

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

**Analýza odměňování pedagogů a nepedagogů
v předškolním a školním systému ČR**

**Analysis of employee remuneration in the preschool
and school system of the Czech Republic**

Lucie Ferdová

Plzeň 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Analýza odměňování pedagogů a nepedagogů v předškolním a školním systému ČR“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 6. 5. 2021

v. r. Lucie Ferdová

Poděkování

Ráda bych poděkovala doc. Ing. Janě Hinke, Ph.D. za cenné připomínky a metodické rady, vstřícný přístup a přátelské jednání při vedení mé bakalářské práce. Také chci poděkovat své kolegyni Kateřině Ferdové za odborné rady z oblasti mzdové agendy a v neposlední řadě zaměstnancům a ředitelům mateřských a základních škol za účast na výzkumu bakalářské práce.

Obsah

Úvod.....	7
1 Cíle a metodika bakalářské práce	8
2 Školský systém České republiky	9
2.1 Organizace školství od roku 1989	9
2.2 Typy školských organizací	10
2.3 Zřizovatelé ve školství.....	12
2.4 Správa regionálního školství	13
2.5 Financování školství.....	14
2.5.1 Financování škol zřizovaných územními samosprávnými celky.....	15
3 Pracovníci ve školství.....	18
3.1 Pracovní smlouva	18
3.2 Platový výměr.....	19
3.3 Pedagog (PED)	19
3.3.1 Pracovní doba pedagoga	20
3.4 Nepedagogický pracovník (NEPED)	21
4 Charakteristika odměňování zaměstnanců	22
4.1 Peněžní a nepeněžní platové odměny.....	22
4.1.1 Peněžní odměny	22
4.1.2 Nepeněžní odměny.....	23
4.2 Odměňování ve veřejném vs. soukromém sektoru.....	23
4.2.1 Veřejný a soukromý sektor ve školství	24
4.3 Stanovení a určení platu zaměstnanci a řediteli školy.....	24
4.3.1 Platové tabulky.....	24
4.3.2 Platová třída	25
4.3.3 Platový stupeň.....	26

4.4	Dílčí složky celkového platu zaměstnance	27
4.4.1	Nárokové složky platu.....	27
4.4.2	Nenárokové složky platu.....	28
4.5	Minimální, zaručená mzda a průměrný plat	28
4.5.1	Průměrné platy učitelů Regionálního školství	30
5	Komparace odměňování zaměstnanců mateřských a základních škol	31
5.1	Vývoj mzdových prostředků mateřské a základní školy	31
5.1.1	Stanovení některých složek platu	32
5.1.2	Komparace mzdových prostředků v letech 2016–2020	32
5.1.3	Shrnutí změn mzdových prostředků mateřských a základních škol	37
5.1.4	Vývoj celkového platu dílčích profesí	38
5.1.5	Shrnutí komparace mzdových prostředků v letech 2016–2020	40
5.2	Dotazníkové šetření zaměstnanců mateřských a základních škol	40
5.2.1	Výsledky dotazníkového šetření	42
5.2.2	Shrnutí výsledků dotazníkového šetření	57
5.3	Expertní rozhovor s řediteli mateřských a základních škol.....	58
5.3.1	Shrnutí pohledu ředitelů na odměňování ve školství	61
	Závěr.....	62
	Seznam použitých zdrojů.....	64
	Seznam tabulek.....	68
	Seznam obrázků	69
	Seznam použitých zkratk a značek	70
	Seznam příloh	72
	Přílohy	
	Abstrakt	
	Abstract	

Úvod

Předškolní a školní vzdělávání patří do tzv. regionálního školství. Jeho součástí jsou všechny školy a školská zařízení, s výjimkou vysokých škol. Regionální školství je upraveno zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Pojem školství nacházíme ve veřejném i soukromém sektoru, tím rozlišujeme zřizovatele školních institucí na veřejné (organizační složky státu, územní samosprávné celky) a neveřejné (registrované církve a náboženské společnosti, ostatní právnické osoby a fyzické osoby). Práce je zaměřena na odměňování škol regionálního školství zřízené územními samosprávnými celky (ÚSC), a to na mateřské a základní školy.

V bakalářské práci je představen školský systém České republiky a financování školství, které v posledním roce prošlo značnou reformou v oblasti určování objemu mzdových prostředků škol regionálního školství. Do školství plynou mzdové prostředky především ze státního rozpočtu a jsou rozdělovány Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Dále jsou představeni zaměstnanci škol, kterými jsou pedagogičtí a nepedagogičtí pracovníci, a podmínky k výkonu jejich profesí. Poté je popsán způsob odměňování ve školství, které je založeno na základních tarifních platech stanovených uzákoněnými platovými tabulkami. Zařazení zaměstnance do platové tabulky záleží na dosaženém vzdělání a délce doby praxe v daném oboru pracovníka. Odměňování zaměstnanců škol se prolíná do praktické části, která je zaměřena na plzeňské mateřské a základní školy a jejich přidružené instituce.

Důvod zpracování daného tématu bakalářské práce je aktuálnost problematiky odměňování v oblasti školství. Mzdové prostředky jsou stále častěji diskutovány. Existují projekty na zkvalitňování školství, které si ukládají za cíl vyšší tempo růstu platů zaměstnanců škol. Do roku 2017 rostou platy pedagogů pomaleji než platy ostatních zaměstnanců v rozpočtové sféře. Nicméně od roku 2017 je nárůst dynamičtější a v roce 2019 dosáhla průměrná mzda učitele regionálního školství téměř 40.000 Kč. Problémem zůstává porovnání platů pedagogických zaměstnanců a platů/mezd ostatních zaměstnanců s profesí, vyžadující vysokoškolské vzdělání.

1 Cíle a metodika bakalářské práce

V bakalářské práci jsou stanoveny dílčí cíle:

- zjistit, o kolik procent se výše platů zaměstnanců vybrané základní školy liší od platů zaměstnanců vybrané mateřské školy v roce 2020,
- vyčíslit, o kolik se změnila výše průměrného měsíčního platu pedagogických a nepedagogických zaměstnanců vybraných škol od roku 2016 do roku 2020,
- identifikovat názory zaměstnanců vybraných mateřských a základních škol na spokojenost se základním platem v poměru se vzděláním a praxí zaměstnance,
- identifikovat názory zaměstnanců vybraných mateřských a základních škol na adekvátnost celkového platu a náročnosti práce.

Prvních dvou cílů je dosaženo vytvořením časové řady průměrných měsíčních platů pedagogických a nepedagogických zaměstnanců vybrané mateřské a základní školy a porovnáním platů dílčích profesí mezi organizacemi. Je využito údajů z výkazů P 1-04 o zaměstnancích a mzdových prostředcích škol regionálního školství. Hodnoty byly poskytnuty k anonymnímu zpracování. Výkazy jsou přístupné pověřeným osobám online prostřednictvím sběru dat Úřadu pro informace ve vzdělávání (ÚIV), spadající pod Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

K dosažení dalších cílů bakalářské práce je využit kvantitativní i kvalitativní výzkum. Kvantitativní výzkum je proveden prostřednictvím anonymního dotazníkového šetření a zkoumá spokojenost zaměstnanců s jejich platovými podmínkami a názory zaměstnanců na adekvátnost odměňování. Dotazník je poskytnut v elektronické podobě pedagogům i nepedagogům vybraných tří mateřských a tří základních škol v Plzni, včetně přidružených částí jako jsou školní jídelny a školní družiny. Dotázáno bylo celkem 206 zaměstnanců. Míra návratnosti dotazníků je 81 %.

Kvalitativní výzkum zkoumá odměňování zaměstnanců mateřských a základních škol dle názorů ředitelů vybraných škol. Je uskutečněn v podobě expertního rozhovoru. Ředitelů, kteří poskytli rozhovor, je celkem 10, z pěti mateřských škol a z pěti základních škol v Plzni. Expertní rozhovor je konán telefonicky a názory ředitelů na připravené dotazy jsou anonymně zaznamenávány autorkou.

2 Školský systém České republiky

První kapitola vychází převážně ze školského zákona a představuje obecnou charakteristiku, obecná ustanovení a pravidla školského systému v České republice (ČR). Kapitola nastiňuje historii školství a následně popisuje druhy školských organizací, jejich zřizovatele a správu a je zakončena způsobem financování školských organizací.

2.1 Organizace školství od roku 1989

Způsob řízení a správy školství byl vysoce centralizovaný do roku 1989, kompetence ke školství byly rozděleny mezi ministerstva a vedení komunistické strany. Mateřské a základní školy byly podřízeny okresním národním výborům, střední školy krajským národním výborům. Od dílčích výborů plynuly finance do zmíněných škol. V tomto roce dochází k transformaci českého školství pádem centrálně plánované politiky. V rámci nově vznikajícího zákona č. 564/1990 Sb., o státní správě a samosprávě školství zodpovídá za školství ministerstvo školství a jsou zřizovány školské úřady, kterým byly školy nově podřízeny, a tím vyjmuty z pravomocí okresních a krajských výborů. Školy získávají právní subjektivitu a je umožněn vznik církevních a soukromých škol. Organizování a řízení školních subjektů je vykonáváno státní správou a samosprávou. Pár let po přetransformování se mění také financování školství. Do této chvíle byly rozpočty sestavovány na základě přírůstkové metody, která vyplývá z finančních zkušeností z minulého období, po získání samosprávy je využíváno normativní metody pro financování (normativy budou podrobněji představeny v kapitole **Financování školství**).

Další změna fungování a řízení školského systému proběhla v roce 2000, jako reforma veřejné správy, kdy opět dochází ke změně kompetencí přechodem tzv. státních škol, předškolních a školských zařízení do působnosti krajů. Školské úřady tímto zanikají. Nejvýznamnějším krokem bylo přijetí nového školského zákona v roce 2004, svým novelizováním je účinný do dnes. Dokončuje se proces pluralizace, demokratizace a decentralizace vzdělávacího systému (Zpráva o vývoji českého školství od listopadu 1989, 2009).

2.2 Typy školských organizací

Vzdělávání je klasifikováno dokumentem ISCED (International Standard Classification of Education – Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání), přijatým Generální konferencí UNESCO. ISCED je jednotná a univerzální klasifikace, která umožňuje srovnávat náplň a strukturu vzdělávacích systémů světových zemí. Jedním parametrem pro třídění je úroveň formálního vzdělávání. Základních úrovní je 7 a jsou uvedeny vzestupně v následující tabulce č. 1 (Průcha & Veteška, 2012).

Tab. 1: Základní třídění ISCED podle úrovní formálního vzdělávání

Úroveň ISCED	Označení vzdělávání	Typický druh školy v ČR
0	preprimární	mateřské školy
1	primární	1. stupeň ZŠ 1. – 5. ročník
2	nižší sekundární	2. stupeň ZŠ 6. – 9. ročník, nižší ročníky víceletých gymnázií
3	vyšší sekundární	čtyřletá gymnázia, SOŠ, SOU
4	postsekundární	nástavbové a pomaturitní studium
5A	terciární: první stupeň	magisterské studium
5B	terciární: první stupeň	bakalářské studium (konečné), VOŠ
6	terciární: druhý stupeň	doktorský studijní program

Zdroj: Průcha & Veteška (2012)

Školy, s výjimkou vysokých škol, jsou součástí regionálního školství a s nimi i tzv. školská zařízení. Regionální školství je přímo definováno zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Školy poskytují dětem, žákům a studentům vzdělávání prostřednictvím různých vzdělávacích programů. Školská zařízení (ŠZ) poskytují služby a vzdělávání, které podporují či doplňují vzdělávání ve školách nebo s nimi přímo souvisejí. Mezi školy, tvořící školskou soustavu, jsou řazeny:

- **mateřské školy (MŠ)** – předškolní vzdělávání, které připravuje děti ve věku 3 až 6 let na vstup do základního vzdělávání,¹
- **základní školy (ZŠ)** – děti ve věku 6 až 15 let v rámci plnění povinné školní docházky se stávají žáky základní školy,

¹ Některé mateřské školy poskytují své vzdělávací služby i pro děti od 2 let.

- **střední školy (SŠ)**
 - **gymnázia** – poskytuje formy vzdělávání osmiletého, šestiletého a čtyřletého studia, které je zakončeno maturitní zkouškou,
 - **střední odborné školy (SOŠ)**– střední vzdělání zakončené maturitní zkouškou po čtyřletém vzdělávacím programu,
 - **střední odborné učiliště (SOU)**– střední vzdělání s tříletým vzdělávacím programem s profesní a praktickou přípravou na budoucí povolání; zakončené získáním výučního listu,
- **vyšší odborné školy (VOŠ)** – umožňují další zvyšování kvalifikace studenta, který absolvoval střední školu zakončenou maturitní zkouškou. Studium trvá 3 roky a je zakončené absolutoriem, absolvent získává titul DiS.,
- **konzervatoře** – zaměřená na umělecké vzdělávání v oborech hudba, tanec, zpěv a herectví. Studium je šestileté a je možné jej zakončit maturitní zkouškou po 4 letech a absolutoriem po 6 letech, absolvent získává titul DiS.,
- **základní umělecké školy** – umožňují základy uměleckého vzdělávání v oboru hudby, výtvarného umění, tanečního a literárně dramatického.
- **jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky** (Bačáková, 2017).

Nejvyšší možné vzdělání nabízí vysoké školy, které nejsou součástí regionálního školství a jsou řízeny samotným zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách. Za chod a rozvoj školského systému je zodpovědné Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) (Bačáková, 2017).

Ministerstvo školským zákonem a dalšími právními předpisy souvisejícími s dílčími zařízeními stanovuje typy ŠZ, podrobnosti o obsahu a rozsahu jejich činnosti a podmínky, dle kterých se tato zařízení řídí. Školská zařízení:

- **zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků,**
- **školská poradenská zařízení,**
- **školská výchovná a ubytovací zařízení,**
- **školské zařízení pro zájmové vzdělávání,**
- **zařízení školního stravování,**
- **školská účelová zařízení**

(§115 – § 121 zákona č. 561/2004 Sb., školského zákona, 2020).

2.3 Zřizovatelé ve školství

Obecně je zřizovatel podřízen zákonům pro jednotlivé školské organizace a na jejich základě vytváří podmínky pro vznik organizace. Následně instituci zřizuje, stanovuje pravidla chodu, dohlíží a kontroluje zřízenou instituci a také má možnost svou organizaci zrušit. Zřizovatelé škol a školských zařízení jsou definováni školským zákonem a jsou rozlišeni dle sektoru, ve kterém působí. **Ve veřejném sektoru** působí veřejní zřizovatelé (ministerstva, územní samosprávné celky) a v **soukromém sektoru** působí neveřejní zřizovatelé (registrované církve a náboženské společnosti, ostatní právnické osoby a fyzické osoby) (§ 29, zákona č. 561/2004 Sb., školského zákona, 2020).

Nejvýznamnějším zřizovatelem škol a ŠZ jsou územní samosprávné celky (ÚSC) (kraj, obec, svazek obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství). ÚSC zřizují instituce školství jako příspěvkové organizace podle zvláštních právních předpisů². ÚSC mohou zakládat všechny instituce regionálního školství, a to mateřské, základní, střední školy s vyučovacím českým jazykem, s vyučovacím jazykem národnostní menšiny, vyšší odborné školy; zařízení školního stravování; umělecké školy, školská zařízení pro zájmové vzdělávání, jazykové školy, dětské domovy a jiné (§ 177 – § 182 zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, 2020).

Dalším zřizovatelem je samotné MŠMT, které zřizuje pouze ŠZ jako právnické osoby a příspěvkové organizace³. Mimo výše zmíněných ŠZ dále zřizují školy pro děti s určitým zdravotním hendikepem (sluchově, zrakově či tělesně postižené), dětské domovy, dětské diagnostické ústavy a v neposlední řadě střediska výchovné péče. Většina z těchto organizací vzniká společně pod jedním názvem a začleňují vzdělávání od předškolního po základní (§ 169 – § 169c zákona č. 561/2004 Sb., školského zákona, 2020).

² Zvláštní právní předpisy: zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 562/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím školského zákona.

³ Zřizováno dle zvláštního předpisu § 54 odst. 2 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

Zřizovatelem mohou být také další ministerstva, například Ministerstvo obrany, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo spravedlnosti, Ministerstvo práce a sociálních a Ministerstvo zahraničních věcí (§ 8 zákona č. 561/2004 Sb., školského zákona, 2020).

Dále v textu již nebude užito spojení „školy a školská zařízení“ pouze jen označení „školy“, jelikož v následujících kapitolách nevznikají věcné odlišnosti mezi těmito pojmy.

2.4 Správa regionálního školství

Školství je součástí veřejné správy a v dnešní době se vyznačuje značnou mírou decentralizace, samotné školy mají vysoký stupeň autonomie. Organizování a řízení v regionálním školství je vykonáváno jako samospráva a státní správa. Orgány správy a jejich působnost stanovuje školský zákon.

Samospráva je vykonávána obcemi, kraji a školskou radou.

Státní správa je vykonávána sestupně podle úrovní:

- centrální úroveň – MŠMT; popř. jiné ústřední orgány státní správy (Ministerstvo obrany, vnitra, zahraničí, spravedlnosti a jiné) spravující své zřízené instituce; Česká školní inspekce,
- regionální úroveň – krajské úřady,
- místní úroveň – obecní úřady obcí s rozšířenou působností,
- úroveň institucí – ředitelé (Evropská komise, 2021a).

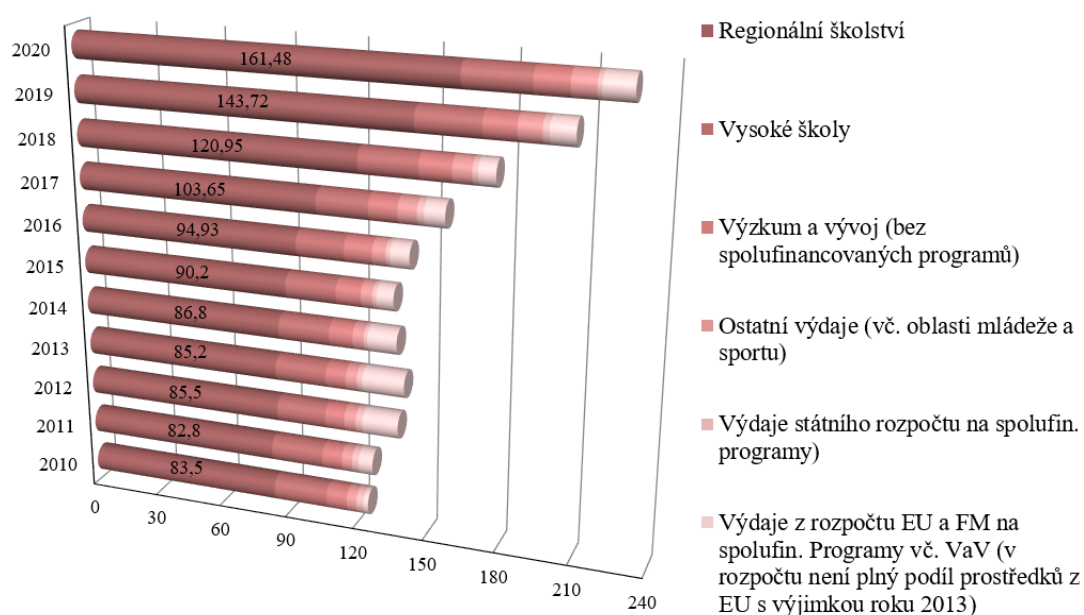
Ředitel školy patří do státní správy školství na úrovni samotné organizace. Je statutárním orgánem školy nebo školského zařízení. Do své funkce je obsazen jmenováním od samotného zřizovatele na základě vyhlášení konkursního řízení. Pozice ředitele může být obsazena pouze uchazečem, který splňuje předpoklady pro vykonávání vedoucí funkce, stanovené zákonem č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. Ředitel je do své funkce jmenován na 6 let (§ 164 – § 166 zákona č. 561/2004 Sb., školského zákona, 2020).

2.5 Financování školství

Finanční prostředky na financování českého školství plynou z různých zdrojů. Mezi hlavní zdroje patří státní rozpočet ČR, podporující všechny zřizovatele škol, a rozpočty územních samosprávných celků. Školy mohou využít také dalších finančních prostředků, které plynou ze samostatné doplňkové činnosti, darů nebo také ze vzdělávacích programů Evropské unie (EU) (Evropská komise, 2021b).

Finanční prostředky ze státního rozpočtu jsou poskytovány z kapitoly 333 MŠMT. Kapitola zajišťuje regionální školství (RgŠ), vysoké školy, výzkum a vývoj, ostatní výdaje, včetně oblasti mládeže a sportu, a výdaje na spolufinancované programy ze státního rozpočtu a z rozpočtu EU a finančních mechanismů (FM). Rozložení finančních prostředků této kapitoly je znázorněno na **obrázku č. 1**.

Obr. 1: Vývoj výdajů z kapitoly 333 MŠMT v letech 2010–2020 (v miliardách Kč)



Zdroj: vlastní zpracování dle Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (2020a)

Dle zvoleného tématu práce je stěžejní financování regionálního školství, proto jsou vyobrazeny jejich dílčí hodnoty. Za uplynulých 15 let vzrostly výdaje na RgŠ téměř o 100 %. Převážně v posledních pěti letech od roku 2016 do roku 2020 se jedná o nejvyšší nárůst.

Finance přidělované ze zmíněné kapitoly 333 jsou dle školského zákona § 160 poskytovány na neinvestiční přímé výdaje, které zahrnují veškeré mzdové prostředky (MP) a s nimi související výdaje na úhradu pojistného, odstupného a ostatní výdaje

vyplývající ze základních pracovněprávních vztahů. Dále jsou prostředky poskytovány na náklady spojené s výukou dětí, na další vzdělávání pedagogických pracovníků a na činnosti přímo související s rozvojem škol a kvalitou vzdělávání. Neinvestiční výdaje (NIV) regionálního školství, také označovány jako běžné, zahrnují přímé výdaje na mzdové prostředky a pojistné odvody i ostatní neinvestiční výdaje (ONIV)⁴. ONIV jsou provozními výdaji a jsou hrazeny z rozpočtů zřizovatelů příslušných škol. Hlavním zdrojem na ONIV jsou příjmy obcí a krajů z tzv. rozpočtového určení daní (Evropská komise, 2021b).

Tab. 2: Struktura celkových běžných výdajů školství na rok 2020

Zřizovatelé	NIV	MP	Odvody	ONIV	PZ
	[tis. Kč]	[tis. Kč]	[tis. Kč]	[tis. Kč]	
Výdaje RgŠ celkem	160.858.720	109.877.447	39.311.578	11.669.696	252 938,00
Přímé výdaje RgŠ:	157.528.469	107.667.228	38.516.658	11.344.583	248 481,50
zřizované ÚSC	148.335.333	107.667.228	38.516.658	2.151.447	248 481,50
soukromé	7.252.958	-	-	7.252.958	-
církevní	1.940.178	-	-	1.940.178	-
Přímé výdaje PŘO	3.330.252	2.210.218	794.920	325.113	4 456,50

Zdroj: vlastní zpracování dle Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (2020b)

2.5.1 Financování škol zřizovaných územními samosprávnými celky

Financování školství prošlo značnou změnou v období decentralizování školství z hlediska metod sestavování rozpočtu. Namísto způsobu přírůstkové metody, která vycházela ze zkušeností z minulých let, je nově od roku 2004 rozpočet sestavován na základě normativů, později republikových normativů.

Do konce roku 2019 jsou republikové normativy stanovovány jako výše výdajů připadajících na vzdělávání a školské služby pro jedno dítě, žáka nebo studenta příslušné věkové kategorie v oblasti předškolního, základního, středního a vyššího odborného vzdělávání ve školách zřizovaných ÚSC na kalendářní rok, ačkoli je známo, že školy využívají školního roku od září do června následujícího roku. Normativy se stanovují pro mzdové prostředky (MP), včetně odvodů, a pro státní

⁴ Ostatní neinvestiční výdaje jsou vyhrazené na učebnice, učební pomůcky a školní potřeby, pokud jsou poskytovány bezplatně, na další vzdělávání pedagogických pracovníků, či ostatní náklady vyplývající z pracovněprávních vztahů v regionálním školství.

příspěvek na ostatní neinvestiční výdaje (ONIV). Dále je v rámci těchto normativů určen limit počtu zaměstnanců (PZ) připadajících na 1.000 dětí, žáků nebo studentů v dané věkové kategorii (Ochrana, Pavel, Vítek a kol., 2010, s. 119).

Pro představu je zde uvedena **tabulka č. 1 republikových normativů pro rok 2019**.

Tab. 3: Republikové normativy pro rok 2019

Věková kategorie	NIV	MP	MP ped	MP neped	ONIV	PZ
	Kč/žák	Kč/žák	Kč/žák	Kč/žák	Kč/žák	zam./ 1.000 žáků
3–5 let	58.191	57.650	44.763	12.887	541	126,488
6–14 let	74.069	72.933	60.862	12.071	1.136	127,848
15–18 let	86.461	85.344	69.182	16.162	1.117	144,227
19–21 let	73.986	73.286	61.064	12.222	700	127,613
KZÚV⁵	352.778	350.278	257.964	92.314	2.500	693,459

Zdroj: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (2019a)

Vynásobením normativů reálnými výkony (počet dětí v předešlém školním roce) na školní rok získáme normativní rozpis rozpočtu RgŠ ÚSC. Rozpočet je oficiálně představován ve struktuře závazných ukazatelů, které jsou rozepisovány na školní organizace. Ukázka závazných ukazatelů je znázorněna v následující **tabulce č. 4**, která ukazuje reálný rozpis rozpočtu z roku 2019 celkových neinvestičních výdajů pro regionální školství územních samosprávných celků.

Tab. 4: Závazné ukazatele rozpočtu na rok 2019 pro RgŠ ÚSC

NIV celkem	120.686.954.063 Kč
V tom:	
Mzdové prostředky	87.541.455.868 Kč
– platy	86.818.597.561 Kč
– OON ⁶	722.858.307 Kč
Odvody	31.500.466.944 Kč
ONIV	1.645.031.251 Kč
Počet zaměstnanců	218.464,31

Zdroj: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (2019a)

⁵ KZÚV – krajské zařízení ústavní výchovy

⁶ Ostatní osobní náklady – odměny za práce konané mimo pracovní poměr.

Republikové normativy a normativní rozpis rozpočtu pro roky 2010–2019 pro mateřské a základní školy RgŠ ÚSC jsou zpracovány v příloze A a v příloze B. Rok 2020 není zahrnut z důvodu níže popsaného.

Školy zřizované ÚSC do konce roku 2019 získávají finanční prostředky na odměňování zaměstnanců na základě výpočtu tzv. krajských normativů. Krajské normativy jsou stanovovány krajskými úřady na jednotku výkonu, ta je tvořena základní částkou, která je závislá na tom, v jaké školské organizaci dítě, žák nebo student je a příplatkem na případné speciální vzdělávací potřeby dětí, žáků a studentů.

Od roku 2020 dochází opět ke změně financování školství, a to v mateřských, základních a středních školách, konzervatořích a školních družinách zřizovanými ÚSC. Nově bude rozepisování rozpočtu pro školy pouze v kompetenci MŠMT nikoliv krajských úřadů. Dosavadní normativní systém financování škol se mění na tzv. „normativně nákladový systém financování“. Tento systém skýtá změny zejména ve financování pedagogické práce, neodvíjí se od počtu dětí, žáků či studentů, ale nově je financována na základě skutečného počtu hodin přímé pedagogické činnosti za pomoci výpočtu tzv. PHmaxu. A tím je garantováno financování skutečného rozsahu vzdělávání prostřednictvím tzv. normativů na pedagoga (Schwarzová, 2019).

Nepedagogická práce v mateřských, základních, středních, vyšších odborných školách a konzervatořích je stále hodnocena normativním systémem financování. Změna nastává při způsobu stanovování normativů, tedy z dřívější jednotky výkonu dítě, žák, student na kombinaci jednotek výkonu ředitelství, další pracoviště školy a třída mateřské, základní a střední školy, žák konzervatoře a student vyšší odborné školy (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2020b).

3 Pracovníci ve školství

Pracovníky škol nejsou pouze učitelé, patří k nim řada dalších profesí, jako je tomu i v soukromé sféře. Součástí školské organizace je nejen vzdělávací činnost, ale také další útvary, jako jsou například školní jídelna, školní družina, školní klub. Každý útvar je specifikován svým druhem činnosti, do nichž spadají příslušní zaměstnanci dle své profese, Typ profese také určuje zařazení pracovníka, a to buď pedagogický pracovník nebo nepedagogický pracovník.

Pracovníkem školy se stává fyzická osoba zahájením pracovního poměru na základě pracovní smlouvy. Vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vzniká v malé míře i započítáním dohod mimo pracovní poměr. Tento způsob se sjednává na školách zřídka, například při sezónních pracích, záskoku za nepřítomného zaměstnance z důvodu dlouhodobé nemoci nebo s externími zaměstnanci z projektů ESF⁷.

3.1 Pracovní smlouva

Pracovní poměr může být sjednán na dobu neurčitou nebo na dobu určitou. Zákoník práce (ZP) stanovuje podmínky trvání pracovního poměru. Roučková a Schmied (2020, s. 30) vysvětlují principy stanovení pracovního poměru na dobu určitou následovně „[...]“, doba jeho trvání mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku pracovního poměru na dobu určitou může být opakován nejvýše dvakrát (tzv. pravidlo „3 x 3 a dost“).“ Lze říci, že u jednoho a téhož zaměstnavatele je dovoleno podepsat pracovní smlouvu zahajující pracovněprávní vztah a dvě prodloužení této PS. Při druhém prodloužení je možné prodloužit pracovní poměr na dobu neurčitou.

U pedagogických pracovníků vzniká výjimka dána novelou zákona o pedagogických pracovnících⁸, která v § 23a téhož zákona stanovila minimální dobu trvání pracovního poměru pedagoga na 12 měsíců a maximální dobu na 3 roky od podpisu první PS, tj. všechna prodloužení základní pracovní smlouvy se musí vejít do tří let, pokud se posledním prodloužením smlouvy nestanoví doba na neurčitou (Šubrt, 2020).

⁷ projekty Evropského sociálního fondu na rozvoj zaměstnanosti a podporu sociálního začleňování osob
⁸ Novela provedena zákonem č. 379/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů s účinností od 12.1.2016.

3.2 Platový výměr

Zaměstnavatel je povinen vystavit všem zaměstnancům školy platový výměr nejdéle v den nástupu do zaměstnání. Platový výměr se řídí § 136 ZP, který ukládá že zaměstnavatel je povinen uvést v tomto dokumentu platovou třídu a platový stupeň, do nichž je zaměstnanec zařazen, výši platového tarifu a ostatní pravidelně měsíčně poskytované složky platu (např. osobní příplatek, příplatek za vedení). Při změně některé ze skutečností uvedených v platovém výměru, zaměstnavatel oznamuje tuto změnu písemně novým platovým tarifem, kde je také uveden důvod změny. (Roučková & Schmied, 2020)

3.3 Pedagog (PED)

Pedagogy škol jsou pracovníci, kteří absolvovali střední, vyšší či vysokou školu se zaměřením na pedagogiku. Můžeme se zde setkat ale i s pracovníky, kteří mají pouze rekvalifikační kurz, a to bývá zejména asistent pedagoga. Získané vzdělání má vliv na platové ohodnocení, viz kapitola **Stanovení a určení platu**.

Pedagogem je fyzická osoba, která je plně způsobilá k právním úkonům, má odbornou kvalifikaci pro vykonávání přímé pedagogické činnosti, je bezúhonná, zdravotně způsobilá a prokázala znalost českého jazyka (§ 3 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, 2020).

Pedagogický pracovník je:

- zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo
- zaměstnancem státu, nebo
- zaměstnancem v zařízeních sociálních služeb, nebo
- ředitelem školy.

Za dílčí pedagogy se považují ředitel školy, zástupce ředitele školy, učitel, pedagog v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, vychovatel, speciální pedagog, psycholog, pedagog volného času, asistent pedagoga, trenér, metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně a vedoucí pedagogický pracovník (§ 2 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, 2020).

Ředitel školy je pedagogem tehdy, není-li v pracovněprávním vztahu se školským zařízením, nebo není zaměstnancem státu. Dále působí jako statutární orgán školy a je i vedoucím zaměstnancem v souladu s § 11 ZP. Smejkal a Horecký (2016, s. 29) uvádí, že ředitel je: „Zároveň je ovšem i zaměstnancem této právnické osoby, vykonávající činnosti školy, a sám sobě tedy jak nadřízeným tak i podřízeným.“ (Horecký, Halíř, Smejkal & Springinsfeldová, 2016).

3.3.1 Pracovní doba pedagoga

Délka týdenní pracovní doby, pro pedagogické pracovníky, i pro všechny ostatní zaměstnance je zákoníkem práce stanovena na 40 hodin týdně. Pedagogičtí pracovníci jsou zaměstnání na tzv. „plný úvazek“, který se rozpadá na přímou pedagogickou činnost a práce související s přímou pedagogickou činností, tzv. „nepřímá pedagogická činnost“.

a) přímá pedagogická činnost (PPČ)

Přímá pedagogická činnost je popsána jako přímá vyučovací, výchovná, speciálně pedagogická nebo pedagogicko-psychologická činnost, kterou koná pedagogický pracovník přímým působením na vzdělávaného, čímž uskutečňuje výchovu a vzdělávání podle školského zákona. Přímá činnost je tedy doba strávená aktivně ve škole, například vyučování při hodině. (§ 2 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, 2020)

Nařízení vlády (NV) č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků (2020) stanovuje týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti pedagogických pracovníků škol. PPČ ředitele školy nebo jeho zástupců je určena na základě počtu tříd, oddělení, kurzů, studijních skupin, nebo počtu dětí, žáků či studentů ve škole. Rozsahy PPČ některých zaměstnanců mateřských a základních škol jsou vyobrazeny v **příloze C**. Ředitel může ze zákona nařídit pedagogovi vykonání přímé pedagogické činnosti nad jeho stanovený rozsah. Nejvýše však 4 hodiny týdně a na dalších hodinách se můžou dohodnout. Hodinám nad stanovený rozsah PPČ se říká tzv. „přespočetné hodiny“. Přespočetné hodiny spadají do základní týdenní pracovní doby. Nejedná se o přesčasové hodiny (Dobšík & Fryč, 2013).

b) nepřímá pedagogická činnost (NPC)

Je to práce, která souvisí s přímou pedagogickou činností a její rozsah je doložen dohodou na dobu určitou, 40hodinového, týdenního úvazku. Do prací v kategorii NPC patří příprava na vyučování, hodnocení prací žáků, dohled nad dětmi a nezletilými žáky ve škole a při akcích organizovaných školou, spolupráce s ostatními pedagogickými pracovníky, s výchovným poradcem, spolupráce se zákonnými zástupci žáků, odborná péče o kabinety, knihovny a další zařízení sloužící potřebám vzdělávání, účast na poradách svolaných vedoucím zaměstnancem školy nebo studium a účast na dalším vzdělávání pedagogických pracovníků (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2019c).

3.4 Nepedagogický pracovník (NEPED)

Nepedagogy jsou ostatní zaměstnanci školy. Mají pevně stanovenou základní pracovní dobu na 40 hodin týdně, netýká se jich přímá pedagogická činnost a řídí se jinými zákony a odlišnou platovou tabulkou než pedagogičtí pracovníci. Nepedagogové zabezpečují chod školy a patří k nim administrativní zaměstnanci nebo také technickohospodářští pracovníci (například tajemnice školy, sekretářka, účetní). Dalšími jsou provozní zaměstnanci, jako školník, vrátný, údržbář, uklízečka, a obchodně provozní zaměstnanci, jako vedoucí školní jídelny, kuchařka a další. Mzdová účetní, patřící do administrativy, má v popisu práce tzv. „obsahu platu“. Tento pojem najdeme v řadě publikací doktora práv Bořivoje Šubrt. Pojem souhrnně označuje operace, které zaměstnavatel nebo personalista provádí poté, co zaměstnanci vznikl nárok na plat a na s ním související plnění. Zahrnuje zúčtování platu, provedení srážek z platu, zjištění průměrného výdělku (je-li právě zjišťován) a výplatu platu. Je nutné obsloužit i náhrady platu, odměnu za pracovní pohotovost, dávky nemocenského pojištění, náhradu za ztrátu na výdělku poskytovanou z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci povolání, popřípadě další plnění ve prospěch zaměstnance (Šubrt, 2018).

4 Charakteristika odměňování zaměstnanců

Odměna zaměstnance je nedílnou součástí jeho pracovního i osobního života. Jedná se o zdroj příjmu, kterým zabezpečuje sebe i svou rodinu. Odměna může být brána také jako určitý motivační prostředek zaměstnavatele pro stimulování efektivních výkonů zaměstnance. Odměna plní funkce, které se vzájemně prolínají, řadíme mezi ně motivační, alimentární, kompenzační a regulační funkci a může mít peněžní i nepeněžní charakter. Jejich projevy pak ovlivňují pracovní prostředí a vytváří komplex pracovních podmínek, které určují vlastní výkon práce, její atraktivnost a především efektivitu. Výše odměny by měla být adekvátní vůči vykonávané práci (Horecký, Halíř, Smejkal & Springinsfeldová, 2016).

4.1 Peněžní a nepeněžní platové odměny

Systém odměňování se podle Michaela Armstronga skládá z procesů a principů odměňování, které spolu souvisí. Cílem je zajistit, aby se při odměňování postupovalo ve prospěch zaměstnanců i samotné organizace. Hlavními složkami systému odměňování jsou odměny s peněžním i nepeněžním charakterem, ty se vzájemně kombinují s cílem vytvoření soudržného celku v podobě celkové odměny.

4.1.1 Peněžní odměny

Tato část odměny je poskytována prostřednictvím mzdy nebo platu. Jedná se o peněžní odměny založených na pracích, měřítkem je hodnota práce, a na lidech, kdy je měřítkem přínos lidí. Jsou sestavovány za pomoci tržního oceňování a hodnocení práce. Jsou rozdělovány do dvou skupin:

- **základní peněžní odměny** – určitá struktura odměn, která seskupuje práce do jednotlivých stupňů, pásem nebo úrovní, které zpravidla představují určitý prostor pro zvyšování peněžních odměn. Základní peněžní odměna neboli základní mzda je stanovována na základě hodnocení. Hodnocení může být analytické a neanalytické. V oblasti veřejného sektoru ČR se projevuje hodnocení práce neanalyticky, a to může fungovat na bázi tzv. porovnání práce se stupnicí. V tomto případě se hledá neoptimálnější shoda mezi definicí dané práce a definicí určitého stupně, respektive klasifikační nebo **katalogová metoda**.

- **doplňkové peněžní odměny** – poskytované v základní peněžní odměně v závislosti na schopnostech, přínosu, dovednostech, délce zaměstnání nebo na výkonech (Armstrong, 2014).

4.1.2 Nepeněžní odměny

Nepeněžní odměny se týkají uznání, osobního růstu, úspěchu nebo i pracovního prostředí, zkvalitňuje pracovní život a umožňuje docílit tzv. “work-life balance“ neboli rovnováhy mezi pracovním a osobním životem. Nepeněžní odměny jsou vnitřní, týkající se pocitů samotných zaměstnanců, a vnější, např. pochvala (Armstrong, 2014).

Dle typů struktury stupňů a peněžních odměn, viz **Příloha D**, se dá říci, že české školství se řídí strukturou: „Stupnice peněžních odměn“, jejímž jedním z hlavních rysů je, že základní peněžní odměny se zvyšují na základě délky praxe.

4.2 Odměňování ve veřejném vs. soukromém sektoru

Soudobý ZP nerozlišuje mezi zaměstnavateli v podnikatelské a nepodnikatelské sféře, jak tomu bylo dle dřívějšího zákoníku práce. Mají možnost odlišné úpravy práv a povinností v pracovněprávních vztazích. Odlišnosti jsou stanoveny v hromadných dokumentech (kolektivní smlouvy, vnitřní předpisy organizace) a v individuálních smlouvách mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Diferencované pracovní podmínky se projevují v sekci odměňování, kdy zaměstnanci podnikatelské sféry jsou odměňováni mzdou a pracovníci rozpočtové sféry platem. Mezi zaměstnavatele, kteří odměňují pracovníky formou platu patří, organizační složky státu, územní samosprávné celky, státní fondy a příspěvkové organizace a školské právnické osoby.

Pracovní podmínky pro zaměstnavatele rozpočtové sféry jsou:

- plat je stanoven zákonem a prováděcími předpisy čili není možné jej určit jiným způsobem, v jiném složení a jiné výši,
- nelze zkrátit pracovní dobu bez snížení platu,
- nelze uplatnit konto pracovní doby,
- nelze prodloužit dovolenou nad výměru stanovenou zákonem⁹ (Šubrt, 2014).

⁹ Délka dovolené za kalendářní rok je zákonem prodloužena u nepedagogů na 5 týdnů a u pedagogů a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů.

4.2.1 Veřejný a soukromý sektor ve školství

Jak bylo zmíněno v úvodu, školství je na základě svých zřizovatelů zastoupeno ve veřejném i soukromém sektoru. Je nutné dbát na takové rozdělení i v oblasti odměňování. Zaměstnanci školní instituce zřízené jako příspěvkové organizace v prostředí veřejného sektoru jsou odměňováni formou platu. Naproti tomu jsou zaměstnanci školské právnické osoby privátního sektoru odměňováni mzdou (Horecký a kol., 2016).

Dále v bakalářské práci je psáno pouze o platu a skutečnostech týkající se platu vzhledem zaměření kvalifikační práce na školství.

4.3 Stanovení a určení platu zaměstnanci a řediteli školy

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci plat, na který má pracovník nárok za svou odvedenou práci a určuje jej dle ZP, náležitých nařízení vlády (např. nařízení vlády č. 341/2017 Sb.) a v mezích zaměstnavatele podle kolektivní smlouvy, nebo vnitřního předpisu. Vnitřní předpis v oblasti odměňování se nazývá „vnitřní mzdový předpis“. Není možné stanovit plat jiným způsobem a v jiné výši, než je uvedeno. (§ 122 zákoníku práce, 2020).

Řediteli neboli statutárnímu orgánu zaměstnavatele určuje plat orgán, který ředitele na pracovní pozici ustanovil. A dále vydává platový výměr, na kterém je stanovení výše platu uvedeno (§ 122 zákoníku práce, 2020).

4.3.1 Platové tabulky

Největší podíl celkového platu tvoří základní peněžní odměna, která je v rozpočtové sféře stanovována prostřednictvím **platových tarifů**, vycházejících z platových tabulek, kde jsou uvedeny platové třídy a platové stupně. Statutární orgán zaměstnavatele, ředitel školy, zařadí nového zaměstnance do platové třídy podle katalogu prací a platový stupeň bude zaměstnanci přiřazen podle jeho pracovních zkušeností. Platy pedagogů se řídí platovou tabulkou číslo 4 pro pedagogické pracovníky, viz **Příloha E**, a platy nepedagogů stanovuje platová tabulka č. 1, viz **Příloha F** (§ 5 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, 2020).

4.3.2 Platová třída

Zaměstnanec je ředitelem zařazen do platové třídy, která zahrnuje nejnáročnější práci, jež zaměstnavatel po pracovníkovi požaduje. Určení platové třídy se řídí nařízením vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, tzv. „katalog prací“. Katalog prací stanovuje platovou třídu složitostí, odpovědností a namáhavostí každé práce (§ 3 nařízení vlády 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, 2020).

Je nutné, aby zaměstnanci splňovali potřebné vzdělání, které odpovídá dílčím platovým třídám. Kvalifikační předpoklady může pro výkon stejných prací stanovit i jiný právní předpis, a to například školský zákon pro pedagogické pracovníky. (§ 2 nařízení vlády 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, 2020).

Potřebné vzdělání je uvedené v **tabulce č. 5**.

Tab. 5: Potřebné vzdělání v dílčích platových třídách

Platová třída	Požadované vzdělání
1. a 2.	Základní vzdělání nebo základy vzdělání
3.	Střední vzdělání
4.	Střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání
5.	Střední vzdělání s výučním listem (VL)
6.	Střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzdělání s VL
7. a 8.	Střední vzdělání s maturitní zkouškou
9.	VOŠ nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou
10.	Bakalářské (Bc.) vysokoškolské vzdělání nebo VOŠ
11. a 12.	Magisterské vysokoškolské vzdělání nebo Bc. vysokoškolské vzdělání
13. až 16.	Magisterské vysokoškolské vzdělání

Zdroj: vlastní zpracování dle nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (2020)

V **tabulce č. 6** je výčet školních profesí a jejich platových tříd z katalogu prací. Doplněno o ředitele škol, kteří nejsou uvedeni v katalogu prací.

Tab. 6: Profese a platové třídy zaměstnanců škol

Pořadí v katalogu prací	Profese	Platová třída
2.16.01	Učitel MŠ	8–13
	Učitel ZŠ	9–14
	Ředitel MŠ	10–13
	Ředitel ZŠ	12–14
2.16.02	Vychovatel	8–12
2.16.03	Speciální pedagog	11–13
2.16.05	Asistent pedagoga	4–9
1.05.01	Psycholog	10–13
2.21.25	Školník	3–6
1.06.08	Vrátný	1–3
1.06.06	Uklízečka	1–4
2.05.02	Kuchařka	3–7

Zdroj: vlastní zpracování dle přílohy k nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě (2020)

4.3.3 Platový stupeň

Zařazení do platového stupně příslušné platové třídy určuje zaměstnavatel na základě započitatelné praxe a poměru jejího zápočtu. Započitatelná praxe dle ZP § 123 odst. 4 zahrnuje doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské služby nebo civilní služby. Započitatelná praxe může být uznána:

- **v plném rozsahu** – doba výkonu práce u bývalých zaměstnavatelů v požadovaném oboru, nebo zahrnuté náhradní doby (základní vojenská služba nebo civilní služba a doba péče o dítě – maximální rozsah 6 let),
- **rozsah 2/3** – doba jiné praxe v závislosti na poměru její využitelnosti pro výkon požadovaného oboru,
- **nezapočitatelná praxe** – praxe v jiném oboru, jehož náplň nesouvisí s výkonem požadované práce nebo doba vojenské či základní služby a doba

péče o dítě, pokud se pracovník současně připravoval na povolání v denním nebo prezenčním studiu (§ 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., 2020).

V případě, že zaměstnanec nemá dostatečné vzdělání pro výkon práce v odpovídající dané platové třídě je možné odečíst určitou část praxe, což může ovlivnit platový stupeň.

4.4 Dílčí složky celkového platu zaměstnance

Celková peněžní odměna je složená z nárokových a nenárokových složek. Správně spadá mezi nárokové složky platu také již zmíněný platový tarif, v podobě základního platu, ale vzhledem k jeho důležitosti je vyčleněn zvlášť. Dále jsou představeny ostatní nárokové složky platu a nenárokové složky platu.

4.4.1 Nárokové složky platu

Nárokové složky platu se skládají ze základního platu a z dílčích příplatků. Jak už z názvu vyplývá, zaměstnanec má nárok na finanční plnění v podobě těchto složek. Zaměstnavatel je tedy ze zákona povinen zaměstnanci tyto části platu poskytnout, vznikne-li skutečnost ze strany zaměstnance s tím spojená. Příplatky, se kterými se v prostředí škol setkáme jsou následující:

- **příplatek za vedení** – přísluší vedoucím zaměstnancům, včetně zastupování vedoucího zaměstnance, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce stanovené tabulkou v zákoníku práce v § 124 v procentuálním vyjádření z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen,
- **zvláštní příplatek** – je určen v rozpětí příplatku stanoveného pro skupiny prací podle míry ztěžujících vlivů pracovních podmínek. II. skupina PPČ spojená s výkonem práce třídního učitele. Tedy výše zvláštního příplatku, kterému se v tomto případě dá také říkat příplatek za třídnictví je v rozpětí 750 Kč až 2.500 Kč,
- **specializační příplatek pedagogického pracovníka** – pro pedagoga, který kromě PPČ vykonává také specializované činnosti, při kterých jsou podmínkou další kvalifikační předpoklady; ve výši 1.000 až 2.000 Kč,
- **příplatek za PPČ nad stanovený rozsah** – jedná se o tzv. přespočetné hodiny, vyplácen 200 % průměrného hodinového výdělku (PHV),

- **příplatek za rozdělenou směnu** – rozdělenou směnou je směna, ve které souvislé přerušování práce činí alespoň dvě hodiny a náleží za ní příplatek ve výši 30 % PHV,
- **plat nebo náhradní volno za práci přesčas,**
- **příplatek za noční práci** – 20 % PHV,
- **příplatek za práci v sobotu a v neděli** – 25 % PHV (Brůha a kol., 2020).

4.4.2 Nenárokové složky platu

Jsou to složky platu, které není zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout, hraje zde roli spíše lidské uvážení a také finanční prostředky v rozpočtu, který je rozdělován tak, aby bylo možné poskytnout zaměstnancům minimálně jednu nenárokovou složku, a to odměny. Mezi nenárokové složky patří:

- **osobní příplatek** – má motivační charakter a může být přiznán až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, většinou je osobní příplatek přiznán po uplynutí zkušební lhůty,
- **odměny** – jsou vypláceny za splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu, k životnímu výročí a také mohou být vypláceny za dlouhodobé zastupování některého z pedagogů (Brůha a kol., 2020).

4.5 Minimální, zaručená mzda a průměrný plat

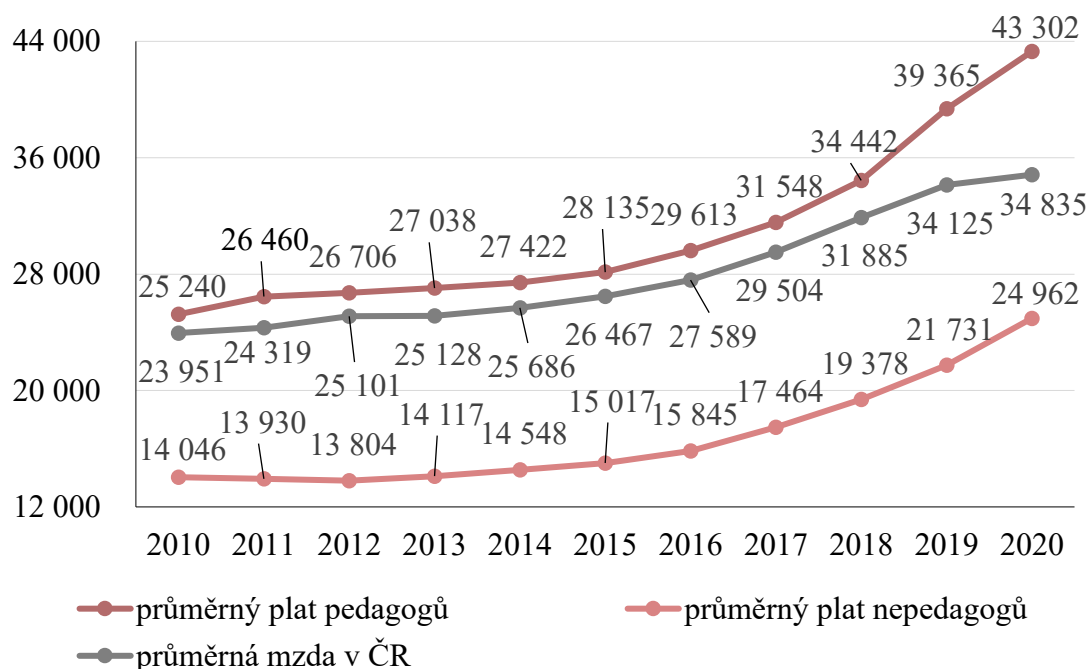
Oficiálně se v tomto pojetí užívá minimální mzda a zaručená mzda, tedy i ve veřejný sektor se řídí nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Pro zaměstnance v rozpočtové sféře platí minimální zaručená mzda ve výši platového tarifu, odpovídající vzdělání a doby praxe pracovníka, v platové tabulce.

Pokud jsou v hledáčku průměrné platy ve školství v ČR, tak patří k nejnižším mezi ekonomicky vyspělými státy EU, ostatně jako řada dalších oborů. Nízkých platů ve školství je zapříčiněno tím, že Česko vydává přibližně o třetinu nižší podíl hrubého domácího produktu, než je ve vyspělé ekonomice běžné. V posledních letech padla v politické oblasti řada slibů ohledně navyšování platů učitelů. V roce 2017 chtěli odbory dosáhnout 130 % průměrného platu učitele, příslibem bylo, že takových částek

bude dosaženo v roce 2021 (Smolka & Münich, 2020). Zkvalitňování odměňování pedagogů a nepedagogů je také v kompetenci Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2019–2023.

Níže jsou vyobrazeny dva grafy (**Obr. 2** pro základní školy a **Obr. 3** pro mateřské školy), kde je porovnáván průměrný měsíční plat pedagoga a nepedagoga, včetně vedoucích zaměstnanců, vůči průměrné měsíční mzdě v ČR. Jedná se o vývoj platů v letech 2010–2020. Průměrný plat, který je zanesen v grafech, zahrnuje všechny složky platu, je placen ze státního rozpočtu (včetně ESF) a zřizovateli těchto škol jsou pouze územní samosprávné celky. Z obou grafů vychází, že průměrné platy nepedagogů jsou hluboko pod hranicí průměrné měsíční mzdy v ČR. Nicméně mezi roky 2019 a 2020 došlo k největšímu nárůstu oproti předchozím letům.

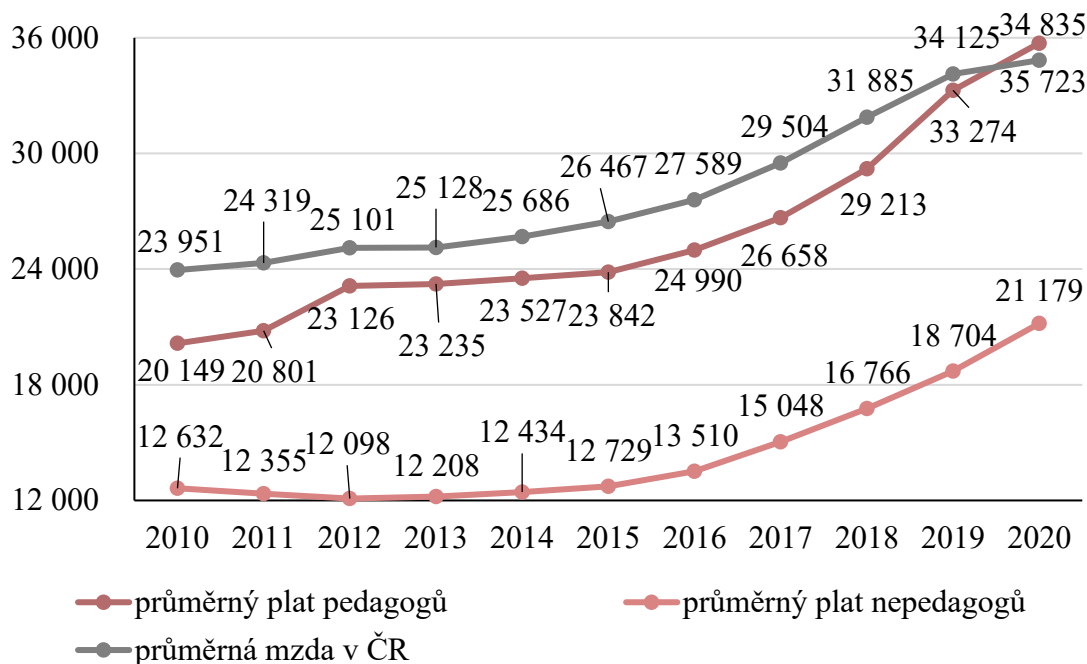
Obr. 2: Průměrný plat ped/neped ZŠ a průměrná mzda 2010–2020 (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování dle Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (2011a, 2012a, 2013a, 2014a, 2015a, 2016a, 2017a, 2018a, 2019b, 2020a, 2021a)

Z **obrázku č. 3** vyplývá, že platy pedagogů ZŠ regionálního školství jsou stále nad hranicí průměrné mzdy. V roce 2020 se průměrný měsíční plat pedagoga základní školy odlišil od průměrné měsíční mzdy téměř o 20 %. Od roku 2010 se průměrný plat pedagoga zvýšil o necelých 42 %, o 17.985 Kč. Průměrný plat nepedagoga základní školy vzrostl o 44 %, o 11.139 Kč.

Obr. 3: Průměrný plat ped/neped MŠ a průměrná mzda 2010–2020 (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování dle Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (2011a, 2012a, 2013a, 2014a, 2015a, 2016a, 2017a, 2018a, 2019b, 2020a, 2021a)

Z obrázku č. 2 vyplývá, že platy pedagogů MŠ regionálního školství byly po celou dobu na nižší úrovni než průměrná měsíční mzda. Nicméně v roce 2020 se průměrný plat pedagoga mateřské školy vyšplhal nad hranici průměrné mzdy, a to částkou 35.708 Kč. V letech 2010–2020 vzrostl průměrný plat pedagoga mateřské školy o 15.559 Kč, téměř o 44 %. Ačkoli u nepedagogů mateřské školy došlo v letech 2011–2014 k poklesu průměrného měsíčního platu, za období 2010–2020 průměrný měsíční plat stoupl o 8.582 Kč, o 40 %. Pedagogové MŠ získávají nižší platové ohodnocení než pedagogové ZŠ, převážně z důvodu nižšího potřebného vzdělání.

4.5.1 Průměrné platy učitelů Regionálního školství

Podle vyjádření Českého statistického úřadu došlo v roce 2019 k nárůstu o více než 50 % částky průměrného platu z roku 2012. Učitelé RgŠ v roce 2019 pobírali průměrný měsíční plat 39.656 Kč a ten odpovídal 109 % průměrné mzdy. Tempo růstu platů učitelů je od roku 2017 dynamičtější než u ostatních zaměstnanců, ale přesto učitelé s vysokoškolským vzděláním pobírají v průměru o 9.000 Kč nižší plat než ostatní zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním v platové sféře. Tedy v porovnání s ostatními profesemi s vysokoškolským vzděláním ve veřejné sféře dosahují učitelé pouze na 71 % jejich průměrného platu v roce 2019 (Český statistický úřad, 2020).

5 Komparace odměňování zaměstnanců mateřských a základních škol

Pátou kapitolou začíná praktická část bakalářské práce. Spočívá v analyzování a zhodnocování odměňování zaměstnanců mateřských a základních škol. Subjekty analýzy byly mateřské a základní školy, pro které zpracovává mzdové účetnictví Správa informačních technologií města Plzně (SITmP), jako jednu ze svých činností. Vedle obsluhy platů u některých školních organizací má SITmP funkci správy počítačových sítí na všech plzeňských MŠ a ZŠ. Mezi školy, kterým SITmP zajišťuje mzdovou agendu, patří 4 samostatné mateřské školy, 6 samostatných základních škol a 2 základní školy, jejichž součástí jsou i MŠ. Součástí vzdělávacích organizací v rámci jednoho zaměstnavatele jsou velmi často i další školská zařízení. V rámci těchto škol to je školní jídelna, školní družina a školní klub.

Zkoumání odměňování škol je prováděno třemi způsoby, a proto je praktická část rozdělena do tří podkapitol:

- Vývoj mzdových prostředků mateřské a základní školy
- Dotazníkové šetření zaměstnanců mateřských a základních škol
- Expertní rozhovor s řediteli mateřských a základních škol

5.1 Vývoj mzdových prostředků mateřské a základní školy

Účelem této podkapitoly je znázornit vývoj platů zaměstnanců škol na reálné základní a mateřské škole. Obě příspěvkové organizace seskupují 2 střediska, a to vzdělávací středisko a školní jídelnu (ŠJ). V čele základní školy stojí ředitel školy a jeho 3 zástupci. V čele mateřské školy stojí ředitelka. Dalšími pedagogickými pracovníky jsou učitelé a asistenti pedagoga. K ostatním pracovníkům se řadí administrativní pracovníci (THP) – pouze na ZŠ, provozní zaměstnanci – uklízečky, školník a vrátný a obchodně provozní zaměstnanci – kuchařky.

Analyzované hodnoty vychází z výkazů P 1-04 o zaměstnancích a mzdových prostředcích v regionálním školství za uplynulých 5 let, tedy od roku 2016 do roku 2020. Ve výkazu jsou uvedené informace o platových prostředcích a počtu zaměstnanců. Skládá se ze 7 dílů a každý díl je zaměřen na jiné rozdělení. V bakalářské práci je čerpáno z oddílu III, kde jsou skutečnosti rozdělené podle profesí

a druhu činnosti. Celkové platy a jejich složky jsou ze státního rozpočtu včetně ESF. Částky jsou v tisících korunách. Mzdové údaje jsou uvedeny v hrubých částkách, před snížením o zdravotní a sociální pojistné a o daň z příjmu fyzických osob. Do platů nejsou zahrnuty náhrady platu za dobu dočasné pracovní neschopnosti, kterou hradí zaměstnavatel, patří sem náhrady za řádnou dovolenou a překážky v práci.

Zaměstnanci jsou uvedeni v průměrných evidenční přepočtených počtech. To je průměr evidenčního počtu zaměstnanců ve fyzických osobách za jednotlivé měsíce přepočtený podle délky jejich stanovených pracovních úvazků. Do evidenčního počtu nespádají ženy na mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnanci, kteří nejsou v pracovním poměru k zaměstnavateli.

Tabulky jsou zkrácené a veškeré nárokové složky jsou shrnuté do kolonky „ostatní nárokové složky“. Platové tarify a náhrady platu z výkazu tvoří společně základní plat. Stejně je tomu i u mateřských škol. Hodnoty, související s učiteli, jsou ve výkazu P 1-04 uváděny včetně ředitelů škol a zástupců ředitele, tak je zanecháno i v následujících tabulkách.

5.1.1 Stanovení některých složek platu

Osobní příplatky jsou zaměřeny na kvantitativní faktor a průběžná hlediska. U pedagogů se dbá na úroveň a kvantitu práce a přínos osobnosti učitele. U ostatních pracovníků se dbá na kvalitní výsledky, péči o svěřené prostředky a podílení se na školských akcích (ředitelka MŠ, osobní komunikace, 13. 11. 2020; ředitel ZŠ, osobní komunikace, 16. 11. 2020).

Odměny jsou poskytovány za úspěšné plnění mimořádných nebo významných pracovních úkolů. Za pracovní výkon související s pobytem ve škole v přírodě, na lyžařském výcviku může být pedagogům ZŠ přiznána odměna ve výši 500 Kč až 1.000 Kč za každý den pobytu (ředitelka MŠ, osobní komunikace, 13. 11. 2020; ředitel ZŠ, osobní komunikace, 16. 11. 2020).

5.1.2 Komparace mzdových prostředků v letech 2016–2020

První tabulka (**tabulka č. 7**) ukazuje vývoj mzdových prostředků pedagogů ZŠ. Jsou zde zaměstnání učitelé, asistenti pedagoga a 4 vedoucí zaměstnanci, ředitel a 3 zástupci ředitele (od roku 2019).

Tab. 7: Mzdové prostředky PED ZŠ v letech 2016–2020 (v tis. Kč)

PED ZŠ	2016	2017	2018	2019	2020
Počet zam.	30,476	32,814	31,4455	31,6288	33,5054
Platy celkem	10.830,788	12.070,089	13.308,098	15.771,518	18.180,088
Základní plat	9.349,127	10.362,894	11.439,447	12.785,786	14.267,865
Ost. nár. složky	498,081	478,921	542,69	678,342	719,178
Osobní příplatek	492,83	470,077	463,035	512,597	547,984
Odměny	490,75	758,197	862,926	1.793,793	2.645,061
Zam. bez ved. zam.	27,476	29,814	28,1511	27,6288	29,5054
Platy bez ved. zam.	9.239,029	10.376,044	11.334,91	12.662,484	14.925,784
Počet učitelé	29,086	31,587	30,5655	30,9031	32,2554
Platy učitelé	10.462,62	11.731,479	13.060,974	15.560,131	17.663,39
Počet as. ped.	1,39	1,227	0,88	0,7275	1,25
Platy as. ped.	368,168	338,610	247,124	211,387	516,698

Zdroj: vlastní zpracování dle výkazů P 1-04, 2021

V roce 2016 činily roční platy bez vedoucích zaměstnanců celkem 9.239.029 Kč. Při průměrném přepočteném počtu zaměstnanců 27,476 činil průměrný měsíční plat pedagoga ZŠ **28.022 Kč**. Objem základních platů všech zaměstnanců, založených na tarifním platu, byl 9.349.127 Kč, tj. při průměrném přepočteném počtu zam. 30,476 průměrný měsíční základní plat 25.564 Kč. Celkové vyplacené odměny byly 490.750 Kč, tj. průměrná měsíční odměna na zaměstnance 1.342 Kč. Průměrný měsíční osobní příplatek na zaměstnance se v roce 2017 a 2018 snížil. V roce 2016 byl 1.348 Kč, z celkové částky 492.830 Kč.

Od roku 2016 do roku 2020 vzrostly roční platy pedagogů ZŠ bez vedoucích zaměstnanců o polovinu celkového objemu platových prostředků, tj. o 5.686.755 Kč. Při průměrném přepočteném počtu zam. 29,5054 v roce 2020 je průměrný měsíční plat pedagoga ZŠ **42.156 Kč**, tedy vzrostl o **14.134 Kč**. Objem základních platů vzrostl o 4.918.738 Kč a průměrný měsíční přírůstek základního platu je 9.922 Kč. Osobní příplatky se zvýšily o desetinásobek celkové výše v roce 2016, tj. průměrný měsíční nárůst o 1.228 Kč. Výše odměn se zvýšila o 2.154.311 Kč, tj. průměrný měsíční nárůst o 5.237 Kč.

Tab. 8: Mzdové prostředky PED MŠ v letech 2016–2020 (v tis. Kč)

PED MŠ	2016	2017	2018	2019	2020
Počet zam.	5,947	6,041	6,9114	7,1343	7,6064
Platy celkem	1.806,808	2.021,324	2.499,970	3.013,194	3.323,946
Základní plat	1.610,77	1.814,030	2.163,053	2.437,362	2.690,943
Ost. nár. složky	54,276	57,155	64,703	75,579	78,139
Osobní příplatek	86,262	90,522	96,280	98,736	92,122
Odměny	55,5	59,617	175,934	401,517	462,742
Zam. bez ved. zam.	4,947	5,041	5,9114	6,1343	6,6064
Platy bez ved. zam.	1.323,514	1.503,451	2.019,882	2.405,653	2.668,144
Počet učitelé	5,947	6,041	6,3614	6,1931	6,2358
Platy učitelé	1.806,808	2.021,324	2.320,443	2.725,977	2.918,810
Počet as. ped.	-	-	0,5	0,5	1,2873
Platy as. ped.	-	-	162,641	162,395	372,787

Zdroj: vlastní zpracování dle výkazů P 1-04 mateřské školy, 2021

Tabulka č. 8 znázorňuje vývoj mzdových prostředků pedagogů MŠ. Jsou zde zaměstnání učitelé, asistenti pedagoga a 1 vedoucí zaměstnanec – ředitelka této vzdělávací instituce. V roce 2016 činily roční platy bez vedoucích zaměstnanců celkem 1.323.514 Kč. Při průměrném přepočteném počtu zaměstnanců 4,947 činil průměrný měsíční plat pedagoga MŠ **22.295 Kč**. Objem základních platů byl 1.610.770 Kč, tj., při průměrném přepočteném počtu zam. 5.947, průměrný měsíční základní plat 22.571 Kč. Celkové vyplacené odměny byly ve výši 55.500 Kč, tj. průměrná měsíční odměna zaměstnanci 9.332 Kč. V roce 2016 byl průměrný osobní příplatek 1.209 Kč, z celkové částky 86.262 Kč.

Od roku 2016 do roku 2020 vzrostly celkové roční platy pedagogů ZŠ bez vedoucích zaměstnanců téměř o 100 %, tj. o 1.344.630 Kč. Při průměrném přepočteném počtu zam. 6,6064 je průměrný měsíční plat pedagoga **MŠ 33.656 Kč**, tedy **vzrostl o 11.361 Kč**. Objem základních platů vzrostl o 1.080.173 Kč a průměrný měsíční přírůstek základního platu je 6.910 Kč. Osobní příplatky se zvýšily o 5.860 Kč, ale hodnota průměrného osobního příplatku klesla o 200 Kč. Výše odměn se zvýšila až sedmkrát, o 407.242 Kč.

Tab. 9: Mzdové prostředky NEPED ZŠ v letech 2016–2020 (v tis. Kč)

NEPED ZŠ	2016	2017	2018	2019	2020
Počet zaměstnanců	13,8020	13,7070	14,5492	14,5204	14,8650
Platy celkem	2.620,642	2.768,893	3.129,652	3.269,057	4.030,012
Základní plat	2.277,859	2.551,156	2.643,717	2.598,812	3.029,249
Ost. nár. složky	64,714	64,559	62,274	101,017	95,616
Osobní příplatek	133,112	107,176	144,247	171,278	209,324
Odměna	144,957	46,000	279,414	397,950	695,823
Zam. bez ved. zam.	11,8020	11,7070	12,5492	12,5204	12,8650
Platy bez ved. zam.	2.091,921	2.210,012	2.493,449	2.745,305	3.294,698
Počet THP	1,375	1,375	1,3125	1,25	1,5
Platy THP	435,707	441,252	512,408	516,396	742,727
Počet pr. zam.	6,427	6,306	6,625	6,4154	6,865
Platy pr. zam.	1.034,553	1.054,328	1.258,885	1.311,08	1.642,629
Počet obch. pr. zam.	6	6,026	6,6117	6,855	6,5
Platy obch. pr. zam.	1.150,382	1.273,313	1.358,359	1.441,581	1.644,656

Zdroj: vlastní zpracování dle výkazů P 1-04 základní školy, 2021

V **tabulce č. 9** jsou analyzovány platové prostředky nepedagogů na základní škole, kterými jsou technickohospodářští pracovníci (administrativní práce), provozní zaměstnanci (uklízečky), včetně vedoucího provozu (školník) a obchodně provozní zaměstnanci (kuchařky a vedoucí kuchařka). V roce 2016 činily roční platy bez vedoucích zaměstnanců celkem 2.091.921 Kč. Při průměrném přepočteném počtu zaměstnanců 11,8020 činil průměrný měsíční plat nepedagoga ZŠ **14.771 Kč**. Celkem základní plat činil 2.277.859 Kč, tj., při průměrném přepočteném počtu zam. 13,8020, průměrný měsíční základní plat 13.753 Kč Celkové vyplacené odměny byly ve výši 144.957 Kč, průměrná odměna na zaměstnance činila 875 Kč. Průměrný měsíční osobní příplatek na zaměstnance byl 804 Kč z celkové částky 133.112 Kč.

Od roku 2016 do roku 2020 vzrostly roční platy nepedagogů ZŠ bez vedoucích zaměstnanců o více než polovinu celkového objemu platových prostředků, tj. o 1.202.777 Kč. Při průměrném přepočteném počtu zam. 12,865 je průměrný měsíční plat nepedagoga ZŠ **21.341 Kč**, tedy **vzrostl o 6.571 Kč**. Objem základních platů vzrostl o 751.390 Kč a průměrný měsíční přírůstek základního platu je 3.229 Kč. Osobní příplatky se zvýšily o 76.212 Kč, tj. průměrný měsíční nárůst o 370 Kč. Výše celkových odměn se zvýšila o 550.866 Kč.

Tab. 10: Mzdové prostředky NEPED MŠ v letech 2016–2020 (v tis. Kč)

NEPED MŠ	2016	2017	2018	2019	2020
Počet zaměstnanců	3,44	3,9	3,4208	3,4817	3,69
Platy celkem	615,719	778,628	697,369	784,144	881,46
Základní plat	553,546	629,449	588,588	661,497	683,36
Ost. nár. složky	7,614	7,560	8,489	8,264	6,717
Osobní příplatek	20,207	20,619	15,031	16,861	11,383
Odměna	34,352	21	85,261	97,522	180
Zam. bez ved. zam.	3,44	3,9	2,981	3,042	3,25
Platy bez ved. zam.	615,719	778,628	573,496	688,811	716,832
Počet pr. zam.	1,5	1,96	1,4808	1,5417	1,625
Platy pr. zam.	247,233	386,533	248,843	321,002	344,520
Počet obch. pr. zam.	1,94	1,94	1,94	1,94	2,065
Platy obch. pr. zam.	368,486	392,095	448,526	463,142	536,94

Zdroj: vlastní zpracování dle výkazů P 1-04 mateřské školy, 2021

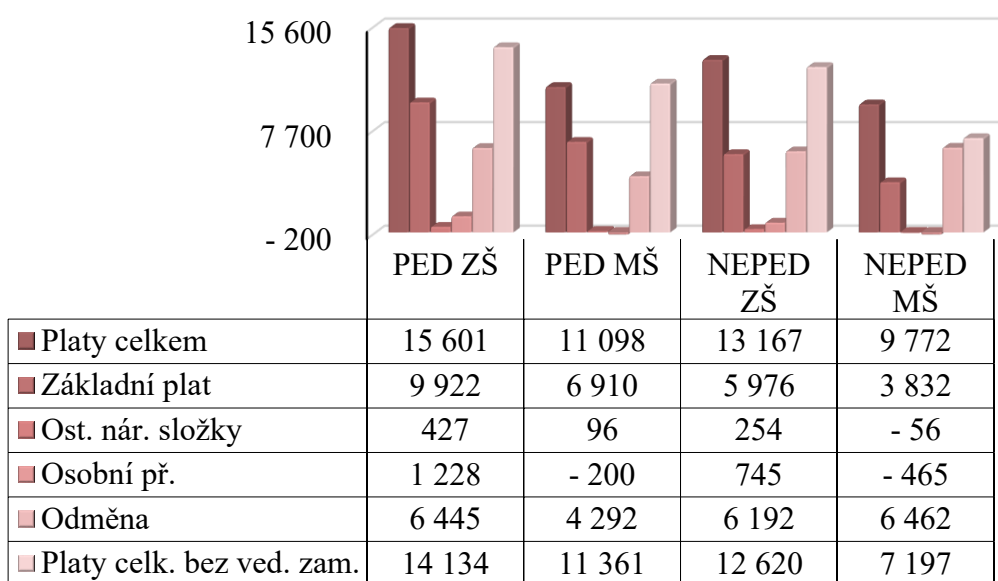
V **tabulce č. 10** jsou analyzovány platové prostředky nepedagogů na mateřské škole, kterými jsou provozní zaměstnanci (uklízečky, školnice) a obchodně provozní zaměstnanci (kuchařky, od roku 2018 i vedoucí kuchařka). V roce 2016 celkové roční platy bez vedoucích zaměstnanců činily 615.719 Kč. Při průměrném přepočteném počtu zaměstnanců 3,44 činil průměrný měsíční plat nepedagoga MŠ **14.916 Kč**. Celková výše základního platu činila 553.546 Kč, tj. průměrný měsíční základní plat 13.410 Kč. Celkové vyplacené odměny byly ve výši 145.648 Kč. Výše osobních příplatků byla 20.207 Kč, tj. průměrný měsíční osobní příplatek pracovníka 327 Kč.

Objem celkových platů nepedagogů MŠ vzrostl za 5 let o 101.113 Kč. Při průměrném přepočteném počtu zam. 3,25 je průměrný měsíční plat nepedagoga MŠ v roce 2020 ve výši **18.380 Kč**, tedy se **zvýšil o 3.465 Kč**. Objem základních platů vzrostl na částku 683.360 Kč a průměrný měsíční přírůstek základního platu je 2.023 Kč. Osobní příplatky klesly o 8.824 Kč, tj. průměrný měsíční pokles o 56 Kč. Výše vyplácených odměn se zvýšila na pětinašobek celkových odměn z roku 2016, a to o 145.648 Kč.

5.1.3 Shrnutí změn mzdových prostředků mateřských a základních škol

Následující graf znázorňuje změny celkového platu, základního platu, ostatních nárokových složek, osobního příplatku, odměny a platu celkem bez vedoucího zaměstnance v průměrné měsíční výši mezi lety 2016 a 2020 na základě mzdových prostředků ve výše uvedených tabulkách.

Obr. 4: Změna mzdových prostředků na MŠ a ZŠ v letech 2010–2020 (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

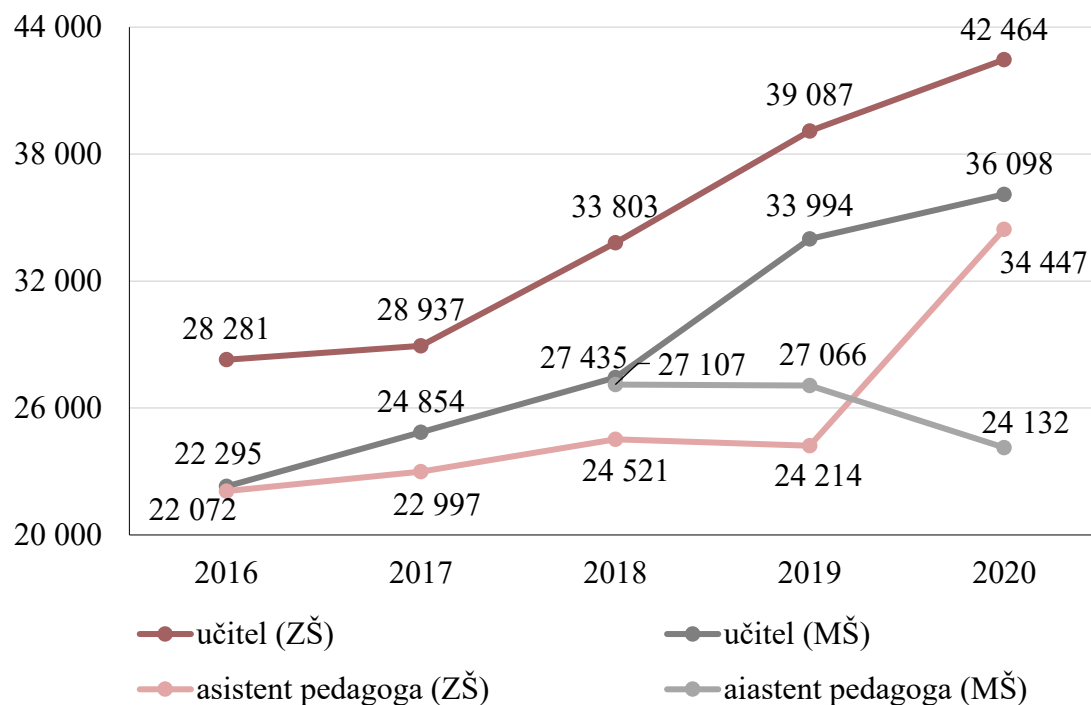
Celkový průměrný plat pedagogických pracovníků základní školy vzrostl o 15.601 Kč. Průměrný měsíční plat bez vedoucích zaměstnanců pedagoga ZŠ se zvýšil o 14.134 Kč. Osobní příplatek se zvýšil o 1.228 Kč a průměrná měsíční odměna vzrostla o 6.445 Kč. Celkový průměrný měsíční plat pedagogického pracovníka MŠ se zvýšil o 11.098 Kč. Průměrný měsíční plat bez vedoucího zaměstnance vzrostl o 11.361 Kč. Průměrný měsíční osobní příplatek pedagoga MŠ klesl o 200 Kč. Průměrná měsíční odměna vzrostla o 4.292 Kč.

Celkový průměrný měsíční plat nepedagogického pracovníka ZŠ vzrostl o 13.167 Kč. Průměrný měsíční plat bez vedoucího zaměstnance se zvýšil o 12.620 Kč. Osobní příplatek se průměrně měsíčně zvýšil o 745 Kč a odměna o 6.192 Kč. Celkový průměrný měsíční plat nepedagoga MŠ se zvýšil o 9.772 Kč. Průměrný měsíční plat bez vedoucích zaměstnanců vzrostl o 7.197 Kč. Výše průměrného měsíčního osobního příplatku poklesla o 465 Kč. Průměrná odměna se zvedla o 6.462 Kč.

5.1.4 Vývoj celkového platu dílčích profesí

Následují dva obrázky, znázorňující vývoj celkových platů zaměstnanců škol podle profesí. Hodnoty vychází z výše uvedených tabulek. Nejsou zde zaneseni vedoucí zaměstnanci, aby nedošlo ke zkreslení údajů z důvodu vyplácených příplatků za vedení.

Obr. 5: Vývoj platů pedagogů MŠ/ZŠ v letech 2016–2020 (v Kč)

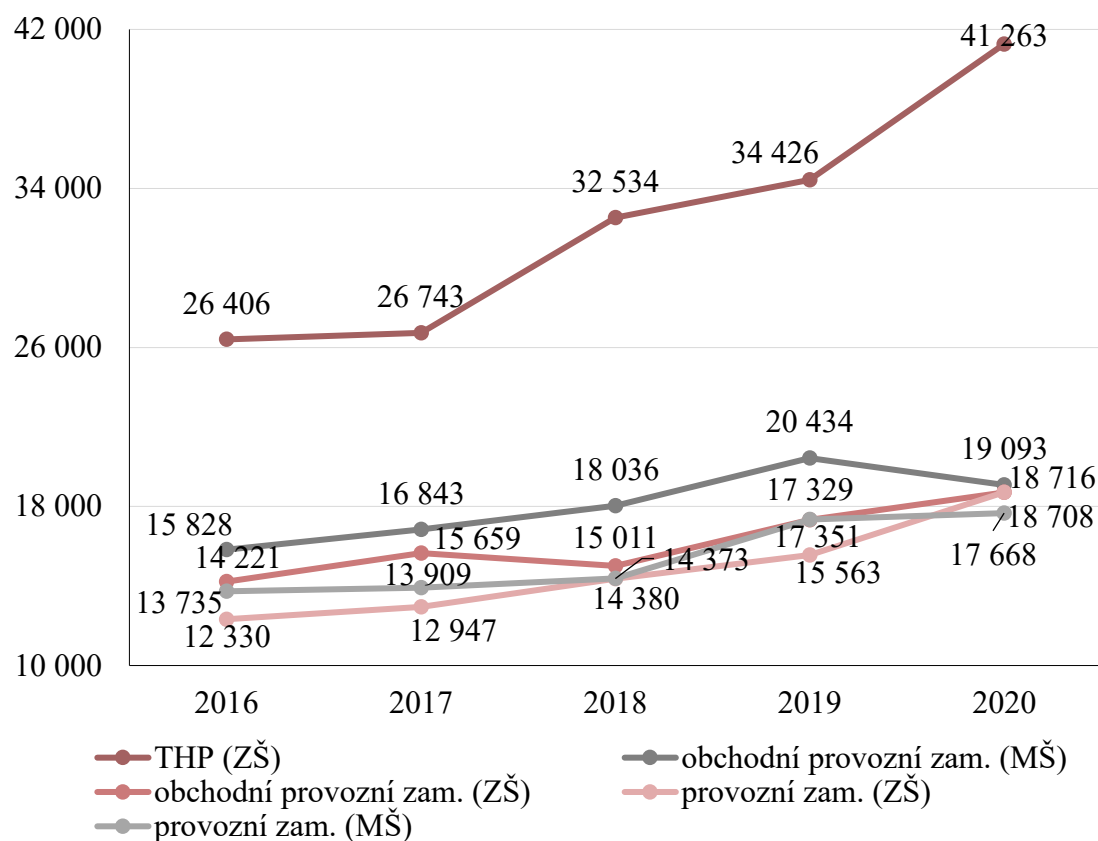


Zdroj: vlastní zpracování, 2021

V grafu, na **obrázku č. 5**, je uveden vývoj průměrných měsíčních platů pedagogických zaměstnanců mateřských i základních škol. Průměrný měsíční plat učitele základní školy vzrostl od roku 2016 o 50 %, o 14.183 Kč. Nejvyšší nárůst průměrného měsíčního platu byl zaznamenán u učitelů mateřských škol, a to o 62 %, o 13.803 Kč. Plat učitele ZŠ je vyšší o 17 %, o 6.366 Kč, než plat učitele MŠ. Učitelé mateřských škol jsou zařazeni v nižších platových třídách z důvodu požadování nižšího vzdělání.

Průměrný měsíční plat asistenta pedagoga ZŠ vzrostl za 5 let o 12.374 Kč, o 56 %. V roce 2020 je plat takového asistenta vyšší o více než 10.000 Kč, o 42 %, než plat asistenta pedagoga MŠ, který dosáhl na platové ohodnocení 24.132 Kč, ačkoli v minulých letech byl plat asistenta pedagoga MŠ vyšší přibližně o 3.000 Kč.

Obr. 6: Vývoj platů nepedagogů MŠ/ZŠ v letech 2016–2020 (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Na **obrázku č. 6** je uveden vývoj průměrných měsíčních platů nepedagogických zaměstnanců mateřských i základních škol. THP dostávají vyšší plat než ostatní nepedagogičtí pracovníci, a to z důvodu vyššího vzdělání. Administrativním pracovníkům vzrostl plat za 5 let o více než 50 %, o 14.856 Kč. THP na mateřské škole nejsou.

Navýšení průměrného měsíčního platu o více než polovinu dosahují provozní zaměstnanci ZŠ v roce 2020, došlo k nárůstu o 6.387 Kč. Plat provozních pracovníků MŠ vzrostl pouze o 3.933 Kč, o 28 %. Rozdíl platů provozních zaměstnanců škol je nepatrný. Provozní zaměstnanci, mají vyšší plat o 1.048 Kč, o necelých 6 %.

Nejnižší růst průměrného měsíčního platu vykazují kuchařky MŠ, a to o 3.264 Kč, o 20 %. Změna platu obchodně provozních zaměstnanců ZŠ je mírně vyšší, dochází k navýšení o 4.487 Kč, o 31 %. Rozdíl mezi průměrnými měsíčními platy obchodně provozních zaměstnanců je opět nepatrný. Vyššího platu dosahují zaměstnanci MŠ, ale pouze o 385 Kč, o 2 %.

5.1.5 Shrnutí komparace mzdových prostředků v letech 2016–2020

Z porovnávaných údajů je zřejmé, že výši platů nejvíce ovlivňuje vzdělání. Zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním, učitelé, mají vyšší peněžní odměny než asistenti pedagoga a vychovatelé. Podobně tomu tak je i mezi nepedagogy. THP mívají středoškolské vzdělání zakončené maturitou až vysokoškolské na rozdíl od zaměstnancům v provozu. Výše platu pedagogických pracovníků základní školy v roce 2020 je ovlivněna i poměrně vysokými odměnami, které jsou zaměstnancům vypláceny na konci kalendářního roku. Udaný průměrný měsíční plat učitele ZŠ v roce 2020 je v takové výši v důsledku dlouholeté doby praxe většiny učitelů.

5.2 Dotazníkové šetření zaměstnanců mateřských a základních škol

Zaměstnanci škol byli součástí kvantitativního výzkumu, a to dotazníkového šetření. Dotazník byl poskytnut řadovým zaměstnancům škol. V první řadě byl vytvořen pilotní dotazník a ten byl po domluvě rozeslán zaměstnancům tak, aby byla zastoupena každá skupina (MŠ – ped, neped; ZŠ – ped, neped). Zkušební dotazník prokázal, že otázky jsou srozumitelné a jejich zodpovězení snadno proveditelné. Dotazník byl v elektronické podobě rozeslán všem zaměstnancům vybraných mateřských a základních škol. Součástí zkoumaného vzorku byly tři základní školy a tři mateřské školy z Plzně. Zaměstnanci odpovídající na dotazník jsou pedagogové a nepedagogové a na vybraných školách pracují v zařazení PED učitelé, asistenti pedagoga, speciální pedagogové a vychovatelé ve školních družinách. K NEPED patří kuchařky ve školních jídelnách, uklízečky školy a administrativní pracovníci na základních školách.

Dotazník je zaměřen na způsoby odměňování ve vybraných školách z pohledu samotných zaměstnanců. A výsledky shromážděné z odpovědí vybraného vzorku zaměstnanců slouží ke zhodnocení kvality odměňování v těchto dvou úrovních školství aplikovaném na odměňování v předškolním a školním systému v České republice.

Celý dotazník obsahuje 16 otázek pro pedagogické pracovníky a 11 otázek pro nepedagogické pracovníky. Podle výběru zařazení zaměstnance – pedagog či nepedagog – se zaměstnanci zobrazilo vhodné pokračování dotazníkového šetření pro jeho zařazení, tedy nepedagogové vyplňovali pouze tři sekce celého dotazníku.

Dotazník se skládá ze 4 sekcí:

- Rozřazení – v jaké organizaci a v jakém zařazení zaměstnanec pracuje, jaké je jeho nejvyšší dosažené vzdělání a doba praxe v daném oboru,
- Platové poměry – otázky na spokojenost a adekvátnost platů se vzděláním, praxí a náročností práce,
- Nenárokové složky platu – odpovědi znázorňují spokojenost s nenárokovými složkami platu, jako jsou osobní příplatky a odměny,
- Pracovní výkony pedagogických pracovníků – zaměřeno na délku nepedagogické činnosti a na další vzdělávání pedagogů.

Celkem bylo osloveno 206 zaměstnanců. Dotazník vyplnilo 167 zaměstnanců, to je 81 % z celkového počtu dotazovaných. Dílčí počty a podíly jsou znázorněny v tabulce č. 6.

Tab. 11: Počet plánovaných respondentů a skutečných respondentů

Organizace	Potencionální respondenti	Skuteční respondenti	Podíl respondentů
MŠ a jejich zařízení	40	33	83 %
pedagog	26	22	85 %
nepedagog	14	11	79 %
ZŠ a jejich zařízení	166	134	81 %
pedagog	130	106	82 %
nepedagog	36	28	78 %
Celkem	206	167	81 %

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Dotazník byl respondentům poskytnut elektronicky prostřednictvím Google formuláře. Odpovědi byly přepsány do programu Microsoft Excel, kde za pomoci kontingenčních tabulek byly vytvořeny grafy popisující výsledky dotazníkového výzkumu. Kontingenčních tabulek bylo využito z důvodu rozčlenění dílčích hodnot dle organizace a následně dle zařazení zaměstnance v dané organizaci.

5.2.1 Výsledky dotazníkového šetření

Otázky jsou uzavřené. Otázky, u kterých byla možnost volby „ano“ či „ne“ figurovala i doplňující otevřená otázka týkající se vysvětlení právě této zvolené odpovědi. Odpovědi na doplňující otázky jsou souhrnně představeny u dílčích základních otázek.

Výsledky základních otázek jsou vloženy do grafů a hodnoty jsou uvedeny v %. Grafy jsou zvolené kruhové nebo sloupcové. Hodnoty z otázek jsou děleny především podle organizace a následně jsou dle zařazení zaměstnance pro lepší přehlednost. V některých případech není nutné dělení, tedy je vytvořen jeden souhrnný graf, kde je potřebné rozdělení podrobně popsáno.

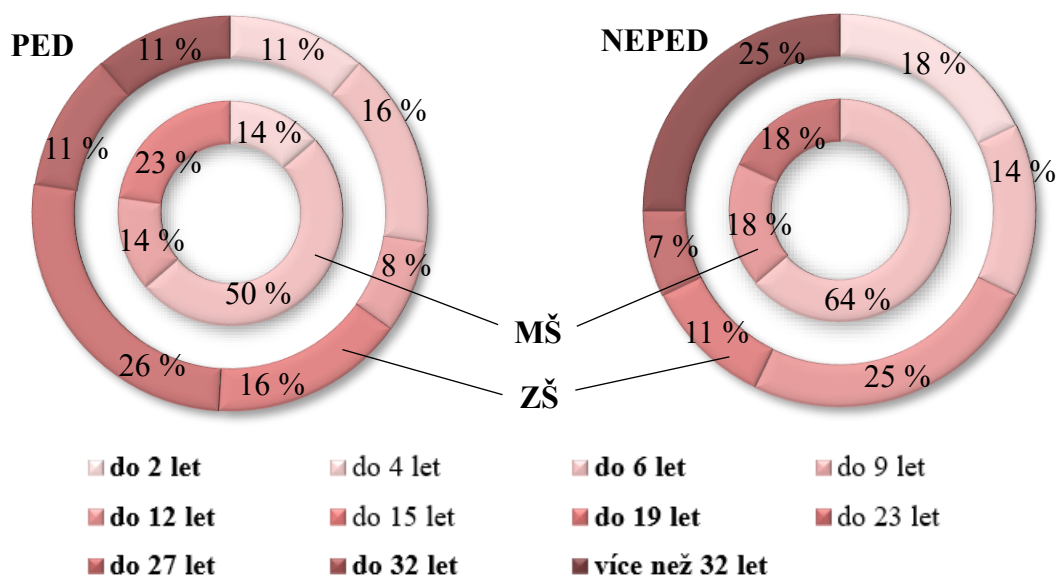
1. otázka, dotazující se na školskou organizaci, ve které je pracovník zaměstnán, a 2. otázka, ve které se autorka ptá, jaké je zařazení zaměstnance, tvoří **tabulku č. 11**. Na následujících stranách jsou popsány a graficky znázorněny výsledky na zbývajících otázky.

3. otázka – Kolik let praxe máte v daném oboru?

Otázka číslo 3 zjišťovala zastoupení zaměstnanců vybraných škol v platových stupních zákonných platových tabulek. Otázka má pouze informativní charakter.

Graf vlevo znázorňuje výsledky pedagogů a graf vpravo výsledky nepedagogů. Vnitřní kruh popisuje hodnoty respondentů mateřských škol a vnější kruh hodnoty respondentů základních škol. Hodnoty v legendě jsou doby praxe v platových stupních základní platové tabulky pro nepedagogické zaměstnance. Tučně vyznačené hodnoty ukazují platové stupně ve 4. platové tabulce pro pedagogické pracovníky. Tabulka pro pedagogy je zkrácena o 4 platové stupně.

Obr. 7: Doba praxe zaměstnanců vybraných škol



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

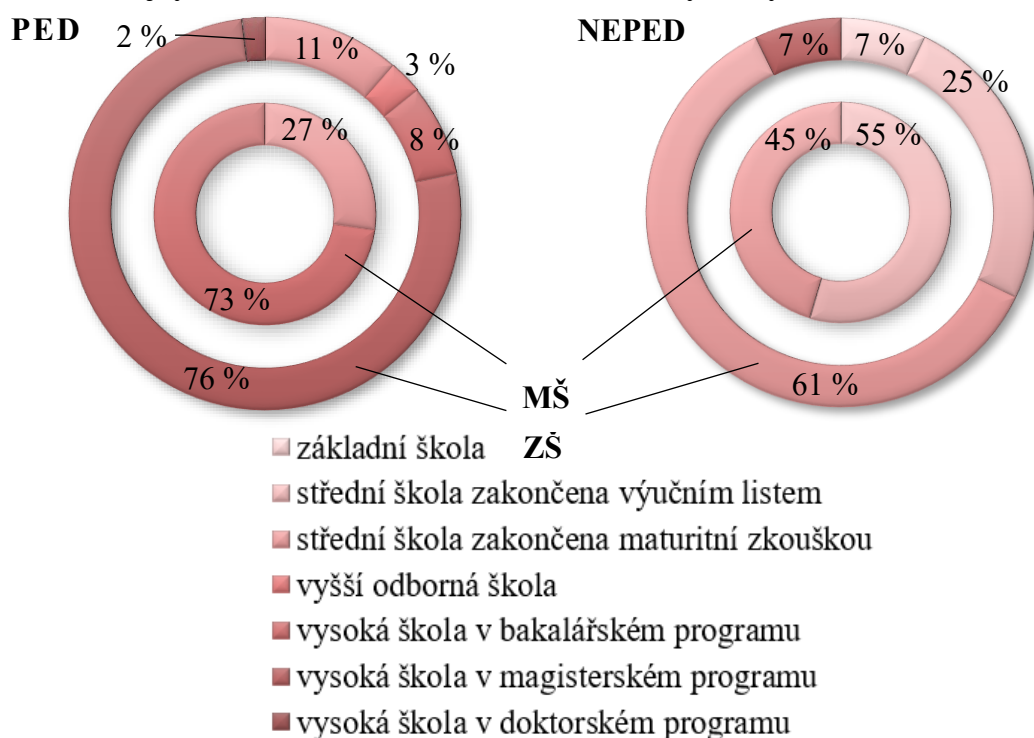
Pedagogové ZŠ zastupují všechny kategorie, nejobsáhlejší je doba praxe do 27 let, kterou zvolilo 26 % pedagogů ZŠ, tj. 28 pracovníků z 106 pedagogů. Na mateřských školách mají respondenti dobu praxe do 19 let. Polovina z nich, 11 pracovníků, má praxi do 6 let. Doba praxe na 4 nejnižších stupních je zapříčiněna tím, že v mateřských školách je pedagogický sbor i věkově mladší než na ZŠ, a to kvůli malým dětem, které vyžadují duševní i fyzickou flexibilitu.

Nepedagogové v MŠ představují dobu praxe do 6 let, do 12 let a do 23 let. Doba praxe nepedagogů ZŠ je do 2 let, do 6 let, pak do 12 let a do 15 let a dále do 23 let a více než 32 let.

4. otázka – Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Graf vlevo znázorňuje výsledky pedagogů a graf vpravo výsledky nepedagogů. Vnitřní kruh popisuje hodnoty respondentů mateřských škol a vnější kruh hodnoty respondentů základních škol. Výsledky v grafu mají svůj význam, neboť vzdělání určuje platovou třídu ve skupinách platových tříd dílčí profese, stanovené katalogem prací. Dosažené vzdělání je základem pro zařazení pracovníka do odpovídajícího platového tarifu.

Obr. 8: Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců vybraných škol



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

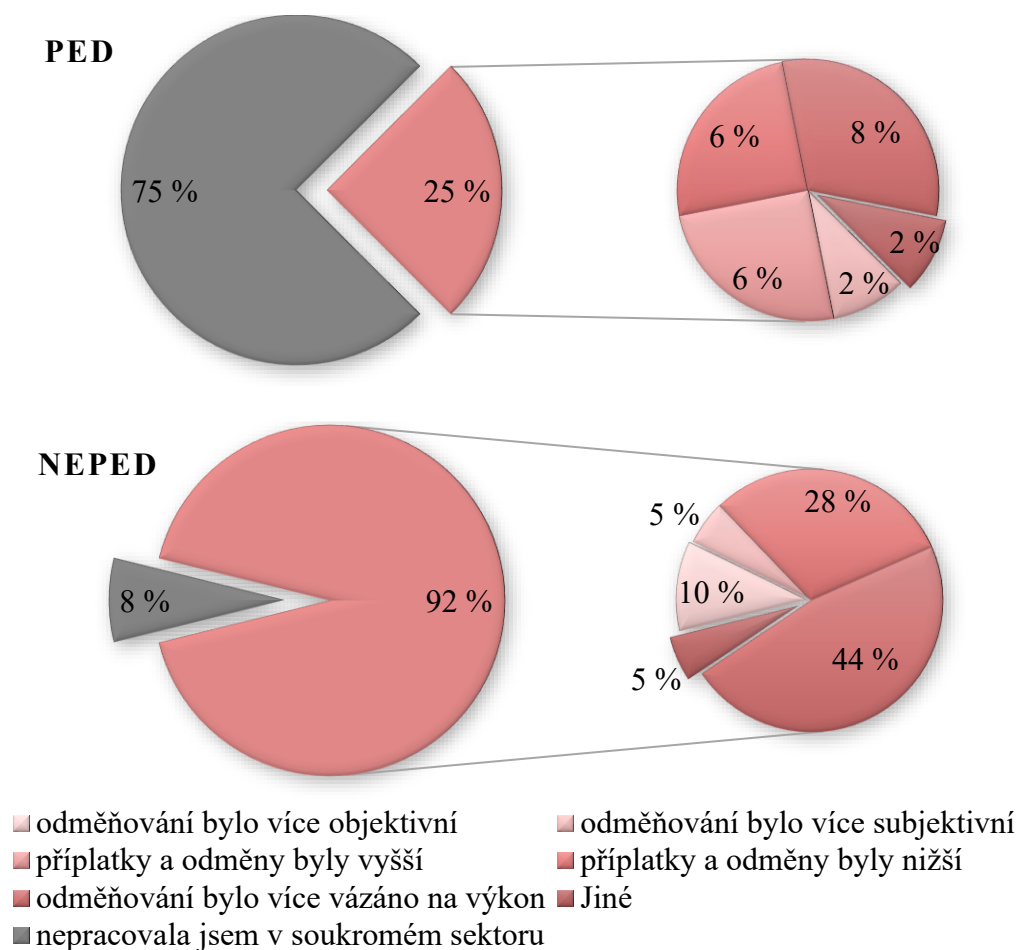
Mezi pedagogickými pracovníky ZŠ jsou převážně absolventi vysoké školy v magisterském programu. U MŠ tomu tak není, jelikož profese učitele v mateřské škole nepožaduje vzdělání na úrovni magistra, ale je možné mít středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou a bakalářský titul získaný na vysoké škole. Na ZŠ jsou dva pedagogové s titulem doktor filozofie a 3 pedagogové s vyšší odbornou školou.

Pracovníci neped jsou provozní zaměstnanci a obchodně provozní zaměstnanci, kteří mají ve velké míře středoškolské vzdělání zakončené výučním listem. Neped z řad THP jsou především absolventi středoškolského vzdělání zakončeného maturitní zkouškou.

5. otázka – Pokud jste pracoval/a v soukromém sektoru, můžete porovnat odměňování mezi tímto sektorem a veřejným sektorem?

Dělicím parametrem této otázky je zařazení zaměstnance, charakter otázky neukládá důležitost rozdělení výsledků podle organizací.

Obr. 9: Porovnání odměňování ve veřejném a soukromém sektoru



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

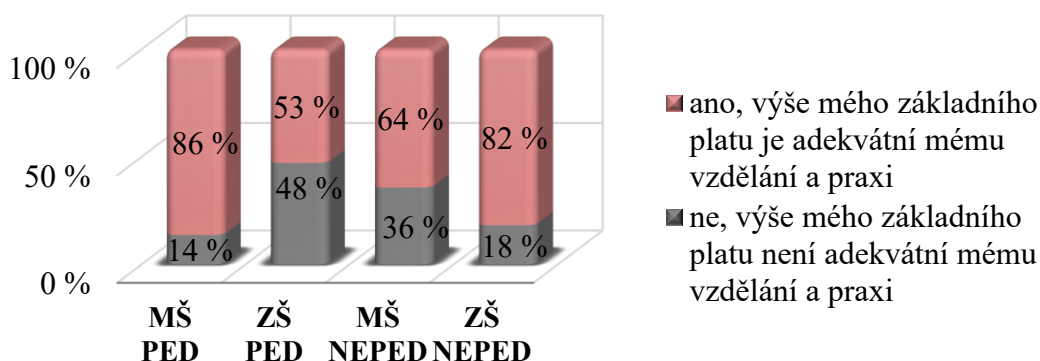
Poměr zaměstnanců, kteří pracovali v soukromém sektoru, je 25 % pedagogů z obou organizací z celkového počtu 128 pedagogů (7 PED MŠ, 25 PED ZŠ). 92 % nepedagogů z celkového počtu 39 nepedagogů (všech 11 NEPED MŠ, 25 NEPED ZŠ). U PED převažuje množství respondentů, kteří nepracovali v soukromém sektoru. Jejich nejčastější odpovědí bylo, že odměňování bylo více vázáno na výkon a nenárokové složky byly nižší, ale i vyšší. Většina nepedagogů, kteří pracovali v soukromém sektoru, si stojí za názorem, že výše platu byla více vázána na výkon. Ve školství jsou platy zaměstnanců stanoveny platovými tarify, tedy se dá

řící, že mají fixní plat, který nelpí na množství odvedené práce. Množství a náročnost odvedené práce je zohledňováno případnými odměnami. 11 z 36 nepedagogů se shodlo na tom, že výše nenárokových složek byla nižší. Pravděpodobně tomu je tak díky odměnám, které jsou vyplácené ve vhodné výši, a přiřazení osobního příplatku každému zaměstnanci. Tyto složky mnohdy bývají v soukromém sektoru zahrnuty v základní mzdě. Jinou odpověď si zvolilo celkem 5 zaměstnanců a ti napsali, že se zmíněné dva sektory nedají porovnat anebo měli v soukromém sektoru fixní plat.

6. otázka – Myslíte si, že výše Vašeho základního platu, dána platovou tabulkou, je adekvátní Vašemu vzdělání a praxi?

Výsledky jsou v jednom grafu a jsou rozdělené dle organizace a zařazení pracovníků.

Obr. 10: Adekvátnost základního platu se vzděláním a praxí zaměstnanců



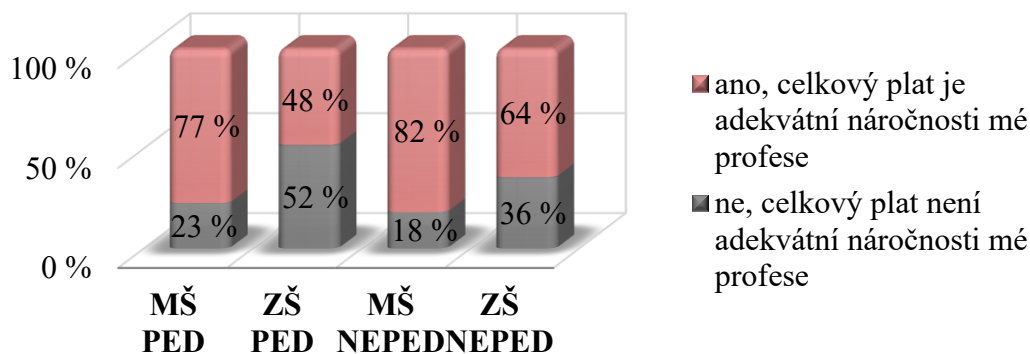
Zdroj: vlastní zpracování, 2021

65 zaměstnanců z celkového počtu si nemyslí, že je základní plat adekvátní jejich vzdělání a praxi. Se svým základním platem jsou nejméně spokojeni zaměstnanci z řad pedagogů ZŠ, je jich téměř polovina. V doplňující otázce bylo zjišťováno, jaké platové ohodnocení by bylo podle jejich názoru optimální. Pedagogům ZŠ by vyhovoval základní plat o 20 % vyšší nebo v rozmezí 40.000 Kč až 50.000 Kč hrubého. Objevily se i odpovědi, které potlačovaly smysluplnost platových tabulek, a to například v širších rozestupech platových stupňů než u ostatních zákonných platových tabulek, nebo v určujícím faktoru platových tarifů. Momentálně je určujícím faktorem vzdělání, respondenti si myslí, že tímto faktorem by měla být délka praxe. Pedagogové MŠ jsou skromnější a představovali by si vyšší platu přibližně 40.000 Kč hrubého. U nepedagogů se jednalo o optimální výši kolem 22.000 Kč čistého nebo alespoň přiblížení se průměrné hrubé mzdě.

7. otázka – Myslíte si, že celkový plat je adekvátní náročnosti práce Vaší profese?

Výsledky jsou v jednom grafu a jsou rozdělené dle organizace a zařazení pracovníků.

Obr. 11: Adekvátnost celkového platu s náročností práce zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Celkový plat je základní plat obohacený o další nárokové a nenárokové složky, kterými je zhodnocována především náročnost práce. 83 % zaměstnanců, kteří nejsou spokojeni se svým základním platem, není spokojeno ani se svým celkovým platem vůči náročnosti jejich profese.

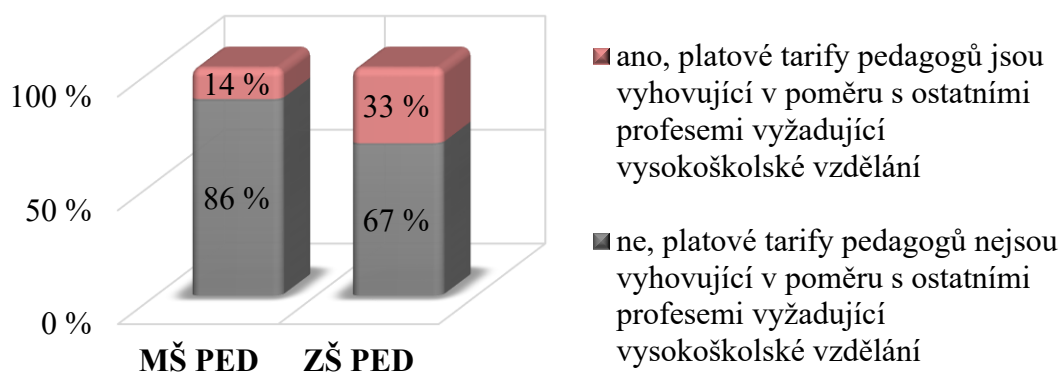
Z řad nepedagogů jsou v MŠ nespokojeni dva zaměstnanci a v ZŠ 10 zaměstnanců. Uklízečky poukázaly na problém v tom, že se nehodnotí náročnost prostoru na úklid, nýbrž metry. Administrativní pracovníci jsou zužováni minimální zastupitelností jejich oboru. Například pozice tajemnice je popsána dle respondentky: „Pracovní pozice má minimální zastoupení v době nepřítomnosti, například z důvodu proškolení práce s aplikacemi (e-spis, Helios-evidence majetku, Datové schránky, Registr smluv) a vedení osobní agendy všech zaměstnanců škol (100 % důvěrnost a mlčenlivost).“.

Se svým celkovým platem je nespokojeno 5 pedagogů MŠ z 22 zaměstnanců. Největší zastoupení je opět mezi pedagogy ZŠ, celkem 55 pedagogů. Uvádějí, že práce je časově a psychicky náročná, protože se ke každému žákovi musí přistupovat jinak; výuka na základní škole zahrnuje i výchovu a dotování dalších pomůcek do hodiny. Na kvalitu vykonané práce a náročnost profese by se mělo dbát více individuálně. Většina třídních učitelů se shodla na tom, že učitel musí být pedagogem a zároveň psychologem, účetním a rodičem, jejich práce je více náročná v tomto ohledu, a proto nesouhlasí s vyšší příplatků za třídnictví.

8. otázka – Myslíte si, že uzákoněné platové tarify pedagogů jsou vyhovující v porovnání s jinými profesemi vyžadující vysokoškolské vzdělání?

Otázka číslo 8 zkoumala porovnání platů pedagogů s platy ostatních zam. s vysokoškolským vzděláním. Otázka byla určena pouze pro pedagogické pracovníky.

Obr. 12: Platové tarify pedagogů a jiných profesí s vysokoškolským vzděláním



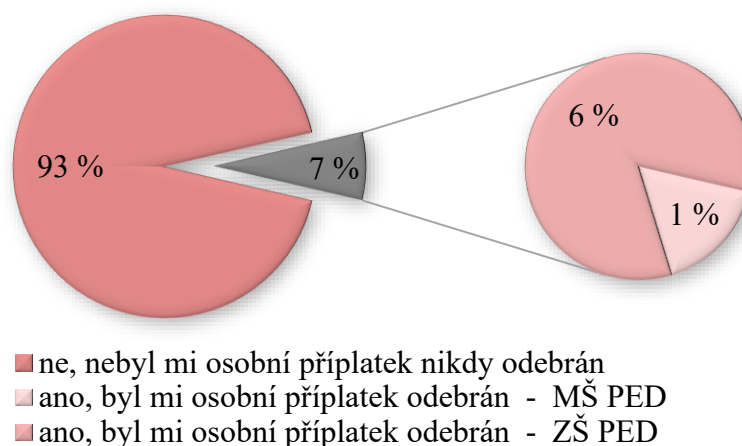
Zdroj: vlastní zpracování, 2021

V této otázce bylo více nespokojených v mateřských školách, až 86 %, tj. 19 pedagogů z celkových 22. 67 % pedagogů základních škol je 71 pracovníků z celkového počtu 106 pedagogů. Do doplňující otázky odpovídali zaměstnanci, z jakého důvodu si myslí, že plat pedagoga není vyhovující. Pedagogové mateřských škol jsou nespokojeni vzhledem k psychické náročnosti práce a k vysokým nárokům na zodpovědnost a bezpečnost dětí, kterou ostatní zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním nemívají. Pedagogové ZŠ se spíše zaměřili na poměr tarifu a vzdělání a na celkový objem finančních prostředků ze státního rozpočtu. Z odpovědí vyplývá, že jejich tarifní platy jsou mezi vysoce vzdělanými pracovníky nejnižší, stále plyne malý podíl ze státního rozpočtu do sektoru školství a vzhledem ke společenské důležitosti by měly být platové tarify vyšší. Mnoho respondentů však ke svým nelibým názorům přidalo poznámku, že v posledních letech došlo ke zlepšení finanční situace ve školství.

9. otázka – Byl Vám někdy odebrán osobní příplatek?

Základní výšeč uvádí, zda byl zaměstnanci osobní příplatek někdy odebrán. Dílčí výšeč znázorňuje rozdělení pracovníků, kterým byl osobní příplatek odebrán, dle zařazení.

Obr. 13: odebrání osobního příplatku zaměstnanců MŠ a ZŠ



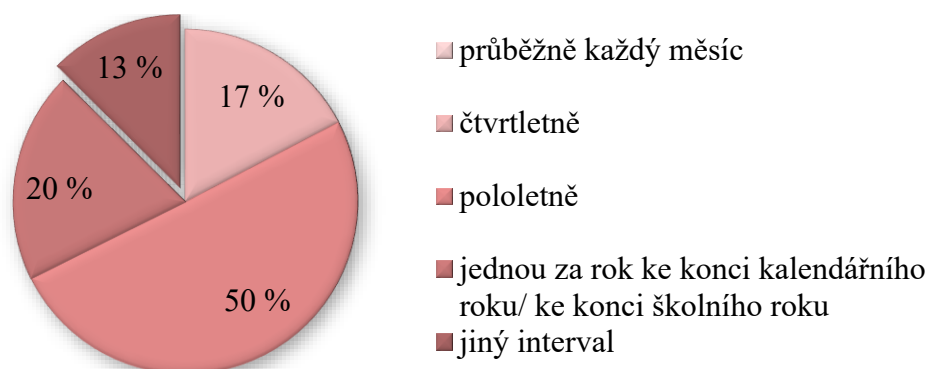
Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Osobní příplatek byl přiznán každému zaměstnanci. Následně byl odebrán 7 % všech zaměstnanců. Pracovníky, kteří o svůj osobní příplatek přišli, jsou pedagogové, ti jsou znázorněni v dílčí výšeči. V MŠ byli osobního příplatku zbaveni 2 pedagogové a na ZŠ 10 pedagogických pracovníků. Důvodem odnětí této nenárokové složky byl údajný nedostatek finančních prostředků na obou školách a na základní škole i špatné vztahy s nadřízeným.

10. otázka – Jsou Vám vypláceny odměny? Pokud ano, v jakých intervalech?

Otázka má převážně informativní charakter, váže se k ní následující otázka, kde je zjišťována přibližná výše odměny. V grafu jsou celkové hodnoty všech zaměstnanců.

Obr. 14: Intervaly vyplácených odměn zaměstnancům MŠ a ZŠ



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

U zaměstnanců škol jsou odměny vypláceny převážně ke konci pololetí na základě možných přebývajících finančních prostředků v rozpočtu. Což se potvrdilo i dotazováním respondentů. Polovina všech zaměstnanců dostává vyplacené odměny pololetně. Druhou nejčastější odpovědí bylo jednou za rok a následně čtvrtletně. Nikdo z respondentů neodpověděl možností „průběžně každý měsíc“. Takový interval kompenzuje 13 % ze všech zaměstnanců (21 zam.), kteří napsali, že jsou jim odměny vypláceny nepravidelně, podle finanční situace nebo za splnění specifických úkolů.

11. otázka – V jaké přibližné výši je Vaše odměna? (v Kč)

Tato otázka, zkoumající přibližnou výši vyplácených odměn zaměstnanců, úzce souvisí s předešlou otázkou, kde byl zjišťován interval vyplácení odměn zaměstnancům.

Z důvodu větší přehlednosti jsou zvolené částky odměn zanesené v následujících tabulkách. Tabulky jsou rozděleny podle organizace, zařazení a následně dle intervalů vyplácení odměn (viz. 10. otázka). Podíly jsou vyjádřeny v poměru k celkovému počtu zaměstnanců MŠ a ZŠ. Nejsou zde zaznamenány počty pro zvolenou jinou odpověď. Výše odměn závisí na intervalu, a hlavně na finanční situaci školy.

V **tabulce č. 12** je znázorněno, v jakém intervalu byla jaká výše odměny vyplacena zaměstnancům v mateřských školách.

Většina pedagogů MŠ získává odměny ve výši 8.001 Kč – 12.000 Kč. Nepedagogové pak vyšší odměny ve výši 12.001 Kč – 16.000 Kč. V dosti případech je tomu tak kvůli kompenzaci nízkého základního platu. Pedagogové v MŠ, kteří dostávají odměny v pololetních intervalech, se shodli na výši pololetní odměny v rozmezí 8.000 Kč – 12.000 Kč, následně čtvrtletní odměny jsou jim vypláceny ve výši 4.001 Kč – 8.000 Kč a v minimální míře mají roční odměny ve stejné výši jako čtvrtletní odměny. U nepedagogů v MŠ jsou odměny poněkud vyšší, pololetní a roční odměny od 12.001 Kč – 16.000 Kč. Výjimkou jsou pololetní odměny do 4.000 Kč nebo do 8.000 Kč.

Tab. 12: Intervaly a výše odměn zaměstnanců MŠ (v Kč)

Zařazení zaměstnance	Interval a výše odměny	Počet respondentů	Podíl respondentů
PED	čtvrtletně	4	12 %
	4.001–8.000	4	12 %
	pololetně	13	39 %
	8.001–12.000	13	39 %
	ročně	5	15 %
	4.000–8.000	5	15 %
NEPED	pololetně	7	21 %
	do 4.000	2	6 %
	4.001–8.000	2	6 %
	12.001–16.000	3	9 %
	ročně	3	9 %
	12.001–16.000	3	9 %

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Pedagogové ZŠ, viz **tabulka č. 15**, se pohybují ve všech rozmezích. Nejčastěji také v hodnotách 8.001 Kč až 12.000 Kč. Ped ZŠ jsou jediní, kdo se setkává s odměnou 20.000 Kč a výše. Na ZŠ jsou výše odměn rozmanitější oproti MŠ. Téměř každý interval obsahuje veškeré kategorie rozmezí odměn. U pedagogů převažují pololetní odměny. Na stejné úrovni jsou roční odměny a také čtvrtletní odměny, které nezahrnují rozmezí odměny 20.000 Kč a výše. U nepedagogů převažují odměny pololetní. Čtvrtletní odměny jsou pouze v jedné výši, a to 4.001 Kč – 8.000 Kč.

Tab. 13: Intervaly a výše odměn zaměstnanců ZŠ (v Kč)

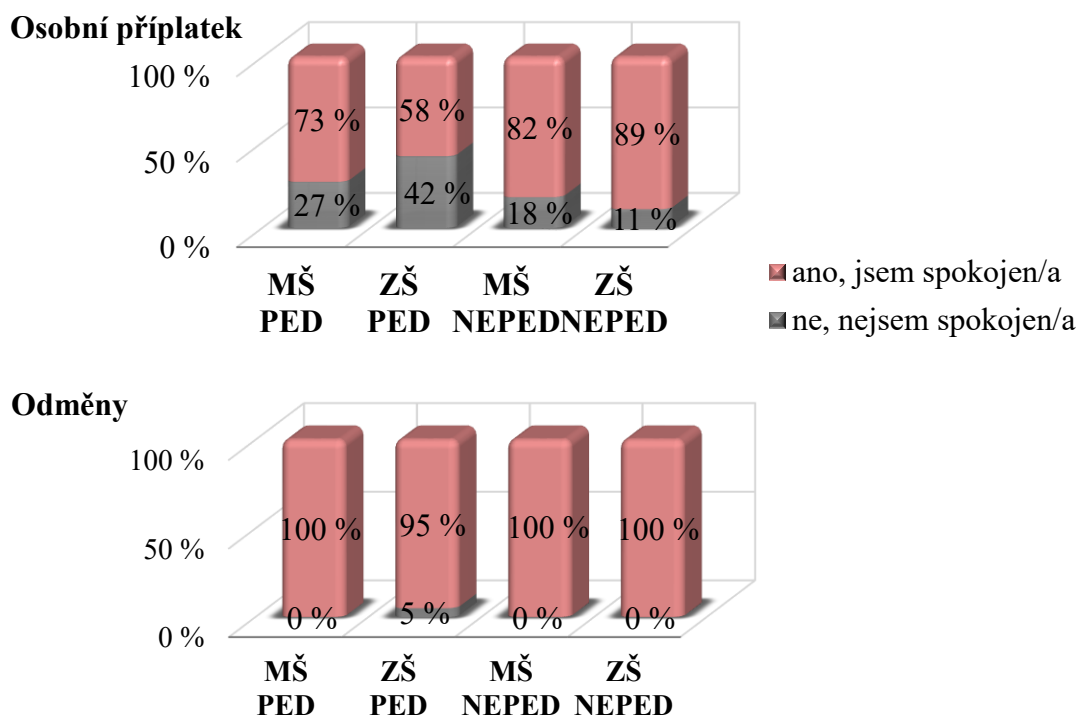
Zařazení zaměstnance	Interval a dílčí výše odměn	Počet respondentů	Podíl respondentů
PED	čtvrtletně	21	16 %
	do 4.000	1	0,7 %
	4.001–8.000	3	2 %
	8.001–12. 000	6	4 %
	12.001–16. 000	9	7 %
	16.001–20.000	2	1 %
	pololetně	44	33 %
	do 4.000	5	4 %
	4.001–8.000	8	6 %
	8.001–12.000	17	13 %
	12.001–16.000	6	4 %
	16.001–20.000	2	1 %
	20.001 a výše	6	4 %
	ročně	21	16 %
	do 4.000	4	3 %
	4.001–8.000	6	4 %
	8.001–12.000	1	0,7 %
16.001–20.000	2	1 %	
20.001 a výše	8	6 %	
NEPED	čtvrtletně	3	2 %
	4.001–8.000	3	2 %
	pololetně	18	13 %
	do 4.000	1	0,7 %
	4 001–8.000	7	5 %
	8.001–12.000	3	2 %
	12 001–16.000	2	1 %
	16.001–20.000	5	4 %
	ročně	4	3 %
	4.001–8.000	2	1 %
16.001–20.000	2	1 %	

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

12. otázka – Jste spokojen/a s těmito benefity?

V prvním grafu jsou zanesené odpovědi týkající se osobního příplatku a v druhém grafu odpovědi týkající se odměn. Hlavním dělicím parametrem je organizace a zařazení.

Obr. 15: Spokojenost zaměstnanců škol s nenárokovými složkami



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

S odměnami jsou spokojeni téměř všichni zaměstnanci, kromě pěti pedagogů na ZŠ. Více bylo zaměstnanců, kteří jsou nespokojeni s výší osobního příplatku. Znovu k nejzastoupenějším patří pedagogové ZŠ, nespokojených jich je celkem 45. Z nepedagogů ZŠ jsou nespokojeni 3 pracovníci. V MŠ je nespokojeno 6 pedagogů a 2 nepedagogové. Podle zaměstnanců by osobní příplatky i odměny měly být rozdělovány více individuálně dle kvality a množství odvedené práce.

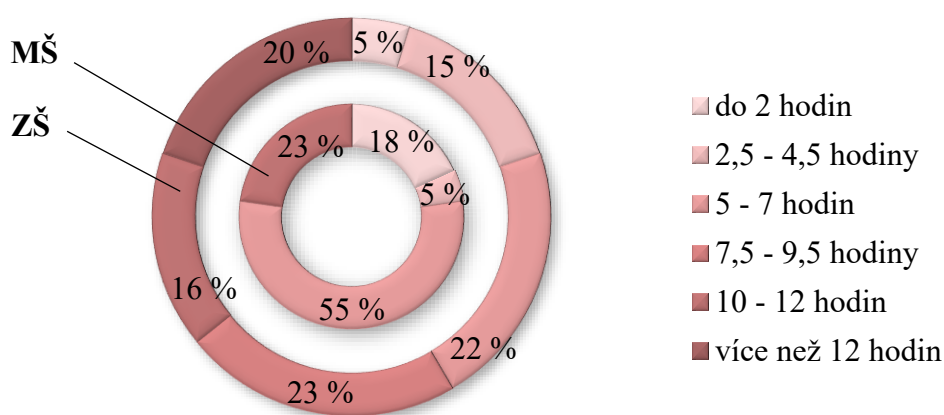
Zaměstnanci si pletou pojem osobní příplatek a zvláštní příplatek za třídnictví, který byl často zmiňován v otevřených odpovědích. Zaměstnanci jsou nespokojeni s výší příplatku za třídnictví a představovali by si vyšší stanovené limity zvláštních příplatků.

Následující otázky se týkají pouze pedagogických pracovníků. Jsou zaměřené na jejich výkony. Odpovědi na následující otázky slouží ke zjištění poměru výkonu a platu zaměstnance.

13. otázka – Kolik hodin v průměru týdně přibližně trávíte reálnou přípravou na vyučování?

Otázka úzce souvisí s následující otázkou. Vnitřní kruh zahrnuje odpovědi pedagogů MŠ a vnější kruh zahrnuje odpovědi pedagogů ZŠ.

Obr. 16: Týdenní rozsah hodin nepřímé pedagogické činnosti pedagogů škol



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

V mateřské škole mají učitelé přímou pedagogickou činnost 31 hodin, tedy nikdo z nich nemá více než 12 hodin nepřímé pedagogické činnosti a správně by měli volit hranici 10–12 hodin všichni učitelé. Z celkového počtu 22 pedagogů MŠ zvolilo tuto variantu 5 pedagogů. Na druhou stranu učitelé ZŠ mají přímou pedagogickou činnost maximálně 22 hodin, tedy by všichni měli vykonávat minimálně 12 hodin NPČ. Takových zaměstnanců je 21 z celkového počtu 106 pedagogů ZŠ. Kromě učitelů odpovídají zástupci ředitelů, asistenti pedagoga, vychovatelé ve školních družinách a psychologové, kteří mají zákonně stanovenou jinou dobu přímé pedagogické činnosti.

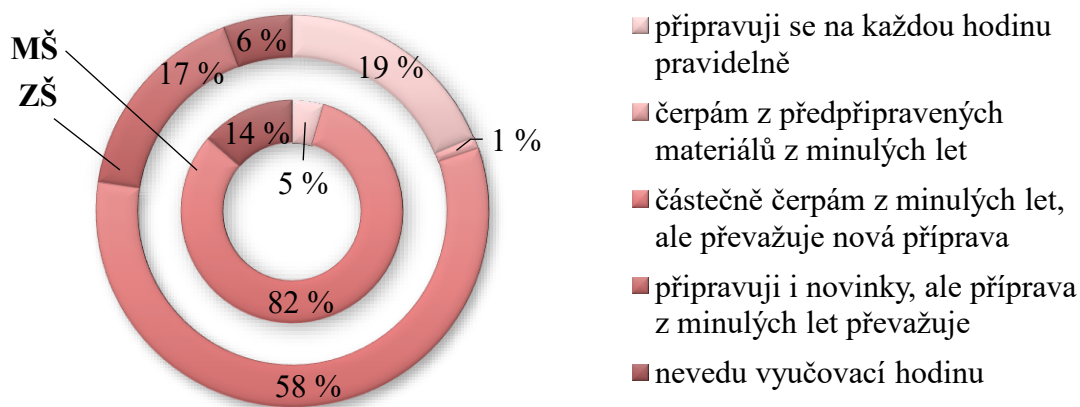
14. otázka – Jaký je rozsah Vaší přímé pedagogické činnosti?

Otázka slouží pouze k individuálnímu porovnání přímé a nepřímé činnosti z otázky číslo 14. Srovnání PPČ a NPČ spočívá v tom, jestli se opravdu věnují své práci na 100 %, respektive jestli plní stanovenou týdenní 40hodinovou pracovní dobu.

15. otázka – Připravujete se pravidelně na každou Vaši vyučovací/vzdělávací hodinu zvlášť nebo čerpáte z materiálů z minulých let?

Vnitřní kruh znázorňuje PED MŠ a vnější kruh znázorňuje PED ZŠ. Otázka je spíše směřována na učitele, jelikož se ptá na způsob jejich vyučování.

Obr. 17: Příprava na vyučovací/vzdělávací hodinu pedagogů MŠ a ZŠ



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

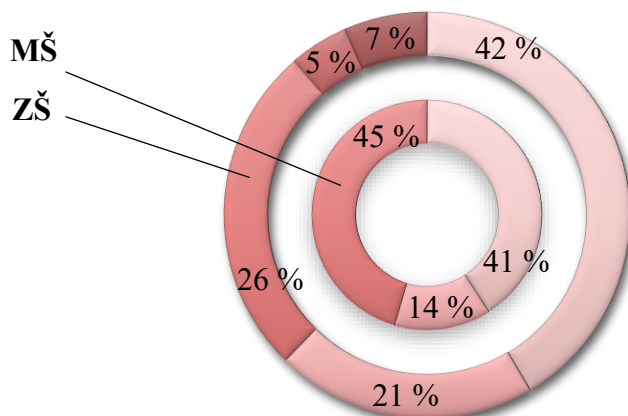
Většina pedagogů MŠ částičně čerpá z minulých let, ale převažuje u nich nová příprava. Mezi učiteli MŠ a učiteli ZŠ je rozdíl v tom, že není jejich kompetencí vyučovat, nýbrž vzdělávat. Postupují dle tabulek, kde je stanoveno, co by dítě v určitém věku mělo zvládat a postupně zpracovávají tzv. „posudek“ každého z nich.

Také pedagogové ZŠ nejčastěji čerpají z minulých let, s převažující novou přípravou. 20 respondentů se připravuje na každou hodinu zvlášť a pravidelně, většinou to jsou učitelé, kteří mají praxi učitele do 6 let. U 18 pedagogů ZŠ převažuje příprava z minulých let, tak odpověděli pedagogové, kteří jsou ve svém oboru více než 12 let. Pedagogové, co odpověděli, že nevedou vyučovací hodinu jsou většinou asistenti pedagoga a vychovatelé.

16. otázka – Účastníte se školení a kurzů dalšího pedagogického vzdělávání?

Vnitřní kruh znázorňuje PED MŠ a vnější kruh znázorňuje PED ZŠ. Poslední otázka se zaměřuje na další vzdělání pedagogických pracovníků, zda se účastní kurzů a školení pod taktovou ředitele, nebo jestli se takových školení a kurzů účastní sami.

Obr. 18: Průběžné pedagogické vzdělávání pedagogů MŠ a ZŠ



- ano, účastním se školení a kurzů, které zařizuje zaměstnavatel
- ano, sám/sama se účastním kurzů v programu dalšího vzdělávání pro pedagogické pracovníky
- ano, účastním se školení a kurzů, které zařizuje zaměstnavatel a také se kurzů pro další vzdělávání pedagogických pracovníků účastním sám/sama
- ne, neúčastním se žádných školení a kurzů pro další vzdělávání

- jiné

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

45 % pedagogů MŠ (10 PED) se účastní školení, které zařizuje ředitel, ale i sami si vybírají a účastní se dalších kurzů. 9 pedagogů se účastní pouze školení, které sjednává ředitel školy a 3 pedagogové si vyhledávají kurzy a školení sami. Téměř polovina pedagogů ZŠ se účastní školení, sjednávaných ředitelem, 22 ped si obstarává kurzy a školení samo a 28 ped zvolilo obě možnosti. 5 pedagogů se neúčastní žádných školení a kurzů. Ostatní pedagogové, kteří si nevybrali z předepsaných odpovědí uvedlo, že je málo vhodných nabídek pro předměty, které vyučují, proto se účastní nárazově a v malém rozsahu. 2 zaměstnanci uvedly, že na školení v posledních letech nebyly peníze nebo se jej mohl zúčastnit vždy pouze jeden pedagog.

5.2.2 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření

Se svým odměňováním jsou nejméně spokojeni zaměstnanci z řad pedagogických pracovníků na základních školách, kterými jsou především učitelé. Nesouhlasí s výší platových tarifů, ani s celkovými platy, ačkoli průměrný měsíční hrubý plat pedagoga překročil v roce 2020 hranici 40.000 Kč, viz **obrázek č. 3: Průměrný plat ped/neped ZŠ vůči průměrné mzdě v letech 2010–2020**. Z hlediska poměru platu pedagoga a platu, či mzdy, jiného zaměstnance, který potřebuje k vykonávání své profese vysokoškolské vzdělání, jsou, dle názoru všech pedagogů, platy značně nižší. Vzhledem k společenské důležitosti by měly být platové tarify pedagogů vyšší. Pokud dojde k hodnocení výkonů pedagogických pracovníků, nerovnajší se množství odvedené práce, kterou by měli vykonat, a to na základě výsledků poměru nepřímé a přímé pedagogické činnosti, které v souhrnu udávají zákonem stanovenou pracovní dobu 40 hodin týdně. Dopočet do týdenní pracovní doby neodpovídá u více než poloviny učitelů základních škol.

V celkovém výsledku jsou nepedagogičtí pracovníci více spokojeni se svým odměňováním než pedagogičtí pracovníci. Podle všech zaměstnanců, kteří nesouhlasí s výší nenárokových složek, by mělo být více dbáno na individuální hodnocení kvality odvedené práce a náročnosti jejich profese. Stěžejním parametrem odměňování pedagogů a nepedagogů by nemělo být vzdělání a praxe, nýbrž náročnost a kvalita odvedené práce. Nebo by taková kritéria měla mít minimálně stejnou úroveň vlivu na stanovení platu.

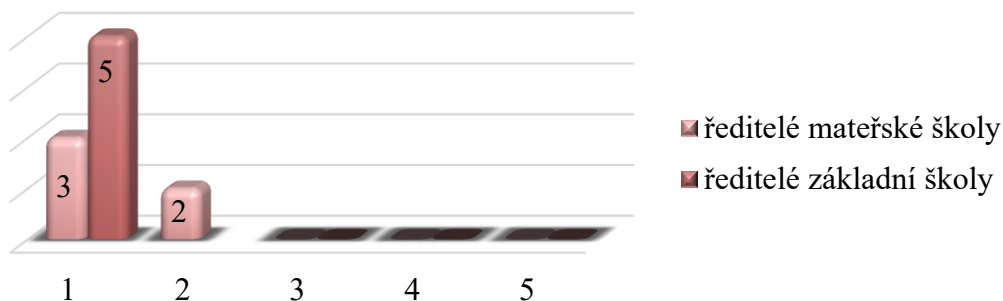
5.3 Expertní rozhovor s řediteli mateřských a základních škol

Do kvalitativního výzkumu v podobě expertního rozhovoru bylo osloveno 5 ředitelů mateřských škol a 5 ředitelů základních škol, které spravuje SITmP. Rozhovor se skládal z 8 otázek, které byly zaslány ředitelům škol. Souhlas o své účasti rozhovoru potvrdili všichni ředitelé. Připravené otázky byly rozeslány a sloužily jako podklad. Celý rozhovor probíhal telefonicky v domluvený termín a odpovědi zaznamenávala sama autorka.

Výzkum je prováděn za účelem přiblížení finanční situace ve školství, a to zejména v oblasti mzdových prostředků na odměňování zaměstnanců mateřských a základních škol. Cílem dotazníku je zjistit, zda rozdělování finančních prostředků je přijatelné a odměňování zaměstnanců adekvátní vůči jejich výkonům, vzdělání a praxi a také spokojenost s celkovým ředitelským platem. Názory ředitelů škol na jednotlivé otázky jsou rozděleny podle organizace a dále souhrnně zpracovány do obsáhlých odpovědí.

I. Ohodnocení finanční reformy uskutečněné mezi lety 2019 a 2020

Obr. 19: Ohodnocení finanční reformy



Zdroj: vlastní zpracování, 2021

Ředitelé mateřských škol ohodnotili reformu financování výborně a chvalitebně. Ti, kteří zvolili známku 2, konstatovali, že reforma vyžaduje vyšší požadavky na správné vykazování a s tím spojený více důkladný dohled od krajských úřadů a obcí s rozšířenou působností. Všichni ředitelé základních škol se shodli na oznámkování reformy jako výborné. Všichni ředitelé jsou spokojeni z důvodu většího objemu financí a spravedlivosti v přerozdělování, jelikož nedochází k přerozdělování objemu peněz krajskými úřady, a tím nedochází k nadměře financování škol zřízených právě krajskými úřady, které nemají počet studentů, který by odpovídal navýšenému rozpočtu. Zaměstnanci tak mohou získat vyšší osobní příplatek nebo odměnu.

II. Poměr platového tarifu zaměstnance vůči jeho vzdělání a praxi

Ředitelé mateřských škol si stojí za tím, že platový tarif pedagogických zaměstnanců je nízký vůči jejich praxi, neboť dochází ke zpomalování platového stupně vůči odpracovaným létům v oboru. U nepedagogů mateřských škol se jedná o provozní a obchodně provozní zaměstnance, přičemž u provozních zaměstnanců je platový tarif adekvátní a u obch. provozních zaměstnanců je vzhledem k vystudovanému oboru tarif nižší než adekvátní.

Podle ředitelů základních škol jsou pro nepedagogické pracovníky platy nízké. Pro provozní zaměstnance, kteří mají základní vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem, jsou platové tarify adekvátní. Obchodně provozním zaměstnancům, kterými jsou kuchařky a vykonávají svůj vystudovaný obor, zakončený výučním listem, by odpovídal vyšší platový tarif. K největšímu rozporu dochází v případě THP, kteří mají minimálně střední vzdělání zakončené maturitní zkouškou nebo vysokoškolské studium.

III. Poměr základního platu zaměstnance vůči jeho náplni a náročnosti práce

Náročnost práce je odměňována hlavně nenárokovými složkami. Ředitelé mateřských škol nesouhlasí s adekvátností základního platu ani v poměru náročnosti práce jejich zaměstnanců. Stojí za tím, že by náročnost práce měla být také zahrnuta v platových tabulkách a brána v potaz právě u zaměstnanců v mateřských školách, kdy se všichni zaměstnanci, ať pedagogové, tak nepedagogové, podílejí na vzdělávání a výchově dětí, pro všechny je práce psychicky náročná.

Ředitelé ZŠ říkají, že pro nepedagogické pracovníky jsou tarifní platy nízké a snaží se je dorovnávat osobními příplatky a odměnami. Na dorovnávání nezbývalo dost prostředků, dokud nepřišla reforma financování školství. U pedagogických pracovníků si myslí, že platy jsou adekvátní náročnosti jejich práce. Zkušenějším pedagogům vyplácí vyšší nenárokové složky.

IV. Celkový plat zaměstnance v poměru s jeho výkonem

Celkový plat se odvíjí od celkových mzdových prostředků pro školy. Nedochozí tak k nespravedlivému přerozdělování peněz, neboť objem peněz se může lišit regionálně. Ředitelé škol v městských obvodech získávají nižší platové prostředky než ředitelé škol, které jsou zřízeny městem.

Znovu dochází k rozdílným názorům ředitelů. Ředitelé MŠ mají názor, že by si zaměstnanci zasloužili vyšší plat. Jejich pracovní výkon je často vyšší než náplň práce zaměstnance. Většina dotazovaných ředitelů se zmínila, že vzhledem k možnosti rozdělení mimořádných odměn je celkový plat zaměstnance adekvátní.

Podle ředitelů ZŠ celkové platy pedagogických pracovníků odpovídají jejich výkonům a společenskému postavení. Celkový plat nepedagoga je adekvátní jeho výkonu profese. Zaměstnance lze odměňovat v dostatečné a adekvátní výši.

V. Školení a kurzy pro další vzdělávání v rámci projektů i mimo ně

Ředitelé obou organizací poskytují zaměstnancům řadu školení a kurzů. Ředitelé mateřských škol poskytují další vzdělávání pedagogických pracovníků v oblasti čtenářské a matematické pregramotnosti, grafomotoriky, polytechniky a environmentální výchovy, ICT, osobnostně sociální růst a další. Využívají webinářů prostřednictvím Národního pedagogického institutu.

Ředitelé základní škol poskytují školení EVVO (Enviromentální vzdělávání, výchova a osvěta) – vzdělání a výchova o životním prostředí, ŠMP (Školní metodika prevence) – plánován a vyhodnocování prevence rizikového chování žáků, ICT koordinátor. Další vzdělávání je obstaráváno dle apropace a zájmů všech pedagogických i nepedagogických zaměstnanců. Jazykové vzdělávání v Krajském centru vzdělávání.

VI. Kriteriaální systém

Všichni ředitelé mají kriteriaální systém, pro odměňování. Ředitelé mateřských škol hodnotí kvalitativní faktor a rozdělují odměny za nadstandartní a mimořádné činnosti.

Ředitelé základních škol mají rozmanitější kriteriaální systém. Na některých ZŠ jsou zaměstnancům stanovovány odměny a osobní příplatky na základě práce nad rámec jejich náplně, jejich ochoty a loajality.

Na jiných základních školách jsou kritéria pro osobní příplatek a odměnu rozdílná. Pro osobní příplatek například správa kabinetů, správa sbírek a učebnic, výzdoba nástěnek. Pro odměny například vlastní iniciativa (pomoc, ochota), výzdoba školy, zpracovávání grantů, příprava mimoškolních akcí – škola v přírodě, lyžařský výcvikový kurz, pořádání Dne dětí, vedení kroužků, pořádání sportovních soutěží, olympiád, vedení kroniky, vydávání časopisu, kulturní vystoupení žáků.

VII. Celkový plat ředitele školy v poměru s náplní a náročností jejich práce

Z pohledu ředitelů MŠ není jejich celkový plat adekvátní vzhledem k náročnosti a celkové práci náplni práce ředitele.

Ředitelé základních škol jsou vcelku spokojeni až plně spokojeni, pokud se jedná o jejich plat.

VIII. Poměr zvyšování platu ostatních pedagogických pracovníků a platu ředitele školy

Ředitelé mateřských i základních škol se shodli, že jsou se svým platem spokojeni, ale rychlost růstu platu, oproti platu řadového pedagoga stagnuje a postupně se nůžky rozdílu mezi platy uzavírají.

5.3.1 Shrnutí pohledu ředitelů na odměňování ve školství

Z pohledu ředitelů mateřských a základních škol se dá říci, že jsou s růstem platů svých zaměstnanců spokojeni, avšak u nepedagogických pracovníků by ocenili možnost vyššího ohodnocení. Co by dle svého názoru chtěli ředitelé změnit, jsou rozestupy platových stupňů v platových tabulkách, kde dochází ke zpomalování profesního růstu.

Závěr

Z pozorovaných mzdových prostředků mateřských a základních škol je zřejmé, že výše platu závisí na vzdělání, proto nejvyšší peněžní odměny dosahují učitelé mateřské i základní školy a nejnižší plat dostávají provozní zaměstnanci, mezi kterými jsou uklízečky, školníci a údržbáři. V porovnání průměrných platů zaměstnanců škol mezi organizacemi v roce 2020 se nejvíce odlišují platy asistentů pedagoga. Na základní škole má asistent pedagoga vyšší plat až o 10.000 Kč, o 42 %, než asistent pedagoga na mateřské škole, ačkoli v předešlých letech byl plat as. pedagoga MŠ vyšší přibližně o 3.000 Kč. Průměrný měsíční plat učitele základní školy je vyšší o 17 % než plat učitele v MŠ, rozdíl je 6.366 Kč. Učitelé ZŠ se pohybují o tři platové třídy výše než učitelé MŠ. Minimální rozdíl platů se projevil u nepedagogických pracovníků. Provozní zaměstnanci ZŠ mají vyšší průměrný měsíční plat o necelých 6 %, tj. o 1.048 Kč. Nižší diferenci prokazují platy obchodně provozních zaměstnanců, kdy průměrný měsíční plat na ZŠ je nižší než průměrný měsíční plat kuchařky na MŠ. Jedná se o 2 % nižší výši platu, o 385 Kč.

Každým rokem se zvětšuje objem přímých výdajů na mzdové prostředky zaměstnancům škol. Tím se zvyšují platy pedagogických i nepedagogických pracovníků. Vývoj platů mezi roky 2016 a 2020 ukázal, že nejvyšší nárůst průměrného měsíčního platu bez vedoucích zaměstnanců byl zaznamenán u nepedagogických pracovníků ZŠ, a to o více než polovinu, o 12.620 Kč. Naopak nepedagogové mateřské školy zaznamenaly nejnižší nárůst, došlo k nárůstu průměrného měsíčního platu o 9.772 Kč, o 28 %. Pedagogickým pracovníkům základní školy vzrostl průměrný měsíční plat bez vedoucích zaměstnanců o polovinu, o 14.134 Kč. Učitelům (bez ředitelů a zástupců ředitele) vzrostl průměrný měsíční plat o 14.183 Kč, o 50 %, asistentům pedagoga o 12.374 Kč., tedy o 56 %. Pedagogům mateřské školy se zvýšil průměrný měsíční plat o 11.361 Kč, z toho samotným učitelům o 13.688 Kč, o 54 %. V MŠ jsou asistenti pedagoga zaměstnáni až od roku 2018.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že dotazovaní zaměstnanci mateřských a základních škol jsou se svým platovým ohodnocením spíše spokojeni. Nepedagogičtí pracovníci jsou více spokojeni než pedagogičtí pracovníci. Ředitelé škol si myslí, že by to se spokojeností mělo být naopak. Podle jejich názoru jsou platy pedagogů v adekvátní

výši, zatímco u platů nepedagogů by ocenili možnost vyššího tarifního platu v platových tabulkách.

V rámci poměru základní plat a vzdělání a praxe jsou zaměstnanci spíše spokojeni. 61 % zaměstnanců je toho názoru, že základní plat je adekvátní. 39 % pracovníků si to nemyslí. Nejméně spokojeni jsou pedagogové, kteří odkazují na sestavení platové tabulky, která je přívětivější pro služebně mladší zaměstnance, jak uvedli i ředitelé ZŠ, ale není vyhovující v porovnání s praxí služebně starších zaměstnanců. Z důvodu kratších časových intervalů mezi jednotlivými dosaženými platovými stupni při zahájení pedagogické praxe. Nepedagogičtí zaměstnanci by si představovali vyšší základní plat, při nástupu některých profesí není tarifní plat ani na úrovni minimální mzdy.

Zaměstnanců, kteří zhodnotili celkový plat jako adekvátní náročnosti profese, je 57 %. Pracovníků, kteří si to nemyslí, je 43 %, tj. o 4 % více nespokojených než zaměstnanců nespokojených se základním platem. Nepedagogové jsou nespokojeni s celkovým platem převážně z důvodu minimální zastupitelnosti administrativních pracovníků a hodnocení rozsahu místa na úklid, nikoli náročnosti uklízeného prostoru uklízečkami. Pedagogičtí pracovníci si myslí, že plat není adekvátní náročnosti práce z důvodu, že se jedná o vysoce psychicky náročnou práci, kdy se každému žákovi přistupuje individuálně a mnohdy jsou třídní učitelé zároveň psychologem i rodičem. Zajímavým zjištěním bylo, že pedagogové jsou sice nespokojeni se svým celkovým platem vůči náročnosti práce, avšak po zhodnocení jejich výkonů z hlediska nepřímé pedagogické činnosti, nedochází ke 100% splnění náplně práce pedagogického pracovníka.

V důsledku nespokojenosti pedagogických pracovníků se svými platy, by bylo vhodné zaměřit se na strukturu platové tabulky pro pedagogy, ne pouze na zvyšování tarifních platů. Rozestupy mezi platovými stupni se postupně rozšiřují a dle názoru autorky, zaměstnanců škol, i ředitelů škol by tomu mělo být naopak.

Seznam použitých zdrojů

Literatura:

Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. (13th edition). United Kingdom: Kogan Page.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2015). *Řízení lidských zdrojů. Moderní pojetí a postupy*. (13. vyd.). Praha, Česko: Grada.

Brůha, D., Bukovjan, P., Čornejová, H., et kol. (2020). *Abeceda personalisty 2020*. (10. vyd.). Česko: Anag.

Horecký, J., Halíř, J., Smejkal, M., & Springinsfeldová, N. (2016). *Pracovní podmínky ve školství s akcentem na odměňování*. Brno, Česko: Masarykova univerzita.

Ochrana, F., Pavel, J., Vitek, L., & kolektiv. (2010). *Veřejný sektor a veřejné finance: Financování nepodnikatelských a podnikatelských aktivit*. Praha, Česko: Grada.

Průcha, J., & Veteška, J. (2012). *Andragogický slovník*. (1. vyd.). Praha, Česko: Grada.

Schmied, Z., & Roučková D. (2020). *Zákoník práce*. (16. vyd.). Česko: Anag.

Šubrt, B. (2014). *Obsluha mzdy a platu*. (1. vyd.). Česko: Anag.

Šubrt, B. (2018). *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha*. (1. vyd.). Česko: Anag.

Šubrt, B., Leiblová, Z., Příhodová, V., & kol. (2020). *Abeceda mzdové účetní 2020*. (30. vyd.). Česko: Anag.

Interní materiály:

Český statistický úřad. (2020). *Průměrná hrubá mzda učitelů se blížila 40 tisícům Kč*. Dostupné 15. 1. 2021 z <https://www.czso.cz/csu/czso/prumerna-hruba-mzda-ucitelu-se-blizila-40-tisicum-kc>

Evropská komise (2021b). *Česká republika: Financování předškolního a školního vzdělávání*. Dostupné 1. 9. 2020 z https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/early-childhood-and-school-education-funding-21_cs

Evropská komise (2021a). *Česká republika: Správa a řízení na národní a/nebo regionální úrovni*. Dostupné 1. 9. 2020 z https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/administration-and-governance-central-and-or-regional-level-21_cs

Fryč, J., & Dobšík, F. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2013). *Právní výklad k § 23 zákona o pedagogických pracovnících*. Dostupné 18. 10. 2020 z <https://www.msmt.cz/dokumenty/pravni-vyklad-k-23-zakona-o-pedagogickych-pracovnicich>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2019c). *Pracovní doba pedagogických pracovníků a rozsah přímé pedagogické činnosti*. Dostupné 18. 10. 2020 z <https://www.msmt.cz/dokumenty-3/metodika-pracovni-doba-pp-a-rozsah-ppc>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2010a). *Principy rozpisu rozpočtu a rozpis rozpočtu přímých výdajů RgŠ územních samosprávných celků na rok 2010 v úrovni MŠMT – KÚ*. (č. j. 27 552/2010-26). Dostupné 10. 9. 2020 z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/ekonomika-skolstvi/principy-rozpisu-rozpocetu-a-rozpis-rozpocetu-primych-vydaju>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2011b). *Principy rozpisu rozpočtu a rozpis rozpočtu přímých výdajů RgŠ územních samosprávných celků na rok 2011 v úrovni MŠMT – KÚ*. (č. j. 32 332/2010-26). Dostupné 10. 9. 2020 z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/ekonomika-skolstvi/principy-rozpisu-rozpocetu-a-rozpis-rozpocetu-primych-vydaju-1>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2012b). *Principy rozpisu rozpočtu a rozpis přímých výdajů RgŠ územních samosprávných celků na rok 2012 v úrovni MŠMT – KÚ*. (č. j. MSMT-39 240/2011-26). Dostupné 10. 9. 2020 z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/ekonomika-skolstvi/principy-rozpisu-rozpocetu-a-rozpis-rozpocetu-primych-vydaju-2>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2013b). *Principy rozpisu rozpočtu a rozpis rozpočtu přímých výdajů RgŠ územních samosprávných celků na rok 2013 v úrovni MŠMT – KÚ*. (č. j. MSMT-51318/2012-200). Dostupné 10. 9. 2020 z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/ekonomika-skolstvi/principy-rozpisu-rozpocetu-a-rozpis-rozpocetu-primych-vydaju-4>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2014b). *Principy rozpisu rozpočtu a rozpis rozpočtu přímých výdajů RgŠ územních samosprávných celků na rok 2014 v úrovni MŠMT – KÚ*. (č. j. MSMT-47408/2013). Dostupné 10. 9. 2020 z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/ekonomika-skolstvi/principy-rozpisu-rozpocetu-a-rozpis-rozpocetu-primych-vydaju-5>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2015b). *Principy rozpisu rozpočtu a rozpis rozpočtu přímých výdajů RgŠ územních samosprávných celků na rok 2015 v úrovni MŠMT – KÚ*. (č. j. MSMT-33071/2014). Dostupné 10. 9. 2020 z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/ekonomika-skolstvi/principy-rozpisu-rozpocetu-a-rozpis-rozpocetu-primych-vydaju-2>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2016b). *Principy normativního rozpisu rozpočtu přímých výdajů RgŠ územních samosprávných celků na rok 2016 v úrovni MŠMT – KÚ*. (č. j. MSMT-45553/2015). Dostupné 10. 9. 2020 z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/ekonomika-skolstvi/principy-normativniho-rozpisu-rozpocetu-primych-vydaju-rgs>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2017b). *Principy normativního rozpisu rozpočtu přímých výdajů RgŠ územních samosprávných celků na rok 2017 v úrovni MŠMT – KÚ*. (č. j. MSMT-37684/2016). Dostupné 10. 9. 2020 z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/ekonomika-skolstvi/principy-normativniho-rozpisu-rozpocetu-primych-vydaju-rgs-1>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2018b). *Principy normativního rozpisu rozpočtu přímých výdajů RgŠ územních samosprávných celků na rok 2018 v úrovni MŠMT – KÚ*. (č. j. MSMT-34213/2017). Dostupné 10. 9. 2020 z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/ekonomika-skolstvi/principy-normativniho-rozpisu-rozpocetu-primych-vydaju-rgs-2>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2019a). *Principy normativního rozpisu rozpočtu přímých výdajů RgŠ územních samosprávných celků na rok 2019 v úrovni MŠMT – KÚ*. (č. j. MSMT-41631/2018). Dostupné 10. 9. 2020 z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/ekonomika-skolstvi/principy-normativniho-rozpisu-rozpocetu-primych-vydaju-rgs-3>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2020b). *Principy rozpisu rozpočtu přímých výdajů regionálního školství územních samosprávných celků na rok 2020*. (č. j. MSMT-168/2020). Dostupné 10. 9. 2020 z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/ekonomika-skolstvi/principy-rozpisu-rozpocetu-primych-vydaju-regionalniho>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2020a). *Rozpočet kapitoly 333 MŠMT na rok 2020 a rozdělení závazných ukazatelů mezi jednotlivé školské úseky*. (č. j. MSMT-23176/2020). Dostupné 5. 9. 2020 z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/ekonomika-skolstvi/rozpocet-kapitoly-msmt-na-rok-2020>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2012a). *Zaměstnanci a mzdové prostředky ve školství – rok 2011*. Dostupné 25. 2. 2021 z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/zamestnanci-a-mzdove-prostredky-ve-skolstvi-rok-2011>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2013a). *Zaměstnanci a mzdové prostředky ve školství – rok 2012*. Dostupné 25. 2. 2021 z [vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/zamestnanci-a-mzdove-prostredky-ve-skolstvi-rok-2012](https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/zamestnanci-a-mzdove-prostredky-ve-skolstvi-rok-2012)

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2014a). *Zaměstnanci a mzdové prostředky ve školství – rok 2013*. Dostupné 25. 2. 2021 z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/zamestnanci-a-mzdove-prostredky-ve-skolstvi-rok-2013>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2015a). *Zaměstnanci a mzdové prostředky ve školství – rok 2014*. Dostupné 25. 2. 2021 z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/zamestnanci-a-mzdove-prostredky-ve-skolstvi-rok-2014>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2016a). *Zaměstnanci a mzdové prostředky ve školství – rok 2015*. Dostupné 25. 2. 2021 z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/zamestnanci-a-mzdove-prostredky-ve-skolstvi-rok-2015>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2017a). *Zaměstnanci a mzdové prostředky ve školství – rok 2016*. Dostupné 25. 2. 2021 z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/zamestnanci-a-mzdove-prostredky-rok-2016>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2018a). *Zaměstnanci a mzdové prostředky ve školství – rok 2017*. Dostupné 25. 2. 2021 z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/zamestnanci-a-mzdove-prostredky-ve-skolstvi-rok-2017>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2019b). *Zaměstnanci a mzdové prostředky ve školství – rok 2018*. Dostupné 25. 2. 2021

z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/zamestnanci-a-mzdove-prostredky-ve-skolstvi-rok-2018>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2020a). *Zaměstnanci a mzdové prostředky ve školství – rok 2019*. Dostupné 25. 2. 2021

z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/zamestnanci-a-mzdove-prostredky-ve-skolstvi-rok-2019>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2021a). *Zaměstnanci a mzdové prostředky ve školství – rok 2020*. Dostupné 3. 5. 2021

z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/zamestnanci-a-mzdove-prostredky-ve-skolstvi-rok-2020>

P 1-04 čtvrtletní výkaz o zaměstnancích a mzdových prostředcích v regionálním školství (2016–2020). Základní škola. Dostupné 2. 4. 2021

z <https://sberdat.uiv.cz/rozcestnik/>

P 1-04 čtvrtletní výkaz o zaměstnancích a mzdových prostředcích v regionálním školství (2016–2020). Mateřská škola. Dostupné 2. 4. 2021

z <https://sberdat.uiv.cz/rozcestnik/>

Schwarzová P. (2019). Reforma financování školství. *Phmax.cz*. Praha: Verlag Dashöfer. Dostupné 12. 9. 2020 z <https://www.phmax.cz/33/reforma-financovani-skolstvi-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Etu6UpUdBK2a5q6WS-uRTNE/?query=reforma&serp=1>

Smolka, V., & Münich, D. (2020) Platy učitelů v roce 2019: Blýská se na lepší časy?. *Česká škola*. Dostupné 10. 3. 2021 z <http://www.ceskaskola.cz/2020/08/daniel-munich-vladimir-smolka-platy.html>

Úřad Vysokého komisaře OSN pro uprchlíky. Bačáková, M. (2017). *Vzdělávání v České republice. Příručka pro rodiče*. (2. vyd.). Dostupné 25. 8. 2020

z <https://www.mvcr.cz/migrace/soubor/vzdelavani-v-cr-prirucka-pro-rodice-cz.aspx>

Zpráva o vývoji českého regionálního školství od listopadu 1989. Dostupné 25. 8. 2020 z https://www.msmt.cz/file/8254_1_1/

Právní předpisy:

Roučková, D., & Schmied, Z. (2020). *Zákoník práce*. (16. vyd.). Olomouc, Česko: Anag.

Úplné znění č. 1353. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. (2020). Ostrava, Česko: Sagit.

Úplné znění č. 1392. *Regionální školství a pedagogičtí pracovníci*. (2020). Ostrava, Česko: Sagit.

Seznam tabulek

Tab. 1: Základní třídění ISCED podle úrovní formálního vzdělávání	10
Tab. 2: Struktura celkových běžných výdajů školství na rok 2020	15
Tab. 3: Republikové normativy pro rok 2019	16
Tab. 4: Závazné ukazatele rozpočtu na rok 2019 pro RgŠ ÚSC	16
Tab. 5: Potřebné vzdělání v dílčích platových třídách	25
Tab. 6: Profese a platové třídy zaměstnanců škol	26
Tab. 7: Mzdové prostředky PED ZŠ v letech 2016–2020 (v tis. Kč)	33
Tab. 8: Mzdové prostředky PED MŠ v letech 2016–2020 (v tis. Kč)	34
Tab. 9: Mzdové prostředky NEPED ZŠ v letech 2016–2020 (v tis. Kč)	35
Tab. 10: Mzdové prostředky NEPED MŠ v letech 2016–2020 (v tis. Kč)	36
Tab. 11: Počet plánovaných respondentů a skutečných respondentů	41
Tab. 12: Intervaly a výše odměn zaměstnanců MŠ (v Kč)	51
Tab. 13: Intervaly a výše odměn zaměstnanců ZŠ (v Kč)	52

Seznam obrázků

Obr. 1: Vývoj výdajů z kapitoly 333 MŠMT v letech 2010–2020 (v miliardách Kč)	14
Obr. 3: Průměrný plat ped/neped ZŠ a průměrná mzda 2010–2020 (v Kč)	29
Obr. 2: Průměrný plat ped/neped MŠ a průměrná mzda 2010–2020 (v Kč)	30
Obr. 4: Změna mzdových prostředků na MŠ a ZŠ v letech 2010–2020 (v Kč).....	37
Obr. 5: Vývoj platů pedagogů MŠ/ZŠ v letech 2016–2020 (v Kč)	38
Obr. 6: Vývoj platů nepedagogů MŠ/ZŠ v letech 2016–2020 (v Kč).....	39
Obr. 7: Doba praxe zaměstnanců vybraných škol.....	43
Obr. 8: Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců vybraných škol	44
Obr. 9: Porovnání odměňování ve veřejném a soukromém sektoru	45
Obr. 10: Adekvátnost základního platu se vzděláním a praxí zaměstnanců	46
Obr. 11: Adekvátnost celkového platu s náročností práce zaměstnanců	47
Obr. 12: Platové tarify pedagogů a jiných profesí s vysokoškolským vzděláním	48
Obr. 13: odebrání osobního příplatku zaměstnanců MŠ a ZŠ	49
Obr. 14: Intervaly vyplácených odměn zaměstnancům MŠ a ZŠ	50
Obr. 15: Spokojenost zaměstnanců škol s nenárokovými složkami	53
Obr. 16: Týdenní rozsah hodin nepřímé pedagogické činnosti pedagogů škol	54
Obr. 17: Příprava na vyučovací/vzdělávací hodinu pedagogů MŠ a ZŠ.....	55
Obr. 18: Průběžné pedagogické vzdělávání pedagogů MŠ a ZŠ	56
Obr. 19: Ohodnocení finanční reformy	58

Seznam použitých zkratk a značek

Bc. – bakalářský program

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

ESF – Evropský sociální fond – jedná se o prostředky mimo státní rozpočet, které jsou poskytovány z projektů Evropského sociálního fondu a slouží na spolufinancování například speciálních pedagogů.

FM – finanční mechanismy

MŠ – mateřská škola

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

MP – mzdové prostředky

NEPED – nepedagogický pracovník

NIV – neinvestiční výdaje

NPČ – nepřímá pedagogická činnost

NV – Nařízení vlády

ONIV – ostatní neinvestiční výdaje

OON – ostatní osobní náklady – odměny za práce konané mimo pracovní poměr

PED – pedagogický pracovník

PHV – průměrný hodinový výdělek

PPČ – přímá pedagogická činnost

PŘO – přímo řízené organizace Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy

PV – platový výměr

PZ – počet zaměstnanců

RgŠ – Regionální školství

SITmP – Správa informačních technologií města Plzně

SOŠ – střední odborná škola

SOU – střední odborné učiliště

ŠZ – školská zařízení

VOŠ – vyšší odborná škola

ÚIV – Úřad pro informace ve vzdělávání

ÚSC – územní samosprávné celky

ÚZ – úplné znění

ZP – Zákoník práce

ZŠ –základní škola

Seznam příloh

Příloha A: Republikové normativy mateřských a základní škol RgŠ ÚSC v letech 2010–2019.....	73
Příloha B: Normativní rozpis rozpočtu běžných výdajů mateřských a základních škol RgŠ ÚSC v letech 2010–2019.....	74
Příloha C: Přímá pedagogická činnost pedagogů mateřských a základních škol.....	75
Příloha D: Charakteristiky různých typů struktur a peněžních odměn.....	76
Příloha E: Platová tabulka pro učitele a pedagogy rok 2020.....	77
Příloha F: Základní platová tabulka číslo 1 rok 2020.....	78
Příloha G: Struktura dotazníku	79
Příloha H: Struktura otázek expertního rozhovoru.....	83

Příloha A: Republikové normativy mateřských a základní škol RgŠ ÚSC v letech 2010–2019

Republikové normativy						
Organizace	rok	NIV celkem	MP vč. odvodů		ONIV celkem	limit PZ
			MP ped	MP neped		
	[Kč/žák]	[Kč/žáka]		[Kč/žák]	[ZC/1000 žáků]	
mateřské školy	2010	39.858	39.510		348	138,48
	2011	36.136	26.567	9.270	299	129,00
	2012	38.833	38.625		208	128,61
	2013	38.833	38.333		500	128,61
	2014	39.235	38.735		500	127,61
	2015	39.235	38.735		500	126,96
	2016	42.080	32.137	9.434	509	128,61
	2017	45.242	34.803	9.939	500	127,61
	2018	50.940	38.726	11.715	499	125,13
	2019	58.191	44.763	12.887	541	126,49
základní školy	2010	46.747	45.999		748	127,29
	2011	46.110	37.356	8.114	640	131,00
	2012	49.825	49.380		445	130,60
	2013	49.825	48.825		1.000	130,60
	2014	50.423	49.338		1.085	129,59
	2015	50.423	49.338		1.085	128,93
	2016	53.922	43.979	8.838	1.105	130,60
	2017	57.747	47.351	9.311	1.085	129,59
	2018	64.608	52.550	10.974	1.077	125,74
	2019	74.069	60.862	12.071	1.136	127,85

Zdroj: vlastní zpracování dle Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (2010b, 2011b, 2012b, 2013b, 2014b, 2015b, 2016b, 2017b, 2018b, 2019a)

Příloha B: Normativní rozpis rozpočtu běžných výdajů mateřských a základních škol RgŠ ÚSC v letech 2010–2019

Normativní rozpis rozpočtu							
Organizace	rok	výkony za školní rok	NIV celkem	MP vč. odvodů celkem		ONIV celkem	počet zam.
				MP ped	MP nepeded		
			[tis. Kč]	[tis. Kč]		[tis. Kč]	
mateřské školy	2010	307 260,0	12.246.773	12.139.844		106.929	42 550,00
	2011	321 945,0	11.633.786	8.553.099	2.984.424	96.263	41 530,80
	2012	335 991,0	13.047.540	12.977.653		69.887	43 210,50
	2013	347 104,0	13.479.090	13.305.539		173.551	44 639,90
	2014	356 373,0	13.982.296	13.804.107		178.189	45 477,5
	2015	358 578,5	14.068.830	13.889.539		179.291	45 525,7
	2016	356 582,5	15.004.992	11.459.492	3.363.999	181.501	45 859,2
	2017	351 227,5	15.890.235	12.223.771	3.490.850	175.614	44 820,90
	2018	350 668,9	17.863.074	13.580.004	4.108.086	174.983	43 877,81
	2019	351 154,6	20.434.034	15.718.731	4.525.329	189.974	44 861,04
základní školy	2010	824 881,5	38.560.735	37.943.725		617.010	104 995,00
	2011	819 857,0	37.803.604	30.626.577	6.652.319	524.708	107 401,10
	2012	823 982,0	41.054.905	40.688.232		366.673	107 612,50
	2013	836 442,3	41.675.738	40.839.295		836.443	109 239,70
	2014	854 936,8	43.108.475	42.180.869		927.606	110 791,8
	2015	880 185,5	44.381.592	43.426.591		955.001	113 482,1
	2016	905 420,3	48.822.072	39.819.479	8.002.105	1.000.491	118 247,8
	2017	929 645,3	53.684.224	44.019.632	8.655.927	1.008.665	120 473,70
	2018	946 612,8	61.152.130	49.744.500	10.388.128	1.019.502	119 022,37
	2019	959 044,0	71.035.430	58.369.336	11.576.620	1.089.474	123 837,51

Zdroj: vlastní zpracování, 2020 dle Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (2010b, 2011b, 2012b, 2013b, 2014b, 2015b, 2016b, 2017b, 2018b, 2019a)

Příloha C: Přímá pedagogická činnost pedagogů mateřských a základních škol

Organizace	Pedagogičtí pracovníci	Počet tříd, oddělení, kurzů, skupin ve škole	Týdenní rozsah hodin PPČ [hodin/týden]
Mateřská škola	učitel	-	31
	ředitel	1–2	20
		3–4	15
		5–6	12
		7–10	9
		11 a více	6
Základní škola	učitel	-	22
	ředitel školy s prvním a druhým stupněm	do 9	8
		10–18	7
		19–23	6
		24 a více	5
	zástupce ředitele	do 14	11
		15–22	9
		23 a více	7
Ostatní ped. pracovníci	psycholog	-	20–24
	asistent pedagoga	-	36/32–36*
	speciální pedagog	-	20–24

*Asistent pedagoga vykonávající činnost jako podpůrné opatření v běžné třídě má rozsah PPČ při plném úvazku 20–40 hodin, to platí do 31. 8. 2021. Od 1. 9. 2021 při plném úvazku je jeho PPČ 32–36 hodin týdně

Zdroj: vlastní zpracování dle přílohy k nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků (2020)

Příloha D: Charakteristiky různých typů struktur a peněžních odměn

Typ struktury	Rysy	Výhody	Nevýhody
Struktura s úzkými stupni	<ul style="list-style-type: none"> Posloupnost deseti nebo více stupňů prací. Úzká rozpětí peněžních odměn, např. 20–40 %. Zvyšování peněžních odměn obvykle souvisí s výkonem. 	<ul style="list-style-type: none"> Jasně ukazuje relace mezi peněžními odměnami. Usnadňuje řízení. Snadno pochopitelná. 	<ul style="list-style-type: none"> Vytváří strmé hierarchie. Náchylná k bezdůvodným přesunům do vyšších stupňů. Nevhodná pro plochou organizaci.
Struktura se širokými stupni	<ul style="list-style-type: none"> Posloupnost šesti až osmi stupňů prací. Poměrně široká rozpětí peněžních odměn, např. 40–50 %. Zvyšování peněžních odměn souvisí s přínosem a může být kontrolováno pomocí určitých zón. 	<ul style="list-style-type: none"> Jasně ukazuje relace mezi peněžními odměnami. Usnadňuje řízení. Snadno pochopitelná. Širší stupně se vymezují jasněji. Bezodvodné přesuny do vyšších stupňů se lépe kontrolují. 	<ul style="list-style-type: none"> Příliš velký prostor pro zvyšování peněžních odměn. Poskytuje možnost kontroly, ale obtížněji se řídit. Může být nákladná.
Struktura se širokými pásmy	<ul style="list-style-type: none"> Řada pěti nebo šesti širokých pásem. Široká pásma peněžních odměn, obvykle mezi 50 a 80 %. Zvyšování peněžních odměn souvisí s přínosem a schopnostmi. 	<ul style="list-style-type: none"> Flexibilnější. Odměňuje horizontální rozvoj a růst schopností. Vyhovuje novému stylu organizací. 	<ul style="list-style-type: none"> Vytváří nerealistická očekávání týkající se prostoru pro zvyšování peněžních odměn. Zdá se, že omezuje prostor pro povýšení. Obtížně pochopitelná. Problémy rovného odměňování.
Struktura rozdělená do skupin kariér	<ul style="list-style-type: none"> Identifikované a definované skupiny kariér. Pro každou skupinu jsou definovány dráhy kariéry v podobě hlavních činností a požadavků na schopnosti. Pro každou skupinu je určena stejná struktura stupňů a peněžních odměn. 	<ul style="list-style-type: none"> Vyjasňuje dráhy kariéry v rámci skupin i mezi nimi. Usnadňuje dosažení rovnosti mezi skupinami a tedy i stejné odměny za stejnou práci. Usnadňuje definování úrovní. 	<ul style="list-style-type: none"> Může být obtížné ji řídit. Může lidi rozdělovat.
Struktura rozdělená do skupin prací	<ul style="list-style-type: none"> Oddělené struktury stupňů a peněžních odměn pro skupiny podobných prací. Zvyšování peněžních odměn souvisí se schopnostmi nebo s přínosem. 	<ul style="list-style-type: none"> Usnadňuje diferenciaci peněžních odměn mezi různými skupinami. Definuje dráhy kariéry na základě jasných kritérií. 	<ul style="list-style-type: none"> Může lidi rozdělovat. Může omezovat horizontální rozvoj kariéry. Může být obtížné udržet vnitřní spravedlnost mezi skupinami, pokud nebude založena na hodnocení práce.
Stupnice peněžních odměn	<ul style="list-style-type: none"> Řada bodů vymezujících peněžní odměnu za práci nebo pro jedince na určité úrovni v organizaci. Zvyšování peněžních odměn souvisí s délkou zaměstnání. 	<ul style="list-style-type: none"> Snadno se řídit. Zvyšování peněžní odměny není založeno na úsudku manažerů. 	<ul style="list-style-type: none"> Neposkytuje žádný prostor pro diferenciaci peněžních odměn podle výkonu. Může být nákladná, když dochází k bezdůvodným přesunům vzhůru.

Zdroj: Armstrong & Taylor (2015, s. 434)

Příloha E: Platová tabulka pro učitele a pedagogy rok 2020

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 4 (v Kč měsíčně)

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída										
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	do 2 let	15 230	16 520	17 870	19 360	24 540	30 670	30 930	31 490	32 170	32 940	34 170
2	do 6 let	15 790	17 110	18 610	20 150	25 250	30 940	31 220	32 040	32 840	33 940	35 770
3	do 12 let	16 780	18 250	19 800	21 560	25 910	31 300	31 690	32 450	34 160	35 360	37 690
4	do 19 let	17 940	19 480	21 170	22 920	27 100	31 950	32 670	33 660	35 580	37 960	40 820
5	do 27 let	19 080	20 750	22 540	24 520	28 300	32 940	33 700	35 070	37 800	40 880	44 850
6	do 32 let	20 710	22 520	24 400	26 510	30 310	34 630	35 570	37 020	40 960	44 250	48 480
7	nad 32 let	21 290	23 110	25 080	27 260	31 170	35 420	36 330	38 020	41 940	45 350	49 630

Zdroj: Příloha č. 4 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (2020)

Příloha F: Základní platová tabulka číslo 1 rok 2020

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance
 uvedené v § 5 odst. 1
 (v Kč měsíčně)

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	11 030	11 850	12 710	13 650	14 660	15 770	16 980	18 300	19 730	21 260	22 980	24 770	26 730	28 880	31 210	33 750
2	do 2 let	11 370	12 230	13 130	14 120	15 200	16 330	17 560	18 950	20 400	22 010	23 780	25 630	27 690	29 900	32 330	34 960
3	do 4 let	11 740	12 650	13 570	14 590	15 700	16 890	18 180	19 610	21 130	22 800	24 660	26 560	28 680	30 990	33 500	36 210
4	do 6 let	12 120	13 050	14 040	15 080	16 250	17 480	18 810	20 300	21 870	23 610	25 510	27 480	29 690	32 090	34 710	37 520
5	do 9 let	12 550	13 500	14 510	15 600	16 800	18 080	19 470	21 010	22 640	24 440	26 410	28 480	30 760	33 240	35 960	38 870
6	do 12 let	12 980	13 950	14 990	16 120	17 380	18 690	20 150	21 770	23 430	25 290	27 360	29 500	31 860	34 420	37 250	40 270
7	do 15 let	13 400	14 440	15 510	16 690	17 970	19 350	20 840	22 520	24 290	26 200	28 340	30 560	33 000	35 680	38 600	41 730
8	do 19 let	13 850	14 920	16 050	17 250	18 600	20 020	21 560	23 310	25 140	27 120	29 340	31 670	34 190	36 960	40 020	43 250
9	do 23 let	14 310	15 420	16 600	17 850	19 250	20 720	22 330	24 130	26 020	28 100	30 380	32 790	35 420	38 320	41 470	44 820
10	do 27 let	14 830	15 970	17 170	18 470	19 930	21 450	23 090	25 000	26 960	29 090	31 470	33 980	36 710	39 700	42 990	46 430
11	do 32 let	15 310	16 490	17 770	19 110	20 640	22 210	23 940	25 910	27 920	30 150	32 610	35 200	38 030	41 150	44 540	48 160
12	nad 32 let	15 850	17 070	18 390	19 770	21 370	22 990	24 780	26 830	28 920	31 240	33 790	36 470	39 420	42 640	46 150	49 920

Zdroj: Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (2020)

Příloha G: Struktura dotazníku

DOTAZNÍK: ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ V MATEŘSKÝCH A ZÁKLADNÍCH ŠKOLÁCH

Mé jméno je Lucie Ferdová a jsem studentkou 3. ročníku Západočeské univerzity v Plzni, fakulty ekonomické.

Chtěla bych Vás tímto požádat o vyplnění krátkého dotazníku. Dotazník je zcela anonymní a odpovědi budou použity pro zpracování výsledků praktické části mé bakalářské práce na téma:

"Analýza odměňování pedagogů a nepedagogů v předškolním a školním systému ČR"

Za vyplnění dotazníku Vám předem velmi děkuji.

Vyplněním dotazníku souhlasíte s anonymním zpracováním Vašich odpovědí.

ROZŘAZENÍ

1) Organizace, ve které jste zaměstnán/a:

- a. mateřská škola
- b. základní škola

2) Jaké je Vaše zařazení:

- a. pedagog
- b. nepedagog

3) Kolika letou praxí máte v daném oboru?

- a. do 2 let
- b. do 6 let
- c. do 12 let
- d. do 15 let
- e. do 19 let
- f. do 23 let
- g. do 27 let
- h. do 32 let
- i. více než 32 let

4) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a. základní škola
- b. střední škola zakončena výučním listem
- c. střední škola zakončena maturitní zkouškou
- d. vyšší odborná škola
- e. vysoká škola v bakalářském programu
- f. vysoká škola v magisterském programu
- g. vysoká škola v doktorském programu

5) Pokud jste pracoval/a v soukromém sektoru, můžete porovnat odměňování mezi tímto sektorem a veřejným?

- a. odměňování bylo více objektivní
- b. odměňování bylo více subjektivní
- c. příplatky a odměny byly vyšší
- d. příplatky a odměny byly nižší
- e. odměňování bylo více vázáno na výkon
- f. nepracovala jsem v soukromém sektoru
- g. jiné: _____

PLATOVÉ POMĚRY

6) Myslíte si, že výše Vašeho základního platu, dána platovou tabulkou, je adekvátní Vašemu vzdělání a praxi?

- a. ano, výše mého základního platu je adekvátní mému vzdělání a praxi
- b. ne, výše mého základního platu není adekvátní mému vzdělání a praxi

6.1) Pokud si myslíte, že výše Vašeho základního platu není adekvátní Vašemu vzdělání a praxi, jaké platové ohodnocení by bylo, dle Vašeho uvážení, optimální?

7) Myslíte si, že celkový plat je adekvátní náročnosti práce Vaší profese?

- a. ano, celkový plat je adekvátní náročnosti mé profese
- b. ne, celkový plat není adekvátní náročnosti mé profese

7.1) Pokud si myslíte, že celkový plat není adekvátní náplni a náročnosti práce Vaší profese, z jakého důvodu si to myslíte?

8) Myslíte si, že uzákoněné platové tarify pedagogů jsou vyhovující v porovnání s jinými profesemi vyžadující vysokoškolské vzdělání?

- a. ano, platové tarify pedagogů jsou vyhovující v poměru s ostatními profesemi vyžadující vysokoškolské vzdělání
- b. ne, platové tarify pedagogů nejsou vyhovující v poměru s ostatními profesemi vyžadující vysokoškolské vzdělání

8.1) Z jakého důvodu si myslíte, že uzákoněné platové tarify nejsou vyhovující v porovnání s ostatními profesemi vyžadující vysokoškolské vzdělání?

NENÁROKOVÉ SLOŽKY PLATU

9) Byl Vám osobní příplatek někdy odebrán?

- a. ne, nebyl mi osobní příplatek nikdy odebrán
- b. ano, byl mi osobní příplatek odebrán

9.1) Pokud Vám byl osobní příplatek odebrán, z jakého důvodu Vám byl osobní příplatek odebrán?

10) Jsou vám vypláceny odměny, pokud ano, v jakých intervalech?

- a. jednou za rok ke konci kalendářního roku ke konci školního roku
- b. pololetně
- c. čtvrtletně
- d. průběžně každý měsíc
- e. nejsou mi vypláceny odměny
- f. jiné: _____

11) V jaké přibližné výši je Vaše odměna (v Kč)?

- a. do 2.000
- b. 2.001 – 4.000
- c. 4.001 – 6.000
- d. 6.001 – 8.000
- e. 8.001 – 10.000
- f. 10.001 – 15.000
- g. 15.001 – 20.000
- h. 20.001 a výše
- i. nejsou mi vypláceny odměny

12) Jste spokojen/a s těmito benefity (osobní příplatek, odměny)?

osobní příplatek	ano	ne
odměny	ano	ne

12.1) Pokud nejste spokojen/a s těmito benefity, co byste chtěl/a změnit?

VÝKONY PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ

13) Kolik hodin v průměru týdně přibližně trávíte reálnou přípravou na vyučování?

- a. do 2 hodiny
- b. 2,5–4,5 hodiny
- c. 5–7 hodin
- d. 7,5–9,5 hodiny
- e. 10–12 hodin

14) Jaký je rozsah Vaší přímé pedagogické činnosti?

15) Přípravujete se pravidelně na každou Vaši vyučovací/vzdělávací* hodinu zvlášť nebo čerpáte z materiálů z minulých let?

**Pojem vyučovací hodina je pro zaměstnance základních škol, pojem vzdělávací hodina je pro zaměstnance mateřských škol. Pedagogové mateřských škol odpovídat nemusí.*

- a. připravuji se na každou hodinu pravidelně
- b. čerpám z předpřipravených materiálů z minulých let
- c. částečně čerpám z minulých let, ale převažuje nová příprava
- d. částečně čerpám z minulých let, připravuji i novinky, ale příprava z minulých let převažuje
- e. nevedu vyučovací hodinu

16) Účastníte se školení a kurzů dalšího pedagogického vzdělávání?

- a. ano, účastním se školení a kurzů, které zařizuje zaměstnavatel
- b. ano, sám/sama se účastním kurzů v programu dalšího vzdělávání pro pedagogické pracovníky
- c. ano, školení a kurzy zařizuje zaměstnavatel, ale sám/sama se účastním kurzů pro další vzdělávání pedagogických pracovníků
- d. ne, neúčastním se žádných školení a kurzů pro další vzdělávání
- e. jiné: _____

Příloha H: Struktura otázek expertního rozhovoru

EXPERTNÍ ROZHOVOR S ŘEDITELI MŠ A ZŠ

- I. Rozdělování finančních prostředků prošlo v posledních letech určitými změnami, poslední změna proběhla mezi roky 2019 a 2020, kdy došlo ke změně normativů, a tím i ke změně objemu financí. Jakou známkou byste ohodnotil/a tuto reformu?
Jaký je důvod Vašeho hodnocení touto známkou? Jaký máte názor na reformu financování?
- II. Zaměstnanci škol jsou svým zařazením – pedagog/nepedagog – klasifikováni rozdílnými platovými tabulkami. Jsou, dle Vašeho názoru, platové tarify adekvátní náplni a náročnosti práce jejich profese?
- III. Jaký je Váš názor na poměr základního platového tarifu zaměstnance (pedagoga i nepedagoga) vůči jeho vzdělání a praxi?
- IV. Jaký je Váš názor na celkový plat zaměstnance v poměru s jeho výkonem?
- V. Je řada projektů na další vzdělávání pedagogických pracovníků, poskytuje školení a kurzy pro další vzdělávání v rámci projektů i mimo ně? Jaké?
- VI. Co je stěžejním pro udělování a rozdělování odměn a osobních příplatků zaměstnancům ve Vaší organizaci? Máte nějaký kritériální systém?
- VII. Jste spokojen/a se svým stanoveným celkovým platem včetně příplatku za vedení a osobního příplatku? Je adekvátní Vaši náplni a náročnosti práce a Vašemu vzdělání a praxi?
- VIII. Jaký máte názor na poměr zvyšování platů pedagogických pracovníků a Vašeho platu? Je nárůst vyšší, nižší nebo stagnuje?

Abstrakt

Ferdová, L. (2021). *Analýza odměňování pedagogů a nepedagogů v předškolním a školním systému ČR*. (Bakalářská práce), Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta ekonomická, Česko.

Klíčová slova: financování školství, školství, pedagog, nepedagog, odměňování, plat, platové tabulky, územní samosprávné celky, Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy

Bakalářská práce pojednává z teoretického hlediska o financování veřejného školství České republiky, o zaměstnancích škol, kterými jsou pedagogové a nepedagogové, a o charakteristikách odměňování ve školských organizacích, které jsou součástí regionálního školství a zřizovatelé jsou územní samosprávné celky. Kvalifikační práce v praktické části analyzuje odměňování zaměstnanců v mateřských a základních školách. K analyzování informací je zvolen kvantitativní výzkum prostřednictvím dotazníkového šetření zaměstnanců škol a kvalitativní výzkum v podobě expertního rozhovoru s řediteli škol. Praktická část dále vyobrazuje grafické rozložení odměňování zaměstnanců nejmenované plzeňské základní a mateřské školy s hodnotami vykázanými ve výkazech práce P 1-04.

Abstract

Ferdová, L. (2021). *Analysis of employee remuneration in the preschool and school system of the Czech Republic*. (Bachelor Thesis). University of West Bohemia, Faculty of Economics, Czech Republic.

Key words: funding of education, education, teacher, non-teacher, remuneration, salary, salary scales, local self-government units, Ministry of Education

From a theoretical point of view, the bachelor's thesis discusses the financing of the Czech public education systems, the employees of schools, which are teachers and non-teachers and discusses the general remuneration characteristics in the budgetary sphere and, in more detail, the remuneration of the schools that are part of regional education and the educational authority are local self-government units. The practical part of the thesis is the analysis of the remuneration of the nursery schools and of the elementary schools' employees. Quantitative and qualitative research is chosen. The written questionnaire for school staff and the expert interview with school heads. The practical part further graphically describes the salaries of employees of an unnamed Pilsen elementary school a nursery school with the values reported in the work reports P 1-04.