

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Diplomová práce

System odměňování ve veřejném školství

Autor: **Bc. Markéta Mudrová**

Vedoucí práce: Ing. Mgr. Daniel Toth, Dr.

© 2011 ČZU v Praze

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení

Akademický rok 2010/2011

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Markéta Mudrová

obor Veřejná správa a regionální rozvoj

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze
čl. 17 odst. 2 určuje tuto diplomovou práci.

Název práce: **Systém odměňování ve veřejném školství**

Osnova diplomové práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Veřejné školství
4. Systém odměňování
5. Platové předpisy ve školství
6. Vlastní výzkumné šetření
7. Závěr
8. Seznam použitých zdrojů
9. Přílohy

Rozsah hlavní textové části: 60 - 80 stran

Doporučené zdroje:

ARMSTRONG, M. Odměňování pracovníků. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2

CHLÁDKOVÁ, A. Platy - Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a ve správě od 1. ledna 2009. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2009. 445 s. ISBN 978-80-7,57-405-5

TOMŠÍ, I., TRYČL, L. Platové předpisy pro zaměstnance obcí a jejich příspěvkovou organizaci 2009/2009. 2. vyd. Olomouc: Anag, 2008. 400 s. ISBN 978-80-7263-484-2


VALENTA, J. Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe - k 1. 1. 2009. Vyd. Olomouc: Anag, 2009. 352 s. ISBN 978-80-7263-544-3

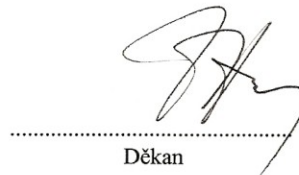
VALENTA, J. Školské zákony a prováděcí předpisy s komentářem 2009. 4. aktual. vyd. Olomouc: Anag, 2009. 800 s. ISBN 978-80-7263-530-6

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Mgr. Daniel Toth, Dr.**

Termín odevzdání diplomové práce: duben 2011

L.S.


Vedoucí katedry


Děkan

V Praze dne: 15. 3. 2011

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Systém odměňování ve veřejném školství" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. března 2011

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala panu Ing. Mgr. Danielu Tothovi, Dr., vedoucímu diplomové práce, za odborné vedení při zpracování této práce.

Název

System odměňování ve veřejném školství

Souhrn

Předmětem diplomové práce je systém odměňování ve veřejném školství a je rozdělena do dvou částí – teoretické části a části vlastního zpracování.

Nejprve se práce zabývá obecnými informacemi o platech ve školství. V teoretických kapitolách je uveden přehled předpisů o odměňování, dále je pozornost věnována základním pojmům v souvislosti s odměňováním ve školství a je také zaměřena na samotný plat a jeho složky. Teoretická východiska diplomové práce obsahují rozbor aplikace nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v podmínkách školství.

Vlastní zpracování diplomové práce se věnuje popisu současného stavu odměňování pedagogů na základních školách a dále rozboru navrhovaného kariérního systému. Na základě dotazníkového šetření byly vyhodnoceny jednotlivé odpovědi na otázky a názory jednotlivých pedagogů v kraji Vysočina. Ze závěrů vzešlých z průzkumu je navrženo doporučení pro základní školy, jehož záměrem je zvýšení spokojenosti pedagogů škol a tím i zlepšení motivace k výkonu pedagogického povolání.

Klíčová slova

System odměňování, plat, platová třída, platový stupeň, katalog prací, pedagogický pracovník, platový tarif, kariérní řád

Title

The Reward System in the Public Educational System

Summary

The thesis analyses the remuneration system in public education and is divided in two parts – a theoretical and a practical part.

It opens with general information about salaries in education. In the theoretical chapters, there is an overview of remuneration regulations, as well as basic terms related to remuneration in education. The thesis also focuses on the salary itself and its components. The theoretical background of the thesis includes an analysis of the application of Government Regulation no. 564/2006 Coll., on salaries of employees in public administration and services, specifically in the context of education.

The practical part of the thesis focuses on a description of the current system of teacher remuneration at elementary schools and a description of a proposed career system. A questionnaire survey was carried out among teachers of the Vysočina region to understand their opinions of the current system. Based on the conclusions of this survey, a recommendation is made for elementary schools, intended to increase the satisfaction of teachers and with it improve their motivation for performing their jobs.

Keywords

Remuneration system, salary, salary class, salary grade, work catalogue, teacher, salary tariff, career system

OBSAH

1	Úvod.....	10
2	Cíl práce a metodika	12
2.1	Cíl práce.....	12
2.2	Metodika práce	12
3	Veřejné školství	14
4	System odměňování	18
4.1	Účastníci pracovněprávních vztahů	18
4.2	Základní pojmy odměňování ve školství	19
4.2.1	Kolektivní smlouvy.....	20
4.2.2	Plat a mzda.....	20
4.2.3	Plat a odměna.....	21
4.2.4	Jiná plnění	22
4.3	Plat a jeho složky	23
4.3.1	Složky platu	24
4.3.2	Platová třída	30
4.3.3	Platový stupeň.....	31
4.3.4	Odborná kvalifikace.....	32
4.3.5	Katalog prací.....	32
4.3.6	Platový výměr	34
4.4	Sociální postavení učitelů a jejich odměňování v letech 1918 – 1945	35
5	Platové předpisy ve školství	36
5.1	Aplikace nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v podmínkách školství	37
6	Vlastní výzkumné šetření.....	41
6.1	Vymezení cílů výzkumu	41
6.2	Formulace hypotéz.....	42
6.3	Charakteristika výběrového souboru	42
6.4	Metody použité k získání výzkumných dat	44
6.5	Popis vlastního výzkumu	45
6.6	Výsledky výzkumného šetření.....	45
6.7	Testování hypotéz	69

6.7.1	Výpočet teoretických četností.....	70
6.8	Zhodnocení výsledků a doporučení	73
6.8.1	Identifikace problému	73
6.8.2	Návrhy řešení	74
6.8.3	Možnost využití výsledků v praxi.....	75
6.8.4	Shrnutí současného tarifního systému	75
6.9	Kariérní řád	76
6.9.1	Kariérní řád pro učitele dle 563/2004 Sb.....	76
6.9.2	Principy kariérního systému	80
7	Závěr	81
8	Seznam použitých zdrojů.....	85
9	Přílohy.....	88
9.1	Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.	88
9.2	Dotazník pro pedagogy základních škol.....	89
9.3	Seznam tabulek	93
9.4	Seznam grafů	94
9.5	Seznam obrázků.....	95

1 Úvod

Každý z nás po ukončení určitého stupně vzdělání, popřípadě i při studiu, začne shánět nějaké zaměstnání. Pro některé je důležité, aby zaměstnání navazovalo na obor, který vystudoval, který ho baví, pro někoho jiného je důležitá možnost rozvržení pracovní doby, vzdálenost od místa bydliště nebo příjemné pracovní prostředí a kolektiv. Je zde mnoho faktorů, které jsou podstatné, abychom byli v zaměstnání spokojeni. Naši spokojenost z práce v neposlední řadě určuje také výše finančních prostředků, které dostaneme za vykonanou práci.

Důležitou otázkou v tomto případě je, zda plat nebo mzda skutečně odpovídá odvedené práci, zda se odlišují názory mužů a žen na výši odměny ve vztahu k jejich vzdělání a praxi?

V současné době jsou jedním z poměrně hodně diskutovaných témat právě platy ve veřejném sektoru. V jistých oblastech veřejného sektoru, jako např. u hasičů a policistů, kvůli snižování státního dluhu ministerstvy, dochází ke snížení základního tarifního platu. Naopak v oblasti školství došlo ke zvyšování platů pedagogů. Nejedním z důvodů, proč platy byly navýšeny právě v této oblasti, je současné neohodnocení dosažené kvalifikace pedagogických pracovníků, dále také zhoršující se pracovní podmínky, kdy učitelé mají malé či téměř žádné pravomoci při výuce. Přitom především základní vzdělání je to jedno z nejdůležitějších etap každého lidského života. Proto je také důležité, aby i pedagogové na základních školách byli dostatečně motivováni k dobře odvedené práci. Pedagogická činnost má vliv na budoucí život člověka, který následně bude ovlivňovat hospodářský, politický a ekonomický rozvoj té které země.

V praxi je důležité rozlišovat mezi pojmy plat a mzda, které slouží k odměňování zaměstnanců v pracovněprávním vztahu.

Plat obdrží zaměstnanci za práci, kteří jsou zaměstnáváni státem, územním samosprávným celkem, státním fondem, příspěvkovou organizací, školskou právnickou osobou zřízenou Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem nebo obcí, a veřejné neziskové ústavní zdravotní zařízení. Ostatní zaměstnanci, kteří nepracují pro výše zmíněné zaměstnavatele, získávají za odvedenou práci mzdu. To znamená, že mzdu získá i například zaměstnanec soukromé nebo církevní školy, dále mzdu také pobírá většina

zaměstnanců vysokých škol. Z toho vyplývá, že platem jsou oceněni téměř všichni zaměstnanci ve veřejném školství, u kterých je uplatňován tarifní systém.

V teoretické části diplomové práce zpracovávané v průběhu roku 2010, proto budou nejprve popsány základní informace o zákonech a předpisech, které se věnují právě platu ve veřejném školství a budou zde zachyceny potřebné údaje týkající se platu, spolu s jeho složkami. Zároveň bude poukázáno na systém, kterým byli odměňováni zaměstnanci veřejného sektoru v letech 1918 až 1945.

Tarifní systém pro pedagogické pracovníky je využíván po dobu několi desítek let, během této doby došlo k několika změnám, avšak základ tohoto systému zůstává stejný. I přes tyto změny nejsou pedagogové spokojeni. Je tedy proto důležité zabývat se možností změny tohoto systému za systém jiný.

Velké množství lidí, kteří ačkoliv mají pedagogické vzdělání, raději své znalosti využijí v jiné pracovní oblasti, než je právě školství. Jistě je to také dáno právě současným tarifním systémem, u kterého dochází ke zvyšování platu pouze počtem let započitatelné praxe. Pedagog nemá tedy možnost při dosaženém určitém vzdělání dostat se na vyšší pozici, tak jako je to standardně provozováno v soukromém sektoru. Proto zde již také vznikají názory na změnu nynějšího systému, který by mohl být nahrazen kariérním systémem, jenž bude tvořen souborem činností vzdělávání pedagogických pracovníků a plánem jejich kariérního růstu.

Otázkou zde zůstává, zda by pedagogům vyhovovala změna tarifního systému, zda by uvítali, kdyby se začal používat tarifní systém nebo i jiný systém, který by byl vhodnější pro jejich odměnu za vykonanou práci při vzdělávání celé lidské populace.

V praktické části, která bude zpracovávána během ledna a února 2011, bude provedeno vlastní výzkumné šetření zaměřené právě na spokojenost pedagogů se současným systémem, dále budou zkoumány jejich názory na výši dosahovaného platu a změnu tarifního systému. V této části budou popsány výsledky pocházející z tohoto průzkumu, které budou zároveň vyjadřovat právě názory těch nejdůležitějších, tedy pedagogů, ohledně změny systému v poskytování platů ve veřejném školství.

Práce poskytne jistý přehledný celek v oblasti platů, bude zahrnovat potřebné informace, údaje a náměty související s odměňováním ve veřejném školství, především základních škol.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je zhodnocení současného systému odměňování ve veřejném školství. Dále práce má několik dílčích cílů.

První část práce si klade za cíl shromáždit teoretické podklady vhodné pro popsání současného tarifního systému využívaného pro odměňování pedagogů základních škol.

Cílem druhé, praktické, části je získání potřebných dat z dotazníkového šetření, na jejichž základě budou vyhodnoceny stanovené hypotézy. Výsledky z dotazníkového šetření poskytují základní přehled o skutečném stavu odměňování, budou sloužit jako podklad pro identifikaci problému v odměňování pedagogů a následné navržení řešení, která přispějí ke zlepšení spokojenosti a zvýšení motivace pedagogických pracovníků základních škol.

2.2 Metodika práce

Diplomová práce bude členěna na dvě hlavní části – teoretická a praktická část.

V první části práce bude metodickým postupem nejprve vyhledání dostupných zdrojů v odborné literatuře, zákonech a internetu obsahujících informace o systému odměňování pedagogických pracovníků ve veřejném školství, dále studium dokumentů a získání potřebných poznatků z těchto zdrojů a následné zpracování důležitých informací o tématu diplomové práce do podoby literární rešerše.

V druhé části práce bude základem statistická procedura, která využívá empirického zkoumání pomocí kvantitativního přístupu a je spojena s použitím matematicko-statistických metod.

V rámci kvantitativního výzkumu bude nejprve vymezen cíl výzkumu, následně formulována teoretická hypotéza, která vyjadřuje vztah mezi dvěma proměnnými, a formulován soubor pracovních hypotéz. Poté dojde k rozhodnutí o populaci a vzorku, na jehož základě bude využito výběrového šetření, kde je vybrán a zkoumán pouze reprezentativní vzorek základního souboru. Ke sběru dat bude využito základní techniky kvantitativního výzkumu – dotazníkového šetření. Dále bude zkonstruován

standardizovaný dotazník, který bude obsahovat uzavřené, otevřené i polootevřené otázky. Ke sběru dat bude využito písemné i elektronické formy dotazování. V tištěné písemné formě budou dotazníky předány vedení školy s žádostí o předání pedagogům, pro elektronickou formu dotazování bude využita komunikace prostřednictvím emailu.

Součástí sběru dat je získání vyplněných dotazníků od pedagogických pracovníků základních škol kraje Vysočina. Následným krokem je analýza dat získaných z dotazníkového šetření, kdy budou nejprve zpracovány základní četnosti a následně vytvořeny tabulky a grafy v programu Microsoft Excel a poté přeneseny do Microsoft Word.

