétní výši zvláštního příplatku stanovuje pro jednotlivé typy zařízení Příloha č. 5 A, Příloha č. 5 B.

#### Čl. 8

Hodnocení ředitelů PŘO proběhne poprvé pilotně v prvním kalendářním čtvrtletí roku 2020, tedy za rok 2019, které bude zaměřeno na hodnocení ředitelů jmenovaných nově v období od 1. 1. 2018. S účinností od 1. 3. 2020 bude všem hodnoceným ředitelům PŘO upravena výše osobního příplatku v souladu s výsledky hodnocení prostřednictvím Přílohy č. 1, Přílohy č. 2 těchto pravidel. S účinností od 1. 1. 2021 bude hodnocení zaměřeno na všechny ředitele PŘO.

#### Čl. 9

##### **Závěrečné ustanovení**

- 1) Tato pravidla nabývají platnosti dnem podpisu ministra školství, mládeže a tělovýchovy. Účinnost pravidel nastává 15 dnů po jejich zveřejnění/rozeslání ředitelům PŘO.
- 2) Nedílnou součástí těchto pravidel jsou Přílohy č. 1, č. 2, č. 3 A, č. 3 B, č. 4 A, č. 4 B, č. 5 A, č. 5 B.



### Příloha č. 1 Hodnoticí list ředitele PŘO podle Čl. 3 – A

PŘO: \_\_\_\_\_

Ředitel: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Datum posledního hodnocení: \_\_\_\_\_

Hodnocená oblast	Kritéria hodnocení	Bodové ohodnocení
<b>I. Kritéria hodnocení související s řízením školy z pedagogického hlediska</b>		
1) Řídící činnost Váha 6	a) vedení zaměstnanců – komunikace, týmová spolupráce	
	b) plánování a průběžné vyhodnocení řídicích činností	
	c) dokumentace PŘO (dle § 28 zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů)	
	d) znalost a dodržování právních předpisů	
	e) závěry kontrolní činnosti	
	f) evaluace PŘO a její realizace	
	g) spolupráce a komunikace se zákonnými zástupci a zřizovatelem prostřednictvím školské rady	
	h) koncepce PŘO a její realizace	
<b>Celkem</b>		
2) Řízení pedagogického procesu Váha 6	a) školní a školská poradenská činnost	
	b) práce pedagogické rady	
	c) minimální preventivní program	
	d) vzdělávací výsledky žáků	
	e) zajištění kvality vzdělávání	
	f) podpora žáků při vzdělávání	
<b>Celkem</b>		
3) Profesní rozvoj Váha 4	a) vzdělávání ředitele PŘO	
	b) další vzdělávání pedagogických pracovníků	
	c) odborná kvalifikace pedagogických pracovníků	
<b>Celkem</b>		
4) Rozvoj mimotřídních a mimoškolních aktivit Váha 4	a) pořádání školních a mimoškolních akcí	
	b) nabídka zájmových činností	
	c) další formy identifikace žáků se školou/školským zařízením	



<b>Celkem</b>		
5) Vytváření image PŘO Váha 4	a) veřejná prezentace činnosti a výsledků školy, školských zařízení	
	b) spolupráce se zákonnými zástupci a osobami odpovědnými za výchovu, organizacemi, veřejností, zřizovatelem, jinými školami apod.	
	c) spolupráce s orgány veřejné moci, řešení podnětů a stížností	
<b>Celkem</b>		
6) Hodnocení ČŠI* Váha 6	a) podmínky vzdělávání	
	b) průběh vzdělávání	
	c) výsledky vzdělávání	
	d) přijatá opatření a zlepšování slabých stránek identifikovaných ČŠI	
<b>Celkem</b>		
7) Majetek a finanční zdroje Váha 5	a) péče o majetek a jeho obnova	
	b) ekonomické využití prostor PŘO	
	c) získávání dalších finančních zdrojů	
<b>Celkem</b>		
<b>II. Kritéria hodnocení související s řízením školy z ekonomického hlediska</b>		
8) Ekonomické hledisko Váha 6	a) hospodaření s finančními prostředky zřizovatele	
	b) objem celkových nákladů v hlavní činnosti jako ukazatel náročnosti ekonomického řízení	
	c) úroveň zpracování podkladů k rozborům a další podklady v ekonomické oblasti	
	d) úroveň účetnictví	
	e) včasné předkládání v rozsahu a termínech ekonomickému odboru	
<b>Celkem</b>		

\*Oblast 6) Hodnocení ČŠI – bude posuzována pouze tehdy, pokud v daném školním roce proběhla inspekční činnost ve škole, školském zařízení. V mezidobí hodnocení ČŠI bude tato oblast posuzována zřizovatelem na základě dokumentace školy (např. výroční zprávy) a zjištění o přijatých opatřeních v místě poskytovaného vzdělávání.

**Souhrnné hodnocení ředitele PŘO podle Čl. 3 – A**

Hodnocená oblast	Počet kritérií hodnocení	Váha	Součet bodového ohodnocení	Součin součtu a váhy
<b>I. Kritéria hodnocení z pedagogického hlediska</b>				
1) Řídící činnost	8	6		
2) Řízení pedagogického procesu	6	6		
3) Profesní rozvoj	3	4		
4) Rozvoj mimotřídních a mimoškolních aktivit	3	4		
5) Vytváření image PŘO	3	4		
6) Hodnocení ČŠI	4	6		
7) Majetek a finanční zdroje	3	5		
<b>II. Kritéria hodnocení z ekonomického hlediska</b>				
8) Ekonomické hledisko	5	6		
<b>CELKEM</b>				

**Celkový součet součinů součtu a váhy všech hodnocených oblastí:** \_\_\_\_\_

**Výpočet váženého průměru:**

$$x = \frac{x_1p_1 + x_2p_2 + \dots + x_np_n}{p_1 + p_2 + \dots + p_n}$$

- x – bodové ohodnocení
- p – váha
- součet  $p_1 + p_2 + \dots + p_8 = 41$

**Doporučuji osobní příplatek (vyberte požadované):**

- ponechat v nezměněné výši
- zvýšit na ..... Kč
- snížit na ..... Kč
- odejmout

**Zpracoval:**

Vedoucí oddělení věcně příslušného odboru sekce vzdělávání: \_\_\_\_\_

**Schválil:**

Ředitel věcně příslušného odboru sekce vzdělávání: \_\_\_\_\_

Náměstek pro řízení sekce vzdělávání: \_\_\_\_\_





### Hodnocení oblastí ředitele PŘO podle Čl. 3 – A

V rámci hodnocení oblasti jsou posuzována kritéria, která pod danou oblast spadají. Posuzování bude probíhat prostřednictvím prostudování související dokumentace aj. (výroční zpráva, koncepce rozvoje školy, inspekční zpráva ČŠI apod., viz Čl. 1 odst. 4).

Každá z oblastí je ohodnocena:

- a) 3 body, je-li plněna významně nad rámec nároků na ni kladených
- b) 2 body, je-li řádně plněna v rámci nároků na ni kladených
- c) 1 bodem, je-li plněna v rámci nároků na ni kladených s částečnými výhradami, nebo
- d) 0 body, je-li plněna nedostatečně.

Rámcem nároků se rozumí průměrná úroveň plnění hodnotících kritérií, která je vyžadována na pracovním místě.

### Výpočet výsledku hodnocení a výše osobního příplatku

- 1) Maximální bodové ohodnocení, kterého může zaměstnanec dosáhnout při hodnocení všech oblastí, je **105** bodů.
- 2) Zaměstnanec může dosáhnout na základě výpočtu váženého průměru ze všech oblastí počtu maximálně **13,8** bodů. Vážený průměr se zaokrouhuje na jedno desetinné místo.

Hodnocený zaměstnanec dosáhl:

- a) **vynikajících výsledků**, pokud vážený průměr činí alespoň 11,8 bodů,
- b) **velmi dobrých výsledků**, pokud vážený průměr činí alespoň 9,1 bodů a nejvýše 11,7 bodů,
- c) **dobrých výsledků**, pokud vážený průměr činí alespoň 6,3 bodů a nejvýše 9,0 bodů,
- d) **dostačujících výsledků**, pokud vážený průměr činí alespoň 3,5 bodů a nejvýše 6,2 bodů,
- e) **nevyhovujících výsledků**, pokud vážený průměr činí 3,4 body a méně.

Zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů, než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek. Pokud zaměstnanec dosáhl:

- a) **vynikajících výsledků**, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen
- b) **velmi dobrých výsledků**, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 40 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen
- c) **dobrých výsledků**, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 30 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen
- d) **dostačujících výsledků**, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 10 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen
- e) **nevyhovujících výsledků**, nelze osobní příplatek přiznat; takovému zaměstnanci se přiznaný osobní příplatek odejme

Hodnotitel v závěru hodnocení uvede doporučení na ponechání osobního příplatku zaměstnanci v nezměněné výši, jeho zvýšení, snížení nebo odejmutí



## Příloha č. 2 Hodnotící list ředitele PŘO podle Čl. 3 – B

PŘO: \_\_\_\_\_

Ředitel: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Datum posledního hodnocení: \_\_\_\_\_

Hodnocená oblast	Kritéria hodnocení	Bodové ohodnocení
<b>III. Kritéria hodnocení související s řízením školy z pedagogického hlediska</b>		
1) Řídící činnost Váha 6	a) koncepce PŘO a její realizace – včetně jejího průběžného vyhodnocování, přijímání relevantních opatření a projednávání cílů se zaměstnanci	
	b) vedení zaměstnanců – komunikace, týmová spolupráce	
	c) plánování a průběžné vyhodnocení řídicích činností	
	d) závěry kontrolní činnosti v zařízení, přijímání relevantních opatření	
	e) spolupráce a komunikace se zřizovatelem, spolupráce se školskou radou	
	f) dokumentace PŘO ve vazbě na školský zákon a zákon o výkonu ústavní nebo ochranné výchovy a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních	
<b>Celkem</b>		
2) Řízení pedagogického procesu Váha 6	a) výsledky vzdělávání dětí	
	b) poskytování péče dětem	
	c) zajištění kvality vzdělávání, péče	
	d) minimální preventivní program	
	e) poskytování péče zákonným zástupcům /rodinám	
	f) pomoc dětem při zařazení do běžného života v souvislosti s ukončováním ústavní péče	
<b>Celkem</b>		
3) Profesionální rozvoj Váha 4	a) vzdělávání ředitele PŘO	
	b) další vzdělávání pedagogických pracovníků	
	c) odborná kvalifikace pedagogických pracovníků	
<b>Celkem</b>		
4) Rozvoj aktivit mimo školu a školské zařízení Váha 4	a) pořádání školních a mimoškolních akcí	
	b) nabídka zájmových činností	
	c) další formy identifikace žáků/děti se školou/školským zařízením	
<b>Celkem</b>		

5) Vytváření image PŘO Váha 4	a) veřejná prezentace činnosti a výsledků školy, školského zařízení	
	b) spolupráce se zákonnými zástupci a osobami odpovědnými za výchovu, organizacemi, veřejností, zřizovatelem, jinými školami, jinými školskými zařízeními apod.	
	c) spolupráce s orgány veřejné moci, řešení podnětů a stížností	
<b>Celkem</b>		
6) Hodnocení ČŠI* Váha 6	a) podmínky vzdělávání/péče	
	b) průběh vzdělávání/péče	
	c) výsledky vzdělávání/péče	
	d) přijatá opatření a zlepšování slabých stránek identifikovaných ČŠI	
<b>Celkem</b>		
7) Majetek a finanční zdroje Váha 5	a) péče o majetek a jeho obnova	
	b) ekonomické využití prostor PŘO	
	c) získávání dalších finančních zdrojů	
<b>Celkem</b>		
<b>IV. Kriteria hodnocení související s řízením školy z ekonomického hlediska</b>		
8) Ekonomické hledisko Váha 6	a) hospodaření s finančními prostředky zřizovatele	
	b) objem celkových nákladů v hlavní činnosti jako ukazatel náročnosti ekonomického řízení	
	c) úroveň zpracování podkladů k rozborům a další podklady v ekonomické oblasti	
	d) úroveň účetnictví	
	e) včasné předkládání v rozsahu a termínech ekonomickému odboru	
<b>Celkem</b>		

\*Oblast 6) Hodnocení ČŠI – bude posuzována pouze tehdy, pokud v daném školním roce proběhla inspekční činnost ve škole, školském zařízení. V mezidobí hodnocení ČŠI bude tato oblast posuzována zřizovatelem na základě dokumentace školy (např. výroční zprávy) a zjištění o přijatých opatřeních v místě poskytovaného vzdělávání.

### Souhrnné hodnocení ředitele PŘO podle Čl. 3 – B

Hodnocená oblast	Počet kritérií hodnocení	Váha	Součet bodového ohodnocení	Součin součtu a váhy
<b>I. Kritéria hodnocení z pedagogického hlediska</b>				
1) Řídící činnost	6	6		
2) Řízení pedagogického procesu	6	6		
3) Profesní rozvoj	3	4		
4) Rozvoj aktivit mimo školu a školské zařízení	3	4		
5) Vytváření image PŘO	3	4		
6) Hodnocení ČŠI	4	6		
7) Majetek a finanční zdroje	3	5		
<b>II. Kritéria hodnocení z ekonomického hlediska</b>				
8) Ekonomika	5	6		
<b>CELKEM</b>				

Celkový součet součinů součtu a váhy všech hodnocených oblastí: \_\_\_\_\_

Výpočet váženého průměru:

$$x = \frac{x_1p_1 + x_2p_2 + \dots + x_np_n}{p_1 + p_2 + \dots + p_n}$$

- x – bodové ohodnocení
- p – váha
- součet  $p_1 + p_2 + \dots + p_8 = 41$

**Doporučuji osobní příplatek (vyberte požadované):**

- ponechat v nezměněné výši
- zvýšit na ..... Kč
- snížit na ..... Kč
- odejmout

**Zpracoval:**

Vedoucí oddělení věcně příslušného odboru sekce vzdělávání: \_\_\_\_\_

**Schválil:**

Ředitel věcně příslušného odboru sekce vzdělávání: \_\_\_\_\_

Náměstek pro řízení sekce vzdělávání: \_\_\_\_\_



### Hodnocení oblastí ředitele PŘO podle Čl. 3 – B

V rámci hodnocení oblasti jsou posuzována kritéria, která pod danou oblast spadají. Posuzování bude probíhat prostřednictvím prostudování související dokumentace aj. (výroční zpráva, koncepce rozvoje školy, inspekční zpráva ČŠI apod., viz Čl. 1 odst. 4).

Každá z oblastí je ohodnocena:

- a) 3 body, je-li plněna významně nad rámec nároků na ni kladených
- b) 2 body, je-li řádně plněna v rámci nároků na ni kladených
- c) 1 bodem, je-li plněna v rámci nároků na ni kladených s částečnými výhradami, nebo
- d) 0 body, je-li plněna nedostatečně.

Rámcem nároků se rozumí průměrná úroveň plnění hodnotících kritérií, která je vyžadována na pracovním místě.

### Výpočet výsledku hodnocení a výše osobního příplatku

- 1) Maximální bodové ohodnocení, kterého může zaměstnanec dosáhnout při hodnocení všech oblastí, je **99** bodů.
- 2) Zaměstnanec může dosáhnout na základě výpočtu váženého průměru ze všech oblastí počtu maximálně **13,0** bodů. Vážený průměr se zaokrouhuje na jedno desetinné místo.

Hodnocený zaměstnanec dosáhl:

- a) **vynikajících výsledků**, pokud vážený průměr činí alespoň 11,1 bodů,
- b) **velmi dobrých výsledků**, pokud vážený průměr činí alespoň 8,5 bodů a nejvýše 11,0 bodů,
- c) **dobrých výsledků**, pokud vážený průměr činí alespoň 5,9 bodů a nejvýše 8,4 bodů,
- d) **dostačujících výsledků**, pokud vážený průměr činí alespoň 3,3 bodů a nejvýše 5,8 bodů,
- e) **nevyhovujících výsledků**, pokud vážený průměr činí 3,2 body a méně.

Zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů, než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek. Pokud zaměstnanec dosáhl:

- a) **vynikajících výsledků**, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen
- b) **velmi dobrých výsledků**, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 40 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen
- c) **dobrých výsledků**, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 30 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen
- d) **dostačujících výsledků**, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 10 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen
- e) **nevyhovujících výsledků**, nelze osobní příplatek přiznat; takovému zaměstnanci se přiznaný osobní příplatek odejme

Hodnotitel v závěru hodnocení uvede doporučení na ponechání osobního příplatku zaměstnanci v nezměněné výši, jeho zvýšení, snížení nebo odejmutí.



**Příloha č. 3 A – Sebehodnocení ředitele PŘO podle Čl. 3 – A**

PŘO: \_\_\_\_\_

Ředitel: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Datum posledního hodnocení: \_\_\_\_\_

Slovně ohodnoťte svoji činnost v rámci jednotlivých hodnocených oblastí.

Hodnocená oblast	Autoevaluace
Koncepce a rámec školy	
Pedagogické vedení školy	
Kvalita pedagogického sboru	
Výuka	
Vzdělávací výsledky žáků	
Podpora žáků při vzdělávání (rovné příležitosti)	

Podpis ředitele PŘO: \_\_\_\_\_



**Příloha č. 3 B – Sebehodnocení ředitele PŘO podle Čl. 3 – B**

PŘO: \_\_\_\_\_

Ředitel: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Datum posledního hodnocení: \_\_\_\_\_

Slovně ohodnoťte svoji činnost v rámci jednotlivých hodnocených oblastí.

Hodnocená oblast	Autoevaluace
Koncepce a rámec školy, školského zařízení	
Pedagogické vedení školy, školského zařízení	
Kvalita pedagogického procesu	
Vytváření image zařízení	
Personální záležitosti	
Ekonomika	
Prostory zařízení a pracovní prostředí	

Podpis ředitele PŘO: \_\_\_\_\_



#### Příloha č. 4 A – Kritéria pro přiznání příplatku za vedení pro ředitele PŘO v oblasti speciálního školství

Podle § 124 Zákoníku práce ve třetím stupni řízení příplatek činí **30 – 50 %** z nejvyššího stupně v platové třídě, do které jsou ředitelé škol zařazeni.

- 1) **Základní kritérium** – velikost PŘO – počet tříd a oddělení
- 2) **Další kritéria** – součásti školského subjektu, školské poradenské zařízení (ŠPZ), detašované pracoviště

**Modelový příklad** pro tarif 37 330,- Kč, **30 %** je 11 199,- Kč, **50 %** je 18 665,- Kč, rozdíl **50 % - 30 %** je 7 466,-Kč.

Základní kritérium

Počet tříd a oddělení	3 – 10	11 – 18	19 – více
% z tarifu	30 %	30 % + 5 % z rozdílu	30 % + 10 % z rozdílu
Výpočet	11 199	11 199 + 373,3	11 199 + 746, 6
Příplatek za vedení (základ)	11 199,-Kč	11 572,3 Kč	11 945,6 Kč

Další kritéria

2 součásti školského subjektu (např. MŠ + ZŠ)	3 součásti školského subjektu (např. MŠ + ZŠ + SŠ)	ŠPZ	Detašované pracoviště
Základ + 5 % z rozdílu	Základ + 10 % z rozdílu	Základ + 5 % z rozdílu	Základ + 5 % z rozdílu



#### Příloha č. 4 B – Kritéria pro přiznání příplatku za vedení pro ředitele PŘO v oblasti ústavní a ochranné výchovy a preventivně výchovné péče

Podle § 124 Zákoníku práce ve druhém stupni řízení příplatek činí **15 – 40 %** z nejvyššího stupně v platové třídě, do které jsou ředitelé zařízení zařazeni.

Podle § 124 Zákoníku práce ve třetím stupni řízení příplatek činí **30 – 50 %** z nejvyššího stupně v platové třídě, do které jsou ředitelé zařízení zařazeni.

#### Základní kritéria pro přidělování příplatku za vedení:

- počet výchovných/rodinných skupin
- počet detašovaných pracovišť zařízení
- specializovaná pracoviště při zařízení
- u diagnostických ústavů počet spádových zařízení, která metodicky vedou

Modelový příklad pro tarif 37 330,- Kč, **30 %** je 11 199,- Kč, **50 %** je 18 665,- Kč, rozdíl **50 % - 30 %** je 7 466,-Kč.

Počet výchovných/ rodinných skupin	do 3 skupin	4 – 6 skupin	7 – 10 skupin	11 a více skupin
% z tarifu	30 % + 5 % z rozdílu	30 % + 10 % z rozdílu	30 % + 20 % z rozdílu	30 % + 25 % z rozdílu
Výpočet	11 199 + 373,3	11 199 + 746,6	11 199 + 1493,2	11 199 + 1866,5
Příplatek za vedení (základ)	11 572,3 Kč	11 945,6 Kč	12 692,2 Kč	13 065,5 Kč

Počet detašovaných pracovišť (pouze u DDŠ a VÚ)	bez detaše	do 3 detašovaných pracovišť	4 a více detaší	existence specializovaného pracoviště
% z tarifu	0	15 % z rozdílu	25 % z rozdílu	25 % z rozdílu
+ příplatek	0	1 119,9	1866,5	1866,5

pouze diagnostické ústavy	0 spádových zařízení	1 – 5 spádových zařízení	6 a více spádových zařízení
% z tarifu	0	15 % z rozdílu	25 % z rozdílu
+ příplatek	0	1 119,9	1866,5



**Příloha č. 5 A – Kritéria pro přiznání zvláštního příplatku pro ředitele PŘO v oblasti speciálního školství**

Rozpětí zvláštního příplatku činí **750,- Kč až 2 500,- Kč**.

**Kritéria:**

Posuzuje se náročnost výchovně vzdělávací práce zaměřené na specifické vzdělávací potřeby žáků v konkrétní škole nebo školském zařízení.

**Příloha č. 5 B – Kritéria pro přiznání zvláštního příplatku pro ředitele PŘO v oblasti ústavní a ochranné výchovy a preventivně výchovné péče**

Rozpětí zvláštního příplatku činí **750,- Kč až 2 500,- Kč**.

**Kritéria:**

- 1) V případě běžného zařízení, které nemá specializované oddělení – 2 000,- Kč.
- 2) V případě specializovaných oddělení v zařízení – 2 500,- Kč.
- 3) V případě diagnostických ústavů – 2 500,- Kč.

Ing. Robert Plaga, Ph.D., v. r.  
ministr školství

V Praze dne 16. září 2019