Pro testování teoretické hypotézy bude využito vzorce pro výpočet χ^2 test pro nezávislost, na jehož základě bude hypotéza potvrzena či zamítnuta. Pro zjištění síly závislosti bude proveden výpočet testu závislosti pomocí Pearsonova koeficientu kontingence. Pracovní hypotézy budou prověřeny pomocí procentuálního výpočtu četností jednotlivých odpovědí.

Konečnou etapou kvantitativního výzkumu je identifikace problému plynoucího z dotazníkového šetření a navržení možných řešení vedoucích ke spokojenějším a motivovanějším pedagogům základních škol.

3 Veřejné školství

Prostřednictvím školství je zabezpečováno vzdělání ve všech formách, dále školství zahrnuje instituce, které zajišťují vzdělání a podpůrné služby, samotné pracovníky a legislativní rámec.

Hlavními formami vzdělání v České republice je základní vzdělání, střední vzdělání, vyšší odborné vzdělání a vysokoškolské vzdělání.

Vzdělání v České republice je zajišťováno prostřednictvím škol a školských zařízení. V ČR se rozlišují mateřské, základní, základní umělecké, střední školy, konzervatoře, jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky, dále vyšší odborné školy a vysoké školy. Školská zařízení jsou dělena na školské zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, školské poradenské zařízení, školské zařízení pro zájmové a další vzdělání, školské účelové zařízení, zařízení školního stravování, výchovné a ubytovací zařízení a školské zařízení pro výkon ústavní výchovy, ochranné výchovy a pro preventivně výchovnou péči.

Ve školství jsou zaměstnáváni pedagogičtí pracovníci, což jsou pracovníci dle zvláštního právního předpisu, kteří vykonávají přímou pedagogickou činnost, jedná se především o učitele, a nepedagogičtí pracovníci, jakou jsou např. správní zaměstnanci nebo provozní zaměstnanci.

Systém školství v České republice se řídí především zákonem č. 29/1984 Sb., o soustavě základních, středních a vyšších odborných škol (školský zákon), zákonem č. 76/1978 Sb. o soustavě předškolních a školských zařízeních, zákonem 564/1994 Sb., o státní správě a samosprávě ve školství, zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a dalšími nařízeními vlády, vyhláškami MŠMT a vnitřními předpisy MŠMT.

Na správě školství se podílí Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, jehož působnost je vymezená zákonem č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR v aktuálním znění. MŠMT je ústřední orgán státní správy pro školy a školská zařízení, pro vědní politiku, výzkum a vývoj a další. Dále zpracovává koncepci vzdělávání, řídí výkon státní správy v oblasti školství, dále vede rejstřík škol,

schvaluje učební plány (osnovy), schvaluje finanční normativy na žáka, registruje vnitřní předpisy vysokých škol.¹

Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy je podřízena Česká školní inspekce, která se podílí na správě školství a to tím, že kontroluje dodržování právních předpisů v oblasti školství a především se zabývá inspekční činností. Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy je podřízena Česká školní inspekce, která jako orgán státní správy ve školství, provádí hodnocení jednotlivých škol a školských zařízení. Hlavním úkolem je zjišťování a hodnocení ve školách, vyjma vysokých škol, a ve školských zařízeních výsledků vzdělávání, kvality správního a pedagogického řízení, dále kontroluje pracovní podmínky učitelů, vyučovací materiál a vybavení, vykonává veřejnoprávní kontrolu zacházení s finančními prostředky státního rozpočtu a kontroluje dodržování obecně závazných předpisů.²

Orgány kraje a orgány obcí se také na správě školství účastní. Orgány kraje např. zpracovávají programy rozvoje vzdělávání a jsou zřizovateli odborných učilišť, středních škol, vyšších odborných škol, vysokých škol a školských zařízení. Pro Českou republiku je typický vysoký počet obcí. Vzhledem k tomu, že některé z obcí jsou příliš malé, tak byl ustanoven řídicí mezičlánek, kterým jsou obce s rozšířenou působností plnicí stanovené funkce v rámci státní správy pro školy a školská zařízení zřizované obcemi, hlavně ve finanční oblasti. Proto jsou obce důležitou složkou veřejné správy. Především v rámci samosprávy odpovídají za zajišťování podmínek pro povinnou školní docházku a pro předškolní vzdělávání v posledním roce před začátkem povinné školní docházky. Obce základní školy a mateřské školy spravují po stránce ekonomické, zařizují školní stravování a zabezpečují péči o žáky mimo vyučovací dobu. Vedle orgánů obcí jsou zřizovateli škol a školských zařízení také stát, kraje a soukromé fyzické a právnické osoby. Vyšší stupeň autonomie všechny školy získaly ze zákona právní subjektivitou. Zřizovatelé škol (obec, kraj, ministerstvo) jmenují ředitele škol na základě konkursního řízení. Ředitelé škol jsou plně odpovědní za kvalitu a efektivitu vzdělávacího procesu, dále také za hospodaření

1

http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411?PC_8411_p=7&PC_8411_l=2/1969&PC_8411_ps=10#10821

² <http://www.msmt.cz/vzdelavani/system-vzdelavani-v-cr>

školy, zabývají se přijímáním a propouštěním pedagogických pracovníků a jsou také odpovědní za vztahy se zřizovatelem a veřejností.³

Listina základních práv a svobod stanovuje práva občanů a povinnosti státu ke vzdělání, především článek 33 Listiny garantuje právo na vzdělání a to na bezplatné vzdělání v základních školách a středních školách, dále určuje, že zřizovat jiné školy než státní spolu s vyučováním v nich je možné pouze za podmínek, které jsou stanovené zákonem a na těchto školách je možno vzdělávat za úplatu.⁴

Školský zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání vstoupil v platnost 1. ledna 2005. Tento zákon stanovuje zásady a cíle vzdělávání, dvoustupňový systém tvorby vzdělávacích programů (dokumentů), prostřednictvím nichž má být dosahováno cílů, a dále jím je stanovena výchovně-vzdělávací soustava, jež má být realizována. Výchovně-vzdělávací soustavu utváří školy zajišťující vzdělání na základě centrálně formulovaných rámcových vzdělávacích programů a dále také vyšší odborné školy a školská zařízení, jež zabezpečují vzdělání a služby, které podporují anebo doplňují vzdělávání ve školách. Tento zákon také upravuje dlouhodobé záměry, kterými je stanovena strategie rozvoje výchovně-vzdělávací soustavy na národní i regionální úrovni. Je stanovena délka a způsob plnění povinné školní docházky, určuje podmínky vstupu pro jednotlivé vzdělávací úrovně, a organizuje vzdělávání a ukončení studia na školách. Školský zákon se zabývá správní problematikou a to právním postavením škol jak veřejných, tak i soukromých, dále upravuje jejich zřizování, případně zrušování, registraci, financování, kompetence jednotlivých správních úrovní (obcí, krajů, MŠMT) a ředitelů škol.⁵

Začátek vzdělání je možno směřovat již v předškolním věku dítěte (3-5 let) do mateřských škol. Toto vzdělání není povinné, ale zájem o něj je vysoký, v příslušném věku mateřské školy navštěvuje až 93% dětí. Povinná školní docházka je devítiletá (6 – 15 let věku, vzdělávací úroveň ISCED 1+2). Ačkoliv tato docházka je povinná, tak je naplňována z pouhých 80%. Druhý stupeň základních škol je možno pokračovat ve vzdělávání v gymnáziích, popř. v konzervatořích. Po ukončení povinné školní docházky 96% populace (populace v rozmezí 15 – 18 let) pokračuje vzdělávání v nepovinném vyšším

³ <http://www.msmt.cz/vzdelavani/system-vzdelavani-v-cr>

⁴ <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

⁵ <http://www.msmt.cz/vzdelavani>

sekundárním vzdělání. Do sekundárního vzdělání patří všeobecná gymnázia nebo odborné ostatní střední školy, které jsou buď ukončeny maturitní zkouškou, nebo výučním listem, případně v konzervatořích. Po ukončení sekundárního vzdělání v oborech, které jsou ukončeny výučním listem, je možnost pokračovat nástavbovým studiem, které je ukončené maturitní zkouškou, případně rozšířit si kvalifikace ve zkráceném studiu. Po ukončení studia maturitní zkouškou je možno pokračovat na terciární úrovni, kterou se rozumí vyšší odborné školy a vysoké škol. Mimo jiné také existují postsekundární programy středních škol, kterými se rozšiřuje kvalifikace v tzv. zkráceném studiu.⁶

⁶ <http://www.msmt.cz/vzdelavani/system-vzdelavani-v-cr>

4 Systém odměňování

V následující kapitole jsou uvedena teoretická východiska, ze kterých vychází systém odměňování pedagogických pracovníků ve veřejném školství. Jsou zde zachyceny určité předpisy zabývající se odměňováním, vysvětleny pojmy, které s tímto souvisejí a detailně popsán samotný plat včetně všech jeho složek.

4.1 Účastníci pracovněprávních vztahů

Mezi účastníky pracovněprávních vztahů patří dle zákoníku práce zaměstnavatel a zaměstnanec, případně se mohou také účastnit odborové organizace.

Zaměstnavatelem pracovníků veřejných škol a školských zařízení se může stát pouze právnická osoba, která vykonává činnosti školy nebo školského zařízení. Takováto právnická osoba může být zřízena jako příspěvková organizace zřízená dle zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla) nebo dle zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů nebo školská právnická osoba zřízená zákonem č. 561/2004 Sb, školský zákon.⁷

Školy, které jsou zřizovány ministerstvy obrany, vnitra a spravedlnosti, jsou zřizovány jako organizační složky státu a v těchto případech se zaměstnavatelem stává Česká republika. U ostatních typů škol je zaměstnavatelem škola jako právnická osoba. Na tomto místě je třeba také zdůraznit, že ředitel školy není tedy zaměstnavatelem, ale je také zaměstnancem školy v pozici statutárního orgánu zaměstnavatele. Za zaměstnance lze považovat, dle platových předpisů, takovou osobu, která je v pracovním poměru nebo v poměru služebním k zaměstnavateli.

V pracovněprávních vztazích mají možnost vystupovat také odborové organizace, včetně možnosti kolektivního vyjednání dle zákoníku práce. Odborová organizace se účastní ve sporech, která probíhají mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to i v případě platových záležitostí.⁸

⁷ http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=561%2F2004&number2=&name=&text=

⁸ VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 20

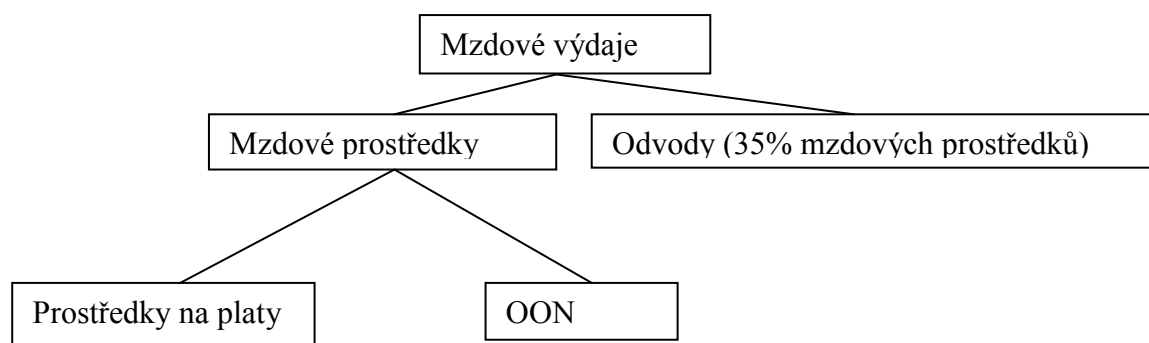
4.2 Základní pojmy odměňování ve školství

Pro účely odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě byl stanoven základní pojem - plat. Plat je nutné odlišovat od jiných forem peněžitého plnění za práci, kterými jsou odměna a mzda a také od ostatních plnění, které souvisejí s odměňováním, jako je např. náhrada platu, odstupné a cestovní náhrady.⁹

Termín mzdové výdaje je často používán v souvislostech s financováním škol a školských zařízení. Zahrnují všechny finanční prostředky, které souvisejí s odměňováním pracovníků v rámci pracovněprávních vztahů a ostatním peněžitým plněním. Mimo jiné obsahují mzdové výdaje finanční prostředky, které jsou určeny na platy, náhrady platu, na odměny za pracovní pohotovost, odměny za práce vykonávané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a odstupné, dále na výdaje na úhradu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na úhradu pojistného na všeobecné zdravotní pojištění.¹⁰

Mzdové výdaje je možno schematicky zachytit takto:

Obrázek 1: Mzdové výdaje



Zdroj: VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 22

Mzdové výdaje jsou členěny na mzdové prostředky a na odvody, které tvoří 35% mzdových prostředků. Mzdové prostředky jsou částí mzdových výdajů, které jsou očištěny o odvody pojistného na sociální zabezpečení, dále o příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné, které je placeno na všeobecné zdravotní pojištění. Mzdové

⁹ VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 9

¹⁰ Tamtéž, s. 22

prostředky jsou dále členěny na prostředky na platy a OON (ostatní osobní náklady). Prostředky na platy obsahují část mzdových prostředků sloužící k odměňování zaměstnanců v pracovním poměru. Ostatní osobní náklady zahrnují výrazně nižší část mzdových prostředků sloužící k odměňování práce, která je konána mimo pracovní poměr v rámci dohod a popřípadě některá jiná peněžítá plnění, kterým je např. odstupné.¹¹

4.2.1 Kolektivní smlouvy

Mzdová politika se v rozpočtové a příspěvkové sféře odlišuje. V tomto případě není cílem liberalizace určování platů, ale je snaha o dosažení vyšší míry regulace. „*Možnosti kolektivního vyjednávání o platových otázkách jsou v rozpočtové sféře mnohem menší než v podnikatelské.*“¹²

Kolektivní smlouvy upravují vedle zákoníku práce práva, nároky a další pracovněprávní předpisy. Ačkoliv kolektivní vyjednávání v rozpočtové sféře nemá tak silnou váhu, je velmi důležité, protože kolektivní smlouvy upravují specifické podmínky práce, jako je např. místo výkonu práce pedagoga mimo sídlo školy, nároky jednotlivých zaměstnanců, platové nároky a další. Zaměstnavatelé jsou jednou ze stran kolektivních smluv, ve školství to jsou školské právnické osoby zřizované §125 zákona 561/2004 Sb., školský zákon. Příslušný odborový orgán je druhou stranou, která uzavírá kolektivní smlouvu.¹³

4.2.2 Plat a mzda

Základními formami odměňování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích jsou plat a mzda. Oba tyto pojmy definuje ustanovení čl. 28 Listiny základních práv a svobod, dle něj všichni zaměstnanci mají stejné právo na spravedlivou odměnu za práci.¹⁴

Plat je určen výhradně jako peněžité plnění za práci pro zaměstnance, kteří jsou zaměstnání zaměstnavatelem dle zákoníku práce, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, u které jsou náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost plně zajišťovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba, která byla zřízena Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo

¹¹ VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 23

¹² BERKA, V., ŠAUER, B., *Platové poměry zaměstnanců ve školství*, s. 5

¹³ *Poradce veřejné správy*, číslo 9, rok 2009, s. 77

¹⁴ VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 9

dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona a veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení.¹⁵

U těch zaměstnanců, kteří jsou zaměstnání soukromou, nebo církevní školou se nazývá jejich příjem mzdou, mzdu pobírají i zaměstnanci většiny vysokých škol, kromě vysokých škol, kde zaměstnanci jsou ve služebním poměru či jsou zaměstnanci státu, jedná se např. o vojenské vysoké školy, kde se opět příjem nazývá platem. Mzdou se rozumí i takový příjem, který sice dostává pracovník u zaměstnavatele, který je zřízen formou příspěvkové organizace zřizované orgánem veřejné správy, ale náklady na mzdu již nejsou plně kryty z veřejných rozpočtů.

Pro mzdu je také charakteristická smluvní volnost při určování její výše a při stanovení podmínek pro přiznání jednotlivých složek. Zákoník práce stanovuje jen nejnižší výši zaručené mzdy a také minimální mzdové nároky zaměstnance. Naopak plat je forma odměňování, jež je zcela přesně definována právními předpisy, které stanovují nejen jeho formu, ale také i podmínky přiznání nároku na jednotlivé části a běžně i výši těchto částí. U platu se výše neodvíjí od schopnosti firmy produkovat zisky, tak jako tomu je v mnohých případech u mzdy, ale je plně financován z veřejných rozpočtů – ze státního rozpočtu, popř. z rozpočtů územních samosprávných celků. Hlavní rozdílem mezi platem a mzdou není vykonávaná práce, ale působnost dvou samostatných částí zákoníku práce pro jednotlivé skupiny zaměstnavatelů.¹⁶

4.2.3 Plat a odměna

Plat je možno také definovat jako odměnu za práci zaměstnanců v pracovním poměru. V případě, že existuje nějaký jiný pracovněprávní vztah, tzn. pracovněprávní vztah mimo pracovní poměr, tak na jeho odměňování se nevztahují ustanovení o platu a proto v tomto případě se nejedná o plat, ale o odměnu za práci, která je konaná mimo pracovní poměr.¹⁷

Zákoník práce stanovuje dva pracovněprávní vztahy mimo pracovní poměr a to dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. U těchto dohod musí být dodržena jedna z hlavních zásad pracovněprávních vztahů, kterou je, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty musí být vždy zaměstnanci poskytnuta stejná odměna. Jsou definované

¹⁵ http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=262%2F2006&number2=&name=&text=

¹⁶ VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 10

¹⁷ Tamtéž, s. 10

odměny za práce konané mimo pracovní poměr, odměna za pracovní pohotovost, odměna jako zvláštní plnění v rámci péče o zaměstnance, např. při životním jubileu a odměna jako nenároková složka platu v rámci pracovního poměru.¹⁸

4.2.4 Jiná plnění

S existencí pracovního poměru a v souvislosti s platem jsou také poskytována ještě jiná plnění, mezi něž patří náhrada platu, kterou zaměstnanec dostane v případě, že nepracuje kvůli překážkám v práci a jsou vyjmenovány právními předpisy. U škol a školských zařízení jsou rozlišovány tři náhrady platu: náhrada platu ve výši ušlého výdělku, náhrada platu ve výši průměrného výdělku a náhrada platu ve výši určité části průměrného výdělku. Platí, že v době, kdy zaměstnanec nepracuje, mu plat nenáleží, místo něj mu náleží náhrada za plat. A proto je nutné odlišit plat od jiných plnění především z důvodu, že pouze plat s jednotlivými složkami může být započítán do průměrného výdělku pro účely stanovení výše náhrady platu.¹⁹

Dále do této skupiny patří odměna za pracovní pohotovost jako zvláštní peněžité plnění, jež nenáleží za práci, ale za připravenost práci konat a odměna, kterou je zvláštní plnění v rámci péče o zaměstnance, např. při životními jubileu.

Jiným plnění se rozumí náhrada za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů zaměstnance. U škol a školských zařízení je možno tuto náhradu získat např. při používání vlastního hudebního nástroje, lyžařského nebo jiného sportovního vybavení na sportovním kurzu, používáním vlastního speciálního náradí a nástrojů při údržbě školy a jiné.²⁰

Cestovní náhrady zaměstnanci náleží za pracovní cestu, kterou je každý výlet, exkurze, kurz, škola v přírodě či účast na soutěži. Do cestovních náhrad je zahrnována náhrada jízdních výdajů, náhrada výdajů za ubytování, stravné, náhrada nutných vedlejších výdajů a další.

Odstupným je odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání, které je ve výši minimálně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

¹⁸ VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 11

¹⁹ Tamtéž, s. 12

²⁰ Tamtéž, s. 14

Posledním jiným plněním je náhrada škody v rámci odpovědnosti zaměstnavatele za škody, které vznikly zaměstnanci.²¹

4.3 Plat a jeho složky

Dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §122, odst. 1: „*Plat určuje zaměstnavatel zaměstnanci podle tohoto zákona, nařízení vlády vydaného k jeho provedení podle § 111, odst. 2, § 112 odst. 2, § 126 odst. 6, § 128 odst. 2 a § 129 odst. 2 a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu.*“²²

Jinými slovy by se dalo říci, že plat je v podstatě způsobem odměňování, jež je zcela přesně charakterizován právními předpisy nejen formou, ale jsou zde také definovány podmínky, které je třeba splňovat pro přiznání nároku na jeho jednotlivé součásti a většinou i co do výše těchto složek. Od ustanovení této platové části není možno se odchýlit vzhledem k tomu, že je kogentní.

Zákoník práce obsahuje také ustanovení, dle kterého plat řediteli školy a školského zařízení (statutární orgán zaměstnavatele) určuje orgán, který jej do funkce ředitele jmenoval. U ředitele veřejné školy a školského zařízení stanovuje jeho plat zřizovatel školy. V rukou zřizovatele školy jsou všechny platové náležitosti ředitele školy včetně stanovování výše jednotlivých složek platu, zároveň do kompetence zřizovatele patří zařazení do platové třídy a platového stupně spolu s uznáním zápočtu předchozích let praxe. Tyto kompetence zřizovatele se ovšem vztahují pouze na platovou stránku věci, ne na jiné záležitosti. Z toho vyplývá, že zřizovatel školy a školského zařízení není v pozici zaměstnavatele ředitele školy, jeho zaměstnavatelem je škola, kterou řídí.²³

Platem se obecně rozumí hlavně platový tarif, neboli tarifní plat, příplatky, plat za práci přesčas a za práci ve svátek, odměny, doplatek při výkonu jiné práce a další plat. V případě, že zaměstnanec nevykonává práci, tak náleží náhrady platu v případě dovolené na zotavenou, překážkách v práci, nebo v případě pracovní neschopnosti dávky nemocenského pojištění.²⁴

²¹ VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 11

²² http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=262%2F2006&number2=&name=&text=

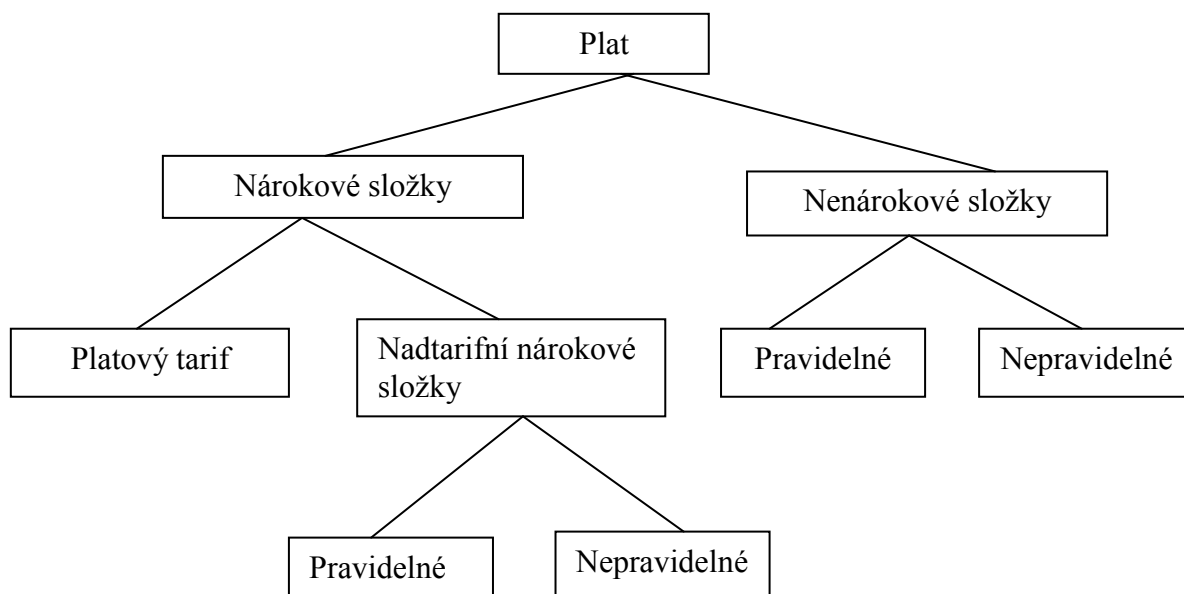
²³ VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 39

²⁴ BERKA, V., ŠAUER, B., *Platové poměry zaměstnanců ve školství*, s. 8

4.3.1 Složky platu

Na následujícím diagramu je zachyceno základní členění jednotlivých složek platu v obecném pojetí:

Obrázek 2: Základní členění složek platu



Zdroj: VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 17

Základní nárokovou složkou platu u zaměstnance je platový tarif, který zároveň představuje hlavní možnost rozdělení pracovních pozic z hlediska složitosti, náročnosti a odpovědnosti, jenž je požadovaná u vykonávané práce.

Zákon stanovuje podmínky, dle kterých je každý zaměstnanec přiřazen do jedné z 16 platových tříd a do jednoho z 12 platových stupňů pro rok 2010. Na základě kombinace platové třídy a platového stupně vzniká pracovníkovi nárok na platový tarif, který je pevně stanoven, dle jedné ze stupnice platových tarifů neboli tarifních tabulek.²⁵

Platový tarif v šestnácté platové třídě je v minimální výši 3,4 násobek platového tarifu v první platové třídě. Platový tarif ve dvanáctém platovém stupni je minimálně 1,5 násobek platového tarifu v prvním platovém stupni. Platové tarify jsou zaokrouhlovány na celé desetikoruny nahoru.²⁶

²⁵ VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 17

²⁶ http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=262%2F2006&number2=&name=&text=

K tomu, aby mohl být určen platový tarif, tak je třeba zařadit zaměstnance do určité platové třídy a určitého platového stupně. Přehled platů odpovídajících určité platové třídě nebo platovému stupni je uveden v Příloze 9.1: Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

Platová třída požaduje složitost, náročnost a odpovědnost vykonávané práce. Platový stupeň naopak znamená uznání dosavadních zkušeností zaměstnance získané během předchozích let praxí a je současně požadavkem kvalitního výkonu práce. V každé platové třídě postupně roste výše platového tarifu v jednotlivých platových stupních, kterými zaměstnanci prochází v závislosti na počtu let.²⁷

Zaměstnanec je zařazen zaměstnavatelem do takové platové třídy, které odpovídá druh práce, jež je sjednána v pracovní smlouvě a zároveň je v mezích nejnáročnější práce po pracovníkovi požadovaná. Zaměstnavatel zařadí vedoucího zaměstnance do platové třídy, odpovídající nejnáročnější práci, kterou vykonává nebo řídí její výkon. Dle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní služby nebo civilní služby zařadí zaměstnavatel zaměstnance do určitého platového stupně.²⁸

Zaměstnanec, který je pedagogickým pracovníkem anebo vykonává výchovnou, vzdělávací, konzultační a další odbornou činnost v oblasti volného času dětí, klientů azylových zařízení nebo ve zdravotnických zařízeních přísluší platový tarif, který je stanovený podle stupnice platových tarifů přílohy číslo 2 nařízení vlády 564/2006 Sb.

Dle přílohy č. 2 nařízení vlády 564/2006 Sb. je také plat přiřazován zdravotnickým pracovníkům, kteří vykonávají pedagogickou činnost, výzkumným a vývojovým pracovníkům, lektorům Justiční akademie, zaměstnancům Správy jeskyní České republiky nebo Českého hydrometeorologického ústavu, odborným pracovníkům muzea, galerie, knihovny, státní památkové péče, hvězdárny a planetária, zoologické zahrady, Národního filmového archivu, Divadelního ústavu nebo uměleckým zaměstnancům divadla, symfonického orchestru nebo pěveckého sboru, pracovníkům v sociálních službách, sociálním pracovníkům nebo vedoucím zaměstnancům v zařízení sociálních služeb, jestliže je po něm v rámci téhož pracovního poměru, vedle výkonu řídicí funkce, požadován i výkon činnosti sociálního pracovníka, zaměstnancům, kteří

²⁷ VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 17

²⁸ http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=262%2F2006&number2=&name=&text=

vykonávají práce převážně manuálního charakteru při zajišťování sjízdnosti, oprav a údržby pozemních komunikací svozu a zpracování komunálního odpadu a údržby veřejné zeleně a zaměstnancem Institutu pro místní správu Prahy.²⁹

Objevují se také situace, kdy není možné na základě započítatelné praxe zařadit zaměstnance do platového stupně. V tomto případě jsou definovány případy, kdy zaměstnavatel má možnost určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů, které jsou stanoveny pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy, což je sjednáno v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Zvláštní způsob určení platového tarifu je možný u zaměstnanců vykonávajících málo kvalifikované práce zařazené v nízkých platových třídách, u kterých doba praxe výrazně neovlivní kvalitu vykonávané práce.³⁰

Další nárokovou složkou platu jsou nadtarifní nárokové složky, které jsou vyjmenovány v zákoníku práce a v nařízení vlády č. 564/2006 Sb. Nárok na tyto složky platu zaměstnanci vzniká v případě, že splnil podmínky, které jsou stanoveny v těchto dvou právních předpisech.

Nadtarifní nárokové složky platu se člení na pravidelné a nepravidelné složky. Pravidelné složky jsou ty, které tvoří součást celkového platu zaměstnance každý měsíc a zároveň jsou součástí platového výměru. Pravidelné nadtarifní nárokové složky platu pro zaměstnance ve školství jsou příplatek za vedení, zvláštní příplatek a specializační příplatek pedagogického pracovníka.

Příplatek za vedení náleží každému vedoucímu zaměstnanci za vedení a to dle stupně řízení a náročnosti řídicí práce. Příplatek za vedení je používán k ohodnocení odpovědnosti a namáhavosti řídicí práce, kterou vykonává vedoucí pracovník. Současná právní úprava zajišťuje automatický nárůst výše příplatku za vedení spolu s nárůstem platových tarifů. Čím těžší a náročnější práci vykonává vedoucí zaměstnanec, tím je zařazován do vyšší platové třídy a tomu odpovídajícímu platovému tarifu, z něhož je odvozen příplatek za vedení.³¹

²⁹ http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=564%2F2006&number2=&name=&text=

³⁰ *Řízení ve školství, číslo: 3 – část 4/2009*, s. 32

³¹ VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 43

V zákoníku práce je nastavena struktura a popis jednotlivých stupňů řízení takovýmto způsobem:

Tabulka 1: Příplatek za vedení

Úroveň řízení	Funkce	Rozpětí příplatku v %	Konkrétní příklad*
0**	Zaměstnanec, který je podle organizačního řádu oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců	5 až 15	Vedoucí učitel (odloučené pracoviště), vedoucí kuchařka
I.	Vedoucí zaměstnanec, který řídí práci podřízených zaměstnanců	5 až 30	Zástupce ředitele, vedoucí pro ..., vedoucí vychovatel, vedoucí učitel odborného výcviku, školník (s podřízenými zaměstnanci), vedoucí učitel (např. mateřské školy při základní škole)
II.	Vedoucí zaměstnanec, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení nebo vedoucí zaměstnanec – statutární orgán, který řídí práci podřízených zaměstnanců	15 až 40	Ředitel školy, který nemá podřízené jiné vedoucí zaměstnance, zástupce ředitele, který má podřízené jiné vedoucí zaměstnance
III.	Vedoucí zaměstnanec, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení nebo vedoucí zaměstnanec – statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení	20 až 50	Ředitel školy, který má podřízené jiné vedoucí zaměstnance
IV.	Vedoucí zaměstnanec – statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení	30 až 60	Ředitel školy

* Uvedené příklady jsou jen jednou z mnoha možností. Uvedení konkrétního příkladu vedoucí funkce v jedné z úrovní řízení neznamená, že ji nemůže ředitel školy využít v rámci jiné úrovně

** zákoník práce nestanoví u příplatku za vedení konkrétní označení stupně řízení. Jde o promítnutí § 124 odst. 4, které svým charakterem patří před první stupeň řízení,

Zdroj: VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 44 - 45

Zvláštní příplatek je poskytován zaměstnancům, kteří vykonávají práci v pracovních podmínkách, jež jsou spjaty s mimořádnou neuropsychickou zátěží. Jedná se o příplatek za střídavou práci ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém provozním režimu, příplatek za přímou pedagogickou činnost s dětmi, žáky a studenty se speciálními vzdělávacími potřebami ve školách, třídách, odděleních nebo studijních skupinách pro ně samostatně zřízených, příplatek za výkon práce třídního učitele, vedoucího oddělení na konzervatoři nebo základní umělecké škole nebo budoucího studijní skupiny na vyšší

odborné škole, příplatek za přímou pedagogickou činnost třídního učitele ve třídách s žáky různých postupných ročníků základní školy, příplatek za přímou pedagogickou činnost spojenou s dohledem nad žáky, u kterých hrozí zvýšené riziko úrazu z důvodu používání strojů, nástrojů nebo přístrojů v rámci učební nebo odborné praxe.³²

Výše zvláštního příplatku, které jsou rozděleny dle míry ztěžujících vlivů pracovních podmínek, jsou stanoveny v následujících skupinách:

Tabulka 2: Výše zvláštního příplatku

Skupina	Výše zvláštního příplatku
I.	400 – 1000 Kč
II.	600 – 2000 Kč
III.	1000 – 4000 Kč
IV.	1500 – 6000 Kč
V.	2000 – 8000 Kč

Zdroj: http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=564%2F2006&number2=&name=&text=

Specializační příplatek pedagogického pracovníka je poskytován zaměstnanci, který vedle přímé pedagogické činnosti vykonává také specializované činnosti, ke kterým je třeba ještě dalších kvalifikačních předpokladů. Tento příplatek se poskytuje ve výši 1 000 Kč až 2 000 Kč měsíčně.

Nepravidelné nadtarifní složky platu nejsou automaticky součástí celkového platu zaměstnance a získá je pouze v daném období, kdy jsou splněny podmínky pro jejich přiznání. Mezi ně patří např. příplatek za noční práci, příplatek za práci v sobotu a v neděli, příplatek za práci přesčas, příplatek za rozdělenou směnu, příplatek za výkon přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah, dále doplatek do výše průměrného výdělku při výkonu jiné práce, doplatek do výše minimální mzdy nebo zaručené mzdy a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

V případě, že zaměstnanec vykonává noční práci, náleží mu příplatek ve výši 20% průměrného hodinového výdělku. Za každou hodinu odpracovanou v rozmezí od 22. hodiny do 6. hodiny náleží tento příplatek bez ohledu na to, zda noční práce vyplývá z obvyklého režimu chodu školy nebo školského zařízení.³³

³² VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 49

³³ http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=262%2F2006&number2=&name=&text=

Za práci vykonávanou v sobotu a v neděli náleží zaměstnanci příplatek za práci v sobotu a v neděli ve výši 25% průměrného hodinového výdělku.³⁴

Plat a příplatek za práci přesčas u pedagogických pracovníků se poskytuje např. v rámci pracovní cesty, kterou může být školení, výlet, škola v přírodě, exkurze nebo soutěž, ale také i při výjimečných směnách mimo rozsah týdenní pracovní doby. U pedagogických pracovníků při poskytování příplatku za rozdělenou směnu je třeba brát v úvahu to, že jejich pracovní doba je tvořena dvěma typickými částmi - přímá pedagogická činnost a práce související. Při poskytování tohoto příplatku záleží na porovnání obou částí pracovní doby.³⁵

Příplatek za výkon přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah (tzv. neúvazkové hodiny) slouží k ocenění hodin přímé pedagogické činnosti, kterou pedagog vykonává nad stanovený rozsah. Rovnocennými hodinami přímé pedagogické činnosti se rozumí hodiny vykonávané při zastupování nepřítomného pedagogického pracovníka, jedná se o tzv. „suplování“.³⁶

V podmínkách škol a školských zařízení je příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí poskytován spíše velmi výjimečně.

Vedle nárokových složek platu je plat tvořen také nenárokovými složkami platu. Nenárokové složky platu se od nárokových nadtarifních složek odlišují hlavně tím, že zaměstnanec nemá možnost si je nárokovat ze zákona, rozhodnutí o jejich přiznání je pouze na zaměstnavateli.

Dle toho, zda jsou složky přiznávány pravidelně každý měsíc v období, na které je vydáván platový výměr, se rozlišují na pravidelné a nepravidelné nenárokové složky platu. Do nenárokových složek platu je zařazována odměna, osobní příplatek a plat nebo náhradní volno za práci ve svátek.

Ve školství se objevuje příplatek za práci ve svátek, ovšem jeho zařazení je poněkud problematické a to z důvodu, že nárok vzniku na něj je zákonem definován tak, že nemá obdobu u žádné z ostatních složek platu a proto je považován za specifickou složku, která stojí mezi nárokovými a nenárokovými příplatky.³⁷

³⁴ VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 47

³⁵ Tamtéž, s. 48

³⁶ Tamtéž, s. 50

³⁷ Tamtéž, s. 19

Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek náleží pracovníkovi nepracujícímu z důvodu, že svátek připadl na pracovní den. V takovém případě se mu plat nekrátí, za dobu pracovního volna ve svátek mu náleží plat, nikoliv náhrada platu.³⁸

Odměna je považována za nepravidelnou nenárokovou složku platu. Zaměstnanci je poskytována v případě, že úspěšně splní mimořádný nebo významný pracovní úkol. Zaměstnanci je možné přiznat dar k životnímu nebo pracovnímu výročí dle vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, a z prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb je dar poskytnut spolu s odměnou.³⁹

Osobní příplatek může zaměstnavatel zaměstnanci přiznat v případě, že dlouhodobě dosahuje velice dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci. Je to pravidelná nenároková složka platu, která se v případě přiznání objeví na platovém výměru a po tuto dobu se stává nárokovou složkou platu.⁴⁰

4.3.2 Platová třída

Platové třídy jsou specifickým nástrojem, kterým se určují práce dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Každá platová třída má totožný podíl z celkového rozpětí vlastností práce úměrný celkovému počtu platových tříd, kterých je celkem šestnáct. Každá třída obsahuje 1/16 z celkového množství složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Dle současných vykonávaných prací spolu s jejich rozpětím složitosti, odpovědnosti a namáhavosti je nutné, aby bylo zavedeno právě 16 platových tříd, neboť u dřívější 12 třídní soustavy byli zaměstnanci zařazováni do stejných tříd, ačkoliv výkon jejich práce zařazení příliš neodpovídal.⁴¹

Povahy platových tříd jsou určeny obecnými hledisky složitosti, avšak nemají žádnou hmatatelnou spojitost s určitým druhem vykonávané práce, jako je to např. v katalogu prací. Platové třídy mají úkol diferenciací, rozlišují práce složitější od jednodušších, s vyšší odpovědností od prací s odpovědností nižší, také od sebe odlišují práce, které jsou spojené se zvládnutím nebo utvářením rozsáhlých a komplikovaných

³⁸ VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 60

³⁹ Tamtéž, s. 59

⁴⁰ http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=262%2F2006&number2=&name=&text=

⁴¹ ALINČE, F., TOMŠÍ, I., *Katalog prací uplatňování podle povolání a platových tříd ve veřejných službách a správě*, s. 22

systemů, dále zobrazují i postavení v hierarchii pracovních vztahů v nadřízenosti a podřízenosti, působnosti, kompetentnosti a prestiže.⁴²

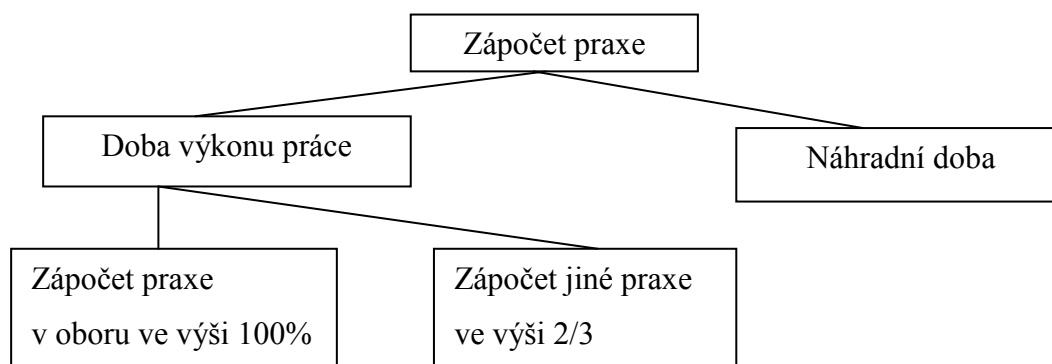
4.3.3 Platový stupeň

Platový stupeň je navrhován pomocí započitatelné praxe, která je stanovena zaměstnavatelem dle míry zápočtu předchozí praxe a náhradní doby, redukované v případě zaměstnanců, jež nedosáhli potřebného stupně vzdělání. Pokud je praxe v oboru požadované práce, je možné započíst ji v plném rozsahu. Jiná praxe se započítává nejvýše v rozsahu dvou třetin v závislosti na míru její využitelnosti pro výkon požadované práce.

Do započitatelné praxe patří i tzv. náhradní doba, to je doba výkonu vojenské základní (náhradní) služby a civilní služby, doba mateřské, další mateřské dovolené a rodičovské dovolené a doba péče o těžce zdravotně postižené dítě. V případě náhradní doby, která se vztahuje k péči o dítě, je horní hranice celkového možného zápočtu v době 6 let. Doba, kdy se zaměstnanec připravuje formou denního nebo prezenčního studia na povolání, se do započitatelné praxe nezahrnuje.⁴³

Celý systém zápočtu předchozí praxe se dá schematicky znázornit takto:

Obrázek 3: Zápočet předchozí praxe



Zdroj: VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 85

⁴² ALINČE, F., TOMŠÍ, I., *Katalog prací uplatňování podle povolání a platových tříd ve veřejných službách a správě*, s. 23

⁴³ *Řízení ve školství*, číslo: 3 – část 4/2009, str. 29

4.3.4 Odborná kvalifikace

Při odměňování školských pracovníků právní předpisy vymezují pojmy z oblasti předpokladů pro výkon práce, které mají vlastní význam v pracovněprávních vztazích a tím i zároveň v procesu odměňování.

Jedná se např. o předpoklady pro výkon sjednané práce, které pokud nejsou splněny, je to jeden z důvodů, ze kterých je možno dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru.

Dalším je předpoklad odborné kvalifikace pedagogického pracovníka jako jednoho z pěti předpokladů pro výkon činnosti pedagoga.

Kvalifikačním předpokladem je dosažené vzdělání stanovené právním předpisem, které je nezbytné pro výkon práce. Na základě kvalifikačních předpokladů je přiřazován k jednotlivým platovým třídám minimální stupeň vzdělání, které musí zaměstnanec získat, aby mohl být zařazen do určité platové třídy. Zákon č. 563/2004 Sb., v případě škol a školských zařízení stanovuje nejen kvalifikační předpoklady, ale zároveň i podrobnou charakteristiku, kterou musí každý pedagog vykazovat v určité profesní pozici.⁴⁴

Kvalifikačním požadavkem se rozumí speciální požadavky zaměstnavatele na zaměření nebo obor vzdělání existujících vedle kvalifikačních předpokladů, které může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat. U pedagogických pracovníků definování kvalifikačních požadavků v podstatě ztrácí smysl z důvodu, že kvalifikační předpoklady jsou naprosto detailně popsány zákonem.

V případě, že zaměstnanec nesplní kvalifikační předpoklady nebo požadavky, tak je z tohoto důvodu zařazen do nižší platové třídy a nižšího platového stupně.⁴⁵

4.3.5 Katalog prací

Zaměstnanec do příslušné platové třídy je zařazován na základě právně závazného nástroje, kterým je katalog prací. Jedná se o právně závazný nástroj, který obsahuje seznam činností seřazených dle oborů, kde jsou uvedeny příklady povolání a vykonávané práce pro určité platové třídy. V případě, že některá práce není v katalogu prací uvedena, zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy, v níž jsou uvedeny

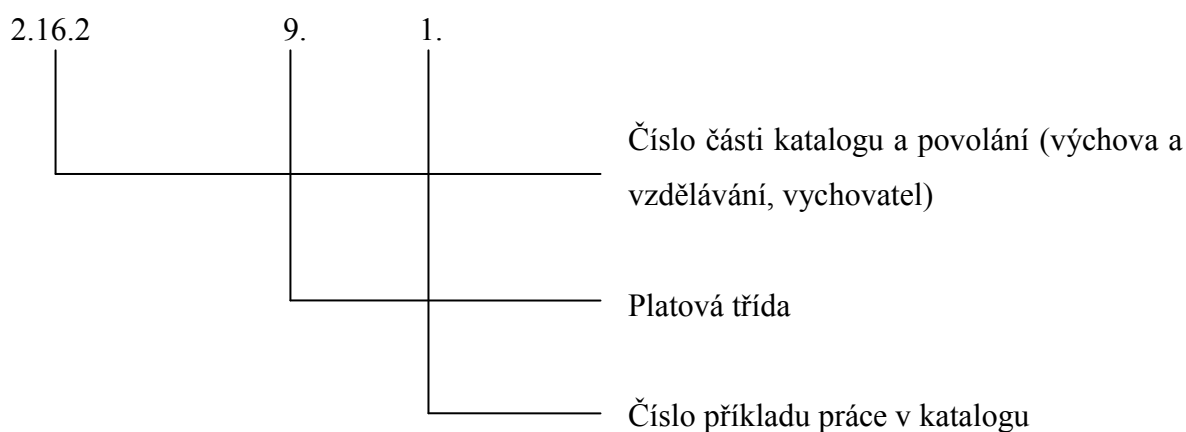
⁴⁴ VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 25

⁴⁵ Tamtéž, s. 26

příklady prací srovnatelné s ní z pohledu složitosti, odpovědnosti a psychické a fyzické náročnosti. Důležité je, aby popis nejnáročnějších činností v náplni práce zaměstnance pokud možná co nejvíce odpovídal srovnatelnému příkladu práce v určité části katalogu.⁴⁶

Vzájemné přiřazení požadovaných činností a odpovídajícího příkladu práce je v katalogu uvedeno takto:

Obrázek 4: Schematické číslování v katalogu prací



Zdroj: VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 27

Zaměstnanci jsou zařazováni do platových tříd dle složitosti práce a vymezením nejnáročnější práce s pracemi v platových třídách. K tomu, aby mohla být vystihnuta složitost, odpovědnost a namáhavost práce, je většinou dostatečný popis předmětu práce a případně samostatných prvků, z nichž je předmět složen, případně také úrovní vzájemných vazeb i vztahů náležících k prvkům jiných předmětů a definice postupu práce. Nejlepším typem formulace je přímo citace jednotlivých praktických příkladů práce obsahujících předmět i pracovní činnosti.⁴⁷

Katalog prací je velmi rozsáhlý vzhledem k tomu, že musí obsahovat povolání a příklady prací ze všech oblastí veřejných služeb a správy spolu s např. příslušníky ozbrojených bezpečnostních složek. Využívá pro určení zařazení práce do platové třídy, jež je vykonávána zaměstnanci, kterým je za práci poskytován plat. Na základě katalogu prací se v souladu s charakteristikami, které jsou uvedeny v zákoníku práce, rozřazuje

⁴⁶ VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 27

⁴⁷ ALINČE, F., TOMŠÍ, I., *Katalog prací uplatňování podle povolání a platových tříd ve veřejných službách a správě*, s. 22

práce do jednotlivých platových tříd dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti a člení se dle druhu do povolání.⁴⁸

Jinými slovy jde v podstatě o seznam činností, jež jsou seřazeny dle oborů pro lepší orientaci, k nimž jsou také přiloženy povolání a příklady práce.

Tabulka 3: Seznam povolání a příkladů prací využitelných ve školství

Číslo části katalogu	Povolání	Platová třída
2.16.1	Učitel	8 - 14
2.16.2	Vychovatel	8 - 12
2.16.3	Speciální pedagog	11 - 13
2.16.4	Pedagog volného času	8 – 13
2.16.5	Asistent pedagoga	4 – 8
2.16.6	Akademický pracovník	12 – 15
2.16.7	Metodik pro vzdělávání	12
2.16.8	Lektor-instruktor	6 - 11

Zdroj: Vlastní zpracování

4.3.6 Platový výměr

Za jednostranný akt řízení, který nevyžaduje žádný souhlas zaměstnance nebo jiné vyjádření, je považováno vydání platového výměru.

Platový výměr bezpodmínečně obsahuje údaje o platové třídě a platovém stupni, konkrétní výši platového tarifu a informace o veškerých pravidelných složkách platu, tzn. jak nárokových, tak i nenárokových složek platu, jež jsou zaměstnanci přiznány. Naopak nepravidelné složky platu v platovém výměru zaznamenány nejsou. Pokud dojde ke změně výše platu, popř. jakékoliv ze složek platu, musí ji zaměstnavatel svému zaměstnanci písemně oznámit a zároveň sdělit příčinu změny.

Teprve poté, co jsou splněny jednotlivé podmínky, stanovené zákonem, vzniká nárok na plat a jeho jednotlivé složky. Některé složky platu, jako je např. osobní příplatek uvedené v platovém výměru představují realizaci jejich přiznání v určitém období a tak následně vzniká na ně právní nárok.⁴⁹

⁴⁸ http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=137%2F2009&number2=&name=&text=

⁴⁹ VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 27

4.4 Sociální postavení učitelů a jejich odměňování v letech 1918 – 1945

Odměňování všech státních zaměstnanců bylo vždy založeno na jejich dosaženém vzdělání a délce praxe, případně na vykonání speciálních zkoušek při postupu do vyšších platových stupňů, nikoliv na resortu státní správy. Začínající učitel měl totožný plat jako začínající soudce, člen ve státní policejní službě nebo státní lékař, který měl stejné vzdělání. Z tohoto je možno odvodit pozitivní vliv na volbu budoucího povolání. Zaměstnanci státní správy byli dále odměňováni podle počtu obyvatel obcí a měst, ve kterých vykonávali svoji činnost. Bylo to z důvodu, že stát požadoval na zaměstnancích státní správy i určitou míru společenské reprezentace. Dále odměňování učitelů se odvíjelo od systemizace míst a předepsané kvalifikace pro učitelské povolání a také délce služebních let, což bylo spjato s hodnocením práce každého učitele. Služební plat učitele byl složen ze třech složek: služební, činovné, výchovné.

Tabulka 4: Služební u učitelů obecných škol

Stupeň	Roční výše služebního
1. stupeň	9 000
2. stupeň	10 800
3. stupeň	12 600
4. stupeň	14 400
5. stupeň	16 200
6. stupeň	18 000
7. stupeň	19 800
8. stupeň	21 600
9. stupeň	23 400
10. stupeň	25 200
11. stupeň	27 600

Zdroj: Řízení ve školství, číslo: 3/2008, s. 55

Mimo platu učitelé patřily tzv. zvláštní mimořádné požitky, které byly připočítávány k platu. Především to byly odměny za nadpočetné hodiny. Kromě těchto požitků učitelům náležely náhrady za stěhování, cestovné, diety na cestách a u ředitelů škol to byl i nárok na naturální byt v budově školy. Dále učitelé mohli využívat slev na železnicích, vyplácení záloh na služné, z něhož nebyl placen úrok.⁵⁰

⁵⁰ Řízení ve školství, číslo: 3/2008, s. 56

5 Platové předpisy ve školství

V současné době je v oblasti odměňování využíváno několik platných právních předpisů. Na tomto místě jsou uvedeny předpisy, které se vztahují k odměňování platné v roce 2010.

Základním právním předpisem je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, kterým byl založen celý systém odměňování zaměstnanců ve veřejné správě a službách. Zákoník práce ve své šesté části (§109 až §150) provádí formální sjednocení mzdové, popř. platové legislativy a to tak, že se soustředí na ustanovení speciálních právních předpisů o odměňování do předpisu jediného a to do zákoníku práce. Tato část zákoníku práce obsahuje úpravu obecných ustanovení o mzdě, platu, odměnách z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, dále jsou zde specifika pro mzdu, plat, odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, mzdu nebo plat při výkonu jiné práce, odměnu za pracovní pohotovost. Šestá část zákoníku práce dále upravuje společná ustanovení, která se vztahují k podmínkám splatnosti a výplaty mzdy, platu, odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a odměny za pracovní pohotovost, spolu s prováděním srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu.⁵¹

Dalšími předpisy, dle kterých se řídí odměňování, jsou nařízení vlády. Nařízení vlády č. 137/2009 Sb., katalog prací ve veřejných službách a správě se skládá ze dvou částí a to z paragrafového znění a přílohy katalogu prací, která tvoří podstatnou část nařízení vlády.

Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě je jedním ze dvou základních prováděcích předpisů. Byl vydán na základě zmocnění zákoníku práce. Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. stanoví také podmínky pro zařazení zaměstnanců do platové třídy a do platového stupně a následně přiznání platového tarifu – vytváří základní právní rámec v systému odměňování pracovníků ve veřejné správě a službách.⁵²

Dalším nařízením je nařízení 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

⁵¹ VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 29

⁵² Tamtéž, s. 75

Vyhláška č. 58/1991 Sb., o vymezení obsahu mzdových prostředků - určuje účel, u kterého je možno použít mzdové prostředky, které jsou přidělené organizaci ze státního rozpočtu nebo jiného veřejného zdroje.

Vedle výše uvedených základních předpisů, které přímo určují podmínky odměňování zaměstnanců ve školství, existuje také mnoho dalších, převážně se jedná o právní předpisy, které neobsahují přímo podmínky o odměňování, ale tyto podmínky nastavují, a tím ovlivňují platové náležitosti.⁵³

Jedná se např. o zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, pro účely odměňování a o změně některých zákonů, kterým se určují požadavky odborné kvalifikace nutné pro výkon funkce pedagoga. Od této podmínky se odvíjí a je v souvislosti s tímto zákonem také zařazení pedagoga do určité platové třídy a platového stupně. Zákon také obsahuje ustanovení o přímé pedagogické činnosti a tím jsou dány podmínky zaručující vznik nároku pedagoga na odměňování tzv. nadúvazkových hodin. Dále jsou zde ustanovení věnující se dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků a od toho se odvíjející uplatnění určitých nároků i z oblasti odměňování, kterým je např. specializační příplatek.⁵⁴

Dalším podpůrným předpisem je nařízení vlády č. 289/2002 Sb., kterým se stanoví rozsah a způsob poskytování údajů do Informačního systému o platech. Nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků a nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci a vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků.⁵⁵

5.1 Aplikace nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v podmínkách školství

Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v podmínkách školství platných v roce 2010 stanovuje pro

⁵³ VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 7

⁵⁴ http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=563%2F2004&number2=&name=&text=

⁵⁵ VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 8

pracovníky, kterým je dle zákoníku práce poskytován plat, kvalifikační předpoklady vzdělání nutné pro vykonávání práce v jednotlivých platových třídách, tzn. přiřazuje k jednotlivým platovým třídám nejnižší stupeň vzdělání, jež musí každý zaměstnanec získat, aby mohl být zařazen do určité platové třídy.

Dále toto nařízení vlády č 564/2006 Sb. určuje způsob, jakým je zaměstnanec zařazován do platové třídy - dle §123 odst. 2 zákoníku práce zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které je uvedena nejnáročnější práce požadovaná zaměstnavatelem po zaměstnanci. Dále zaměstnavatel zaměstnance zařadí do platové třídy dle odstavce 1 v případě, že splní potřebné vzdělání, aby mohl být do té třídy zařazen, ovšem není důležité, zda v nějaké době opravdu zaměstnanec vykonával složitou práci dle platové třídy. Podstatné je, že je to po zaměstnanci případně požadováno, tzn. tento požadavek je uveden v pracovní náplni.⁵⁶

Základním kritériem, které vyjadřuje složitost práce je, vzdělání potřebné pro její řádný výkon. Na základě zhodnocení prací pro účely zařazení do platových tříd, dále z poznatků praktické aplikace platových předpisů a po projednání s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy byly vybrány platové třídy, pro které je vhodné stanovit vzdělání alternativně. Z výhod nové úpravy a rozdělení platových tříd do 16 skupin je především to, že i umožňuje zaměstnance s nižším vzděláním výjimečně zařadit do platové třídy.⁵⁷

Současných 16 platových tříd umožňuje spravedlivé zařazování pedagogů dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti odváděné práce. V případě vyššího počtu platových tříd by se pravděpodobně nedostávalo dostatečně prokazatelných detailů, které by rozlišovali znaky mezi jednotlivými třídami, tak jak jsou po sobě.⁵⁸

Jednotlivé platové třídy s požadovaným vzděláním jsou uvedeny v tabulce 5: Platové třídy.

⁵⁶ VALENTA, J., *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*, s. 78

⁵⁷ *Řízení ve školství, číslo 3 – část 4/2009*, s. 5

⁵⁸ ALINČE, F., TOMŠÍ, I., *Katalog prací uplatňování podle povolání a platových tříd ve veřejných službách a správě*, s. 22

Tabulka 5: Platové třídy

Platová třída	Požadované vzdělání
1. Platová třída	základní vzdělání nebo základy vzdělání
2. Platová třída	základní vzdělání nebo základy vzdělání
3. Platová třída	střední vzdělání
4. Platová třída	střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání
5. Platová třída	střední vzdělání s výučním listem
6. Platová třída	střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzdělání s výučním listem
7. Platová třída	střední vzdělání s maturitní zkouškou
8. Platová třída	střední vzdělání s maturitní zkouškou
9. Platová třída	vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou
10. Platová třída	vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání
11. Platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
12. Platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
13. Platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
14. Platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
15. Platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
16. Platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu

Zdroj: Vlastní zpracování

Jsou zde stanoveny podmínky, které se uplatňují pro určení započitatelné praxe – nařízení vlády se mimo jiné zabývá také zařazováním zaměstnance do určitého platového stupně příslušné platové třídy podle započitatelné praxe a míry jejího zápočtu určené zákoníkem práce. Pokud zaměstnanec má praxi v požadovaném oboru, tak ji zaměstnavatel započte v plném rozsahu. Požadovaným oborem se v tomto případě rozumí výkon práce, u které je zapotřebí znalostí stejného nebo obdobného zaměření stejně jako pro výkon požadované práce.

Dále vymezuje podmínky, které se uplatňují pro zvláštní způsob zařazení do platové třídy a určení platového tarifu pro pracovníky vykonávající práce, které jsou založeny především na fyzické zdatnosti nebo talentu.

V příloze č. 1, č. 2, č. 3 nařízení vlády 564/2006 Sb. je uvedena stupnice platových tarifů, dle které se zaměstnanci platový tarif přiřazuje. Dle přílohy č. 2 nařízení vlády se plat přiřazuje zaměstnancům, kteří jsou uvedeni v § 303 odst. 1. Zákoníku práce, úředníkům územního samosprávného celku, zaměstnancům statusu v Akademii věd České republiky, a zaměstnancům státu v Grantové agentuře České republiky. Dle přílohy č. 3 náleží platový tarif zaměstnancům, kteří jsou zdravotnickými pracovníky a poskytují zdravotní péči ve zdravotnických zařízeních, zařízeních záchranné služby anebo zařízeních sociálních služeb.

A v neposlední řadě určuje výši příplatku, který je poskytován za práci ve ztíženém pracovním prostředí a rozděluje práce dle pracovních podmínek do skupin dle míry neuropsychické zátěže a rizika ohrožení života a zdraví.⁵⁹

⁵⁹ http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=564%2F2006&number2=&name=&text=

6 Vlastní výzkumné šetření

Pro formulování námětů, návrhů a doporučení směřujících ke zlepšení systému odměňování ve veřejném školství, je nejprve třeba zjistit, jaká je aktuální situace v této oblasti na základních školách, zda skutečně by pedagogové přivítali změnu v odměňování, nebo zda jsou se současným systémem spokojeni a neměnili by ho.

Dotazníkový formulář, použitý k získání výzkumných dat, se zaměřoval na současný stav odměňování ve veřejném školství spolu s názory na tarifní systém, které vyjadřují pedagogové základních škol v kraji Vysočina. Část dotazníku byla věnována struktuře současného odměňování, především se jedná o zjišťování informací o zařazování zaměstnanců do platových tříd a do platových stupňů, dále první část dotazníku byla zaměřena na složení platu včetně pravidelných a nepravidelných nárokových složek platu a dalších komponent, které tvoří plat zaměstnance. Druhá část dotazníku zaměřená na názory a postoje pedagogů vztahující se k současnému systému se konkrétně týkala spokojenosti s podmínkami souvisejícími se stanovením platu ve školství, dále byly zjišťovány názory na kariérní systém odměňování pedagogů.

6.1 Vymezení cílů výzkumu

Hlavním cílem výzkumného šetření prováděného v rámci diplomové práce je zmapování situace v oblasti odměňování ve veřejném školství mezi pedagogy základních škol v kraji Vysočina.

Mezi dílčí cíle, které budou prostřednictvím výzkumu realizovány, patří shromáždění údajů o současném systému odměňování ve veřejném školství, na základě čehož budou zjištěny subjektivní názory a postoje pedagogů k současnému tarifnímu systému. Dalším dílčím cílem je porovnání názorů na současný tarifní systém odměňování spolu s názory na navrhovaný kariérní systém. A v neposlední řadě budou veškeré získané údaje vyhodnoceny a interpretovány.

Splněním dílčích cílů bude moci být splněn výše stanovený hlavní cíl vlastního výzkumného šetření, na jehož základě dojde k formulování námětů, návrhů a doporučení, jež budou směřovat ke zlepšení systému odměňování ve veřejném školství, což přispěje k celkové vyšší spokojenosti pedagogů základních škol.

6.2 Formulace hypotéz

Na tomto místě jsou formulovány hypotézy, které budou výzkumem prověřeny a v následujícím textu okomentovány.

V rámci první části dotazníku zabývajícího se současným stavem odměňování pedagogů základních škol v kraji Vysočina bude testována hypotéza:

H1: Neexistuje závislost mezi pohlavím a názorem na to, zda odpovídá plat pedagoga jeho vzdělání a praxi.

Druhá část dotazníkového šetření zabývající se názory na změnu systému odměňování pedagoga ve veřejném školství umožní prověřit následující hypotézy:

H2: Více než 80% pedagogů základních škol spatřuje problém v systému odměňování pedagoga ve veřejném školství.

H3: Nadpoloviční většina pedagogů má nějaké informace o kariérním systému odměňování pedagogických pracovníků.

H4: Více než 40% pedagogů by přivítalo, aby nynější tarifní systém byl nahrazen novým kariérním systémem.

6.3 Charakteristika výběrového souboru

Průzkum proběhl na školách, které splňovaly všechny níže uvedená kritéria pro výběr respondentů. Kritéria byla nastavena tak, aby byl soubor pro výzkumníka lehce dosažitelný (např. orientace dle internetových stránek škol, školy nacházející se pouze v kraji Vysočina) a zároveň dostatečně konzistentní (např. pouze základní školy, školy v různě velkých obcích) a samozřejmě, aby byl brán v potaz zájem škol se tohoto průzkumu účastnit.

Formulace kritérií umožnila zaměřit se na dostatečné množství respondentů. Cílem bylo získat vyplněný dotazník od alespoň 100 pedagogů. Úvahou byl zvolen počet 7 škol, tak aby celkový počet respondentů dosáhl stanoveného cíle, s předpokládaným průměrným počtem 20 pedagogů v jedné škole, spolu s uvážením jistého procenta návratnosti dotazníku.

Vytvořená kritéria zároveň splňují požadavek dobrovolnosti v účasti na výzkumném šetření a to jak na úrovni jednotlivých základních škol, tak i na úrovni jednotlivých pedagogů.

Mezi hlavní kritéria pro stanovení výběrového souboru patří základní školy, které se nacházejí na území kraje Vysočina, jež jsou státními školami zřízenými jednotlivými obcemi kraje Vysočina jako příspěvkové organizace a mají své webové stránky uveřejněné na internetových portálech⁶⁰ a zároveň jsou ochotné účastnit se výzkumného šetření.

S žádostí o vyplnění dotazníku bylo osloveno dle zvoleného počtu úvahou celkem stanovených 7 škol, které se nacházejí na území kraje Vysočina a splňují výše uvedená kritéria. Tyto školy zaměstnávají celkem 160 pedagogů. Do každé oslovené školy byl poskytnut odpovídající počet dotazníků, tzn. celkem 160 dotazníkových formulářů. Z celkového počtu rozdaných dotazníků bylo navráceno 101 vyplněných. Oslovené školy se nacházejí v různě velkých obcích. 3 školy byly vybrány v obcích do 5 000 obyvatel. Dále byla zvolena obec s počtem do 30 000 obyvatel, kde byly požádány 2 základní školy splňující výše stanovená kritéria. Další 2 školy se nacházely v krajském městě, jež má více než 50 000 obyvatel, které byly zvoleny zcela náhodně.

Velikost původního vzorku (zahrnuje všechny pedagogy vyplňující dotazník – celkem 101 pedagogů) se shoduje s velikostí zkoumaného vzorku (zahrnuje pedagogy zařazené do vyhodnocení výzkumného šetření – celkem 101 pedagogů). Je to dáno tím, že všichni respondenti dotazník vyplnili zcela dobrovolně a byly vyplněny všechny odpovědi na otázky uvedené v dotazníku.

Tabulka 6: Uvedené pohlaví v dotazníku

Pohlaví	Absolutně	V %
Muž	18	17,82
Žena	83	82,18
Celkem	101	100,00

Zdroj: Vlastní výpočet

Z celkového počtu respondentů 101 bylo 82,12% žen, což je 83 žen vyplňujících dotazník, mužů zúčastněných průzkumu bylo 18 (17,82%), což je dáno především také celkovou nižší zaměstnaností mužů ve školství, především na základních školách.

⁶⁰ <http://www.zakladniskoly.cz>

Tabulka 7: Dobrovolnost při vyplňování dotazníku

Pohlaví	Absolutně	V %
Muž	18	100,00
Žena	83	100,00
Celkem	101	100,00

Zdroj: Vlastní výpočty

Dotazník byl všemi 101 pedagogy vyplňován zcela dobrovolně, nikdo z nich neuvedl žádnou výtku k vyplňování dotazníku.

6.4 Metody použité k získání výzkumných dat

Ke sběru dat, který umožňuje získat potřebné informace pro splnění výzkumných cílů, byla použita písemná i elektronická forma dotazování. V tištěné písemné formě byly dotazníky předány vedení školy, pro elektronickou formu dotazování byla využita komunikace prostřednictvím emailu, který byl odeslán jednotlivým respondentům na pracovní email vytvořený školou.

Důvodem volby anonymního dotazníku je skutečnost, že tato metoda příliš nezasahuje do soukromí respondenta a tím zajišťuje nezneužitelnost poskytnutých údajů, na což je v tomto výzkumném šetření kladen důraz. Vynucené údaje, jako je jméno, by mohly oslabit návratnost a reliabilitu dotazníků, což by bylo na škodu výzkumu. Dalším důvodem, proč byl použit dotazník, je jeho dostupnost. Osloví větší počet respondentů během krátkého času, což umožní získat velké množství dat. Také zpracovatelnost získaných údajů je poměrně snadná.

Zároveň dotazník je považován za nejběžnější techniku sběru dat. „Dotazník je druhem interview. Nemůže být jiný než standardizovaný, proto se také vyskytuje jako technika sběru dat pouze v kvantitativní metodologii.“⁶¹

Dotazník předkládaný pedagogům je uveden v příloze 9.2 Dotazník pro pedagogy základních škol. Doba pro jeho vyplňování nebyla striktně určena, přibližně 10 – 15 minut.

⁶¹ MAJEROVÁ, V., MAJER, E., *Empirický výzkum v sociologii venkova a zemědělství část II.*, s. 66

6.5 Popis vlastního výzkumu

Školy splňující kritéria výběru byly osloveny v průběhu ledna 2011. Žádná z oslovených škol neodmítla svou účast na výzkumném šetření. Ředitelé škol, kteří byli požádáni o rozdání dotazníku pedagogům školy, byli seznámeni se záměry a podmínkami dotazování. Stejně tak i u dotazníků odeslaných emailu byly uvedeny informace o záměrech a podmínkách dotazování v průvodních informacích uvedených v emailu. Zároveň respondentům bylo zaručeno, že konkrétní údaje o škole i o jednotlivých pedagozích nebudou nikde zveřejňovány, vše bude založeno na úplné anonymitě. Vyhodnocení dat se bude dít hromadně a dotazníky budou po vyhodnocení dat znehodnoceny. Vzhledem k předání dotazníků vedení školy a odeslání elektronickou poštou a vzájemné domluvě a žádosti o odevzdání vyplněných dotazníků nebylo možno zaručit dodržení standardních podmínek při zadávání ani při vyplňování dotazníků. Po navrácení dotazníků následovala sumarizace dat a jejich vyhodnocení.

6.6 Výsledky výzkumného šetření

Na tomto místě jsou předloženy výsledky, ke kterým dospělo výzkumné šetření: K celkové přehlednosti slouží řada tabulek a grafů, které zajišťují srozumitelné vyjádření výsledků. Každá tabulka či graf je věcně okomentována.

Tištěnou písemnou formou bylo celkem osloveno 5 základních škol a rozdáno celkem 110 dotazníků. Návratnost u takto rozdaných dotazníkových formulářů byla 76,36% (84 dotazníků). Prostřednictvím elektronické pošty byly osloveny pouze 2 školy, 50 respondentů. U dotazníků odeslaných emailem byla návratnost pouhých 34% (17 dotazníků), což je o 42,36% méně než při osobním předání vedení školy spojeného s osobní žádostí a prosbou.

Otázka 1: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

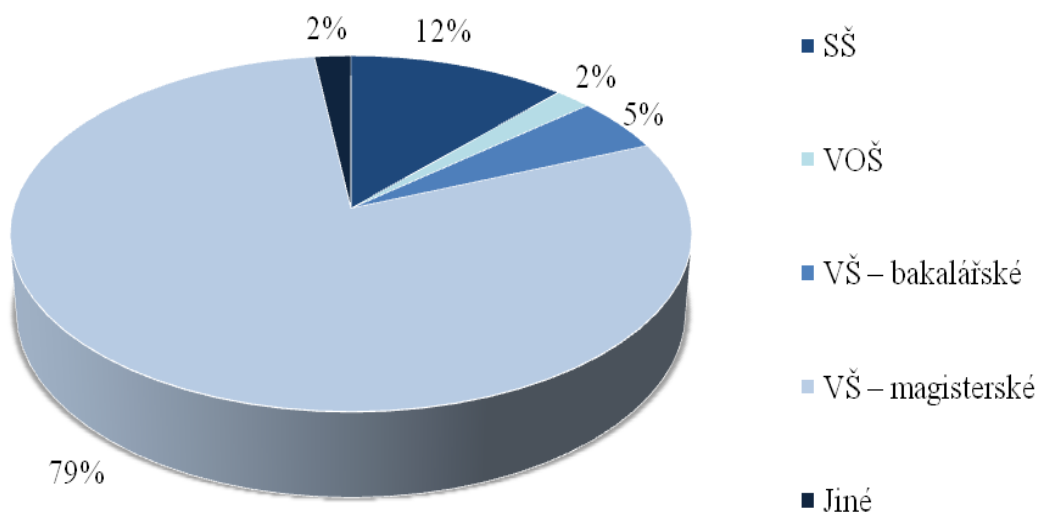
Tabulka 8: Nejvyšší dosažené vzdělání v %

Vzdělání	Muži	Ženy	Celkem
SŠ	0,00	14,46	11,88
VOŠ	0,00	2,41	1,98
VŠ – bakalářské	0,00	6,02	4,95
VŠ – magisterské	100,00	74,7	79,21
Jiné	0,00	2,41	1,98

Zdroj: Vlastní výpočty

Z celkového počtu všech respondentů dosahuje naprostá většina vysokoškolského vzdělání magisterského, je to 79,21% všech dotázaných (74,7% žen a 100% mužů). Dále 12 respondentů má pouze středoškolské vzdělání, vyšší odborné vzdělání získali 2 respondenti, stejně tak jako jiné vzdělání, kterým bylo vzdělání doktorandského typu a vysokoškolské vzdělání technické s dosaženým titulem Ing. a pedagogické minimum.

Graf 1: Nejvyšší dosažené vzdělání celkem v %



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 1: Nejvyšší dosažené vzdělání zachycuje vzdělání všech respondentů bez ohledu na pohlaví. Je jasně patrné, že nejvíce z dotázaných má vysokoškolské vzdělání magisterské (celkem 79%), 12% dotázaných má středoškolské vzdělání, vysokoškolské vzdělání bakalářské vystudovalo 5% mužů a žen, a pouhé 2% respondentů mají buď pouze středoškolské vzdělání anebo jiné vzdělání.

Otázka 2: Kolik let jste zaměstnán(a) v pracovním poměru pedagogického pracovníka ve školství?

Tabulka 9: Počet let strávených pedagogy v pracovním poměru ve školství v %

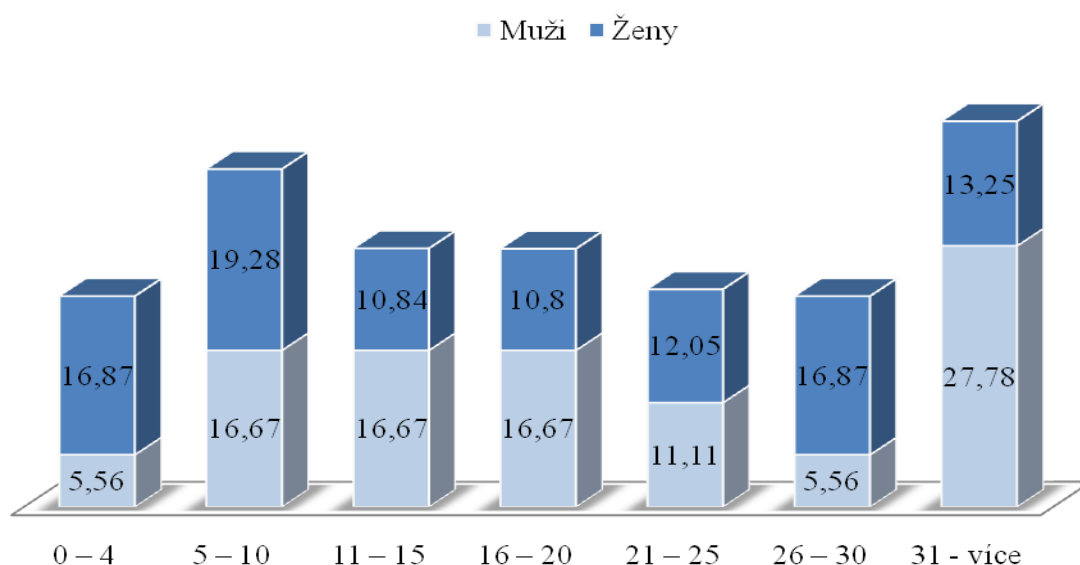
Počet let	Muži	Ženy	Celkem
0 – 4	5,56	16,87	14,85
5 – 10	16,67	19,28	18,81
11 – 15	16,67	10,84	11,88
16 – 20	16,67	10,8	11,88
21 – 25	11,11	12,05	11,88
26 – 30	5,56	16,87	14,85
31 - více	27,78	13,25	15,84

Zdroj: Vlastní výpočty

Ve výše uvedené tabulce je zachycena struktura odpracovaných let v pracovním poměru pedagogického pracovníka ve školství. Respondenti jsou rozděleni do skupin v rozmezí po pěti letech, s tím, že poslední skupinou je 31 let a více. Struktura odpracovaných let dle skupin je téměř vyrovnaná. Nejvíce z celkového počtu (18,81% - 19 respondentů) ve školství jako pedagogický pracovník pracuje v rozmezí od 5 do 10 let. Naopak nejméně je pedagogů je ve třech skupinách a to: 11 – 15 let, 16 – 20 let, 21 – 25 let. Skupina 31 – více zahrnuje celkem 16 pedagogů, z toho je z celkového počtu o 6 žen více než mužů.

Z grafu 2: Počet let strávených pedagogy v pracovním poměru ve školství v % je patrné, že mužů v pracovním poměru strávilo nejvíce 31 a více let. Naopak nejméně je to ve skupině 0 – 4 roky a 26 – 30 let. U žen je struktura odlišná. Nejvíce let strávily ženy v pracovním poměru pedagoga ve skupině 5 – 10 let a to necelých 20%, naopak nejméně žen je v pracovním poměru pedagoga zaměstnáno v rozmezí od 11 let do 15 let a ve skupině od 16 let do 20 let, u obou těchto skupin je to necelých 11% z celkového počtu žen.

Graf 2: Počet let strávených pedagogy v pracovním poměru ve školství v %



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka 3: Na jaký pracovní poměr jste zaměstnán(a)?

Tabulka 10: Struktura pracovního poměru v %

Pracovní poměr	Muži	Ženy	Celkem
Hlavní pracovní poměr	100,00	89,16	90,09
Zkrácený pracovní úvazek	0,00	10,84	8,91
Dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti	0,00	0,00	0,00
Jiné	0,00	0,00	0,00

Zdroj: Vlastní výpočty

Všichni muži jsou zaměstnáni na hlavní pracovní poměr, necelých 90% žen je také zaměstnáno na hlavní pracovní poměr. Zkrácený pracovní úvazek má pouhých 10,84% žen, což je z celkového počtu 8,91%. 3 respondenti vedle hlavního pracovního poměru také uvedli, že mají sjednanou dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti v rámci zpracovávání projektu zadaného příslušnou školou. Do výzkumného šetření byla zahrnuta pouze jejich hlavní náplň (hlavní pracovní úvazek), nikoliv práce na dohodu.

Otázka 4: Kolik let máte započitatelné praxe?

Tabulka 11: Struktura započitatelné praxe v %

Počet let	Muži	Ženy	Celkem
0 – 10	16,67	31,32	28,72
11 – 20	38,89	28,92	30,69
21 – 30	22,22	25,30	24,75
31 - více	22,22	14,46	15,84

Zdroj: Vlastní výpočty

V dotazníkovém formuláři otázka 4 měla otevřenou formu, respondenti tedy uváděli konkrétní počet započitatelné praxe. Vzhledem k tomu, že odpovědi byly velice různorodé, je ve výše uvedené tabulce odpověď rozdělena do čtyř skupin, které jsou odstupňovány po deseti letech kvůli lepší přehlednosti a vyšší vypovídající schopnosti.

Z odpovědí v dotazníku je možno usuzovat, že věková struktura zaměstnanců, odvíjející se od počtu započitatelné praxe, je velice různorodá a téměř každý věk je ve školství zastoupen.

Z tabulky 11: Struktura započitatelné praxe v % je patrné, že v základním školství je zaměstnáno nejvíce pedagogů, kteří mají započitatelnou praxi do 20 let, takovýchto pedagogů je 60 (celkem pro dvě skupiny: 0 – 10, 11 – 20), je to více než polovina všech dotázaných. Nejméně pedagogů má započitatelnou praxi více než 31 let, a to nejen z celkového počtu, ale i z počtu mužů a žen.

Otázka 5: Do jakého platového stupně spadá Váš fixní měsíční plat?

Dotazníkové šetření probíhalo v lednu 2011, tzn. po změnách, které nastaly k 1.1.2011. Důležitou změnou v tarifním systému, je změna počtu platových stupňů, došlo ke snížení z 12 platových stupňů na 5 platových stupňů. Z tabulky č. 12 je ale patrné, že ne všichni pedagogové byli seznámeni se změnami, které k 1.1.2011 proběhly. Celkem 18 respondentů zařadilo svůj platový stupeň do takové skupiny, která se již nepoužívá, proto není možné tyto respondenty brát v úvahu. Z používaných 5 platových stupňů jsou pedagogové nejvíce zařazováni do 4. platového stupně, do tohoto stupně spadá 23 respondentů, z toho 19 žen a 4 muži. Do 5. platového stupně je zařazeno 20 pedagogů, z toho 2 muži a 18 žen. Nejméně respondentů uvedlo, že spadá do 3. platového stupně, a to 4 muži a 7 žen.

Tabulka 12: Zastoupení platového stupně v %

Platový stupeň	Muži		Ženy		Celkem	
	Absolutně	V %	Absolutně	V %	Absolutně	V %
1	2	11,11	14	16,87	16	15,84
2	2	11,11	11	13,25	13	12,87
3	4	22,22	7	8,43	11	10,89
4	4	22,22	19	22,89	23	22,77
5	2	11,11	18	21,69	20	19,80
6	-	-	-	-	-	-
7	-	-	-	-	-	-
8	1	5,56	2	2,41	3	2,97
9	-	-	1	1,20	1	0,99
10	-	-	-	-	-	-
11	-	-	-	-	-	-
12	2	11,11	8	9,64	10	9,90
13	-	-	3	3,61	3	2,97
14	1	5,56	-	-	1	0,99

Zdroj: Vlastní výpočty

Nejvíce mužů (4 muži) spadají do 3. nebo 4. platového stupně. Ostatní platové stupně u mužů jsou obsazeny po dvou respondentech. Nejvíce žen je zařazeno do 4. platového stupně (19 žen), dále do 5. platového stupně (18 žen), o 4 ženy méně než v předchozí skupině je uvedeno u 1. platového stupně (14 žen), ve 2. platovém stupni je zařazeno 11 žen a nejméně žen (7 žen) je uvedeno v 3. platovém stupni.

Otázka 6: Do jaké platové třídy spadá Váš fixní měsíční plat?

Počet platových tříd po změnách, které nastaly k 1.1.2011, se nezměnil, zůstalo 16 platových tříd.

Z celkového hlediska jsou zastoupeny téměř všechny platové třídy, pouze do 1., 2., 14. a 16. platové třídy není zařazen žádný z respondentů. Z celkového počtu je 12. platová třída zastoupena u více než poloviny dotazovaných. Muži reprezentují pouze 5., 12., a 13. platovou třídu. Nejvíce z nich (83,33% - 15 mužů) je zařazováno do 12. platové třídy. Stejně tak i ženy získávají z více než poloviny 12. platovou třídu (60,24% - 50 žen).

Tabulka 13: Zastoupení platové třídy v %

Platová třída	Muži		Ženy		Celkem	
	Absolutně	V %	Absolutně	V %	Absolutně	V %
1	-	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-
3	-	-	1	1,2	1	0,99
4	-	-	4	4,82	4	3,96
5	2	11,11	1	1,20	1	2,97
6	-	-	2	2,41	2	1,98
7	-	-	1	1,20	1	0,99
8	-	-	3	3,61	3	2,87
9	-	-	6	7,23	6	5,94
10	-	-	2	2,41	2	1,98
11	-	-	7	8,43	7	6,93
12	15	83,33	50	60,24	65	64,36
13	1	5,56	5	6,02	5	5,94
14	-	-	-	-	-	-
15	-	-	1	1,20	1	0,99
16	-	-	-	-	-	-

Zdroj: Vlastní zpracování

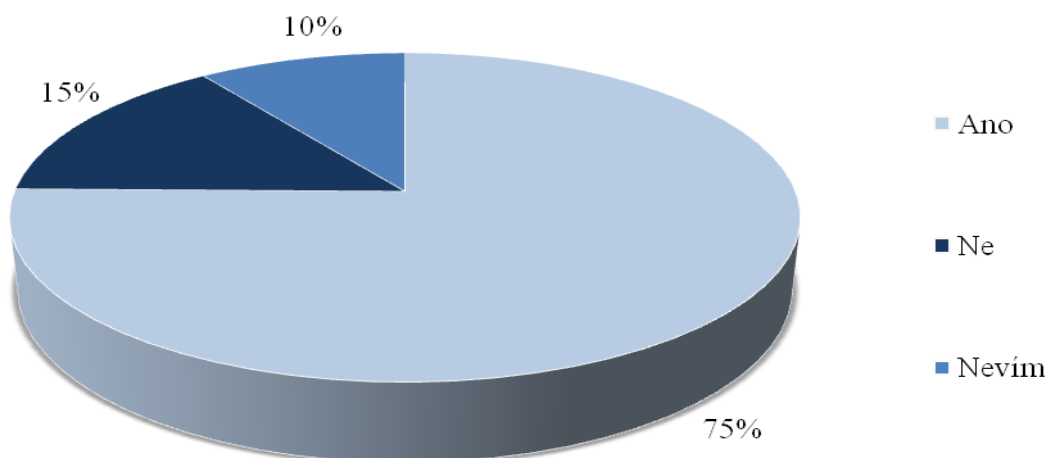
*Otázka 7: Znáte rozdíl mezi pojmem plat a mzda?***Tabulka 14: Znalost rozdílu mezi pojmem plat a mzda v %**

Odpověď	Muži	Ženy	Celkem
Ano	72,22	75,91	75,25
Ne	22,22	13,25	14,85
Nevím	5,56	10,84	9,90

Zdroj: Vlastní výpočty

U pedagogických pracovníků je používán pojem plat. Více než 75% ze všech dotázaných tento rozdíl znají, jedná se o celkem 76 respondentů, kteří vědí, že za odpracovanou práci získávají plat a ne mzdu. 15 respondentů tento rozdíl zcela nezná a 10 dotazovaných zodpovědělo, že neví, jaký je rozdíl. Z celkového počtu žen (83 žen) tento rozdíl zná necelých 76% a z mužů (18 mužů) ho zná necelých 73%.

Graf 3: Znalost rozdílu mezi pojmem plat a mzda v %



Zdroj: Vlastní zpracování

Z výše uvedeného grafu je patrné, že 75% všech dotázaných zná rozdíl mezi pojmem plat a mzda. 15% z nich tento rozdíl nezná a 10% neví, jaký je rozdíl mezi těmito pojmy.

Otázka 8: Byl(a) jste seznámen(a) se změnami v tarifním systému, které nastaly 1.1.2011?

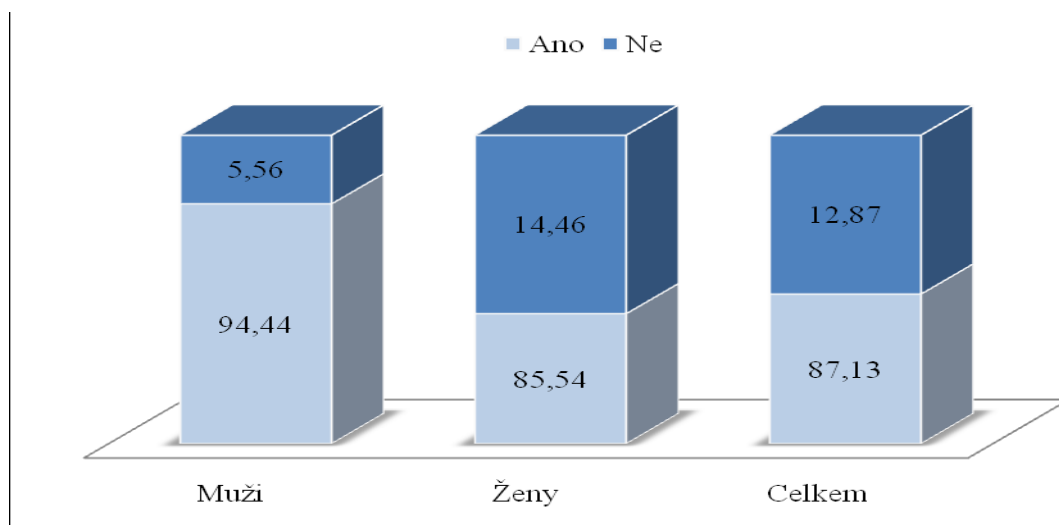
Tabulka 15: Znalost změn tarifního systému k 1.1.2011 v %

Odpověď	Muži	Ženy	Celkem
Ano	94,44	85,54	87,13
Ne	5,56	14,46	12,87

Zdroj: Vlastní výpočty

K 1.1.2011 nastaly změny v tarifním systému odměňování pedagogických pracovníků ve školství. Všichni zaměstnanci škol by s těmito změnami měli být seznámeni, ale z výše uvedené tabulky vyplývá, že tomu tak ve skutečnosti není, tato skutečnost vyplývá také z tabulky 12: Zastoupení platového stupně v %, kde respondenti se zařazovali do platového stupně, který byl zrušen.

Graf 4: Znalost změn tarifního systému k 1.1.2011 v %



Zdroj: Vlastní zpracování

Se změnami tarifního systému bylo seznámeno pouze 87% všech dotázaných, ostatních 13 pedagogů tuto skutečnost neznalo. Z mužů se tyto informace dozvědělo více než 90%, u žen to již bylo pouhých 85%.

Otázka 9: Jakou pravidelnou nadtarifní nárokovou složku platu obsahuje Váš plat?

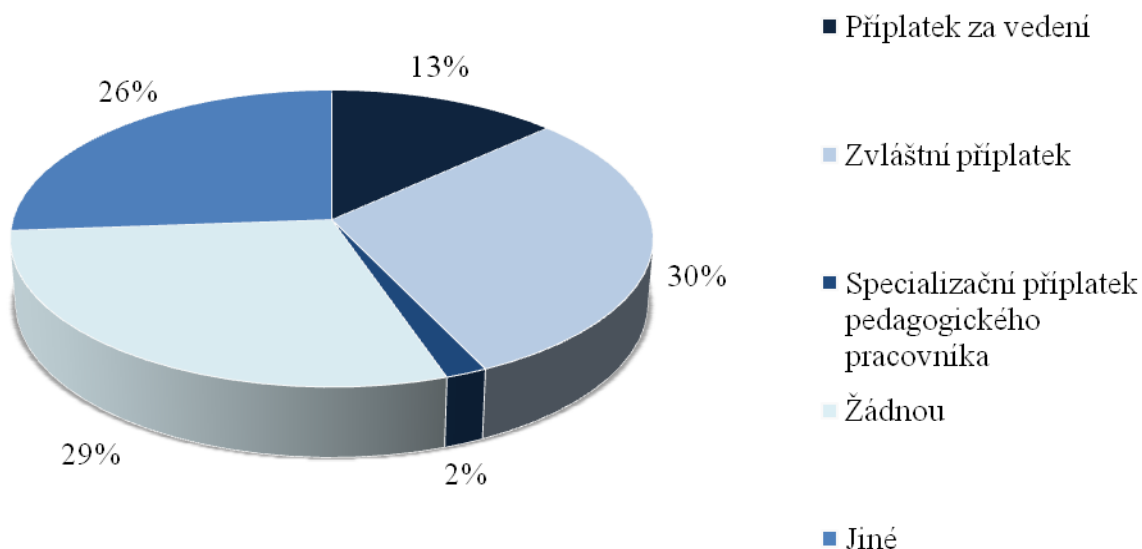
Tabulka 16: Struktura pravidelných nadtarifních nárokových složek platu v %

Složka platu	Muži	Ženy	Celkem
Příplatek za vedení	26,32	10,23	13,08
Zvláštní příplatek	31,5	29,55	29,91
Specializační příplatek pedagogického pracovníka	5,26	1,14	1,87
Žádnou	21,05	30,68	28,97
Jiné	15,79	28,41	26,17

Zdroj: Vlastní výpočty

Pedagogičtí pracovníci získávají pravidelné nadtarifní nárokové složky platu, mezi něž patří například příplatek za vedení, zvláštní příplatek, specializační příplatek pedagogického pracovníka a další.

Graf 5: Struktura pravidelných nadtarifních nárokových složek platu celkem v %



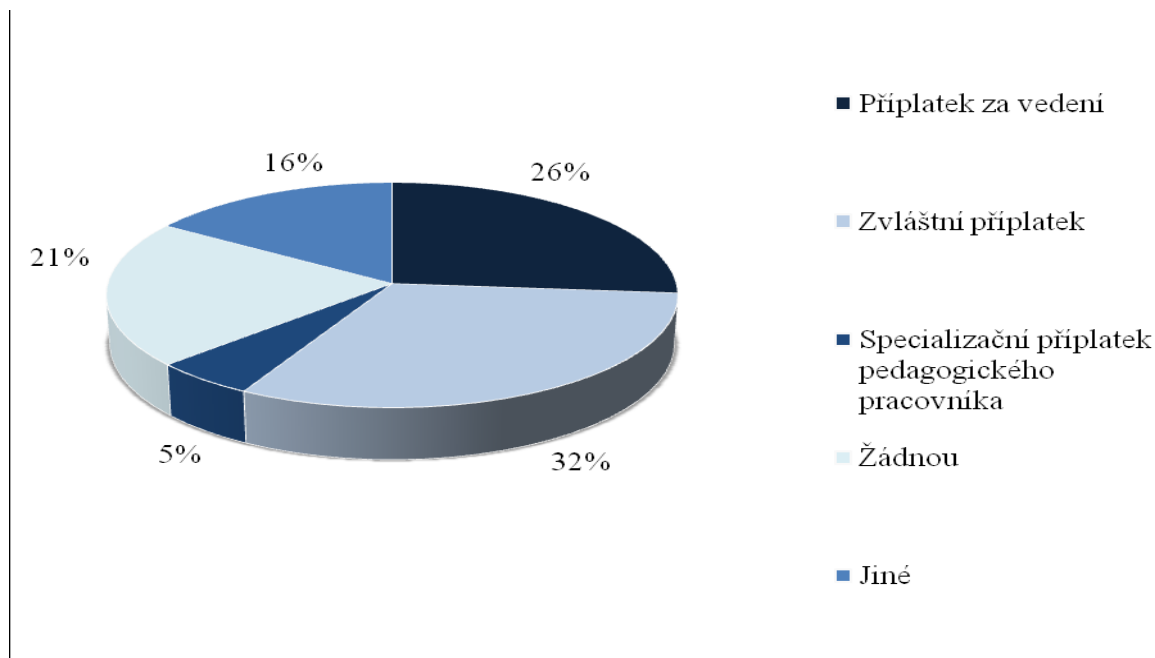
Zdroj: Vlastní zpracování

Ze všech respondentů získává nejvíce zvláštní příplatek, tento příplatek obsahuje plat téměř 30% dotazovaných, což je celkem 32 respondentů. Dále 31 dotazovaných se domnívá, že nedostávají žádnou pravidelnou nadtarifní nárokovou složku platu. Nejčastějšími odpověďmi uvedenými pro možnost „Jiné“ je příplatek za třídnictví, což uvedlo, že ho získává celkem 19 respondentů, dále také příplatek za metodiku sociálně patologických jevů, vedení skladu učebnic, doučování, vedení kroužku. Jeden respondent uvedl, že do jeho pravidelných nadtarifních nárokových složek platu patří i osobní příplatek, ačkoliv spadá do skupiny nenárokových složek platu získávaných při výkonu pedagogické činnosti.

Naopak nejméně (pouhé necelé 2%) z mužů i žen získává specializační příplatek pedagogického pracovníka.

Procentuální vyjádření pro ženy a muže téměř odpovídá celku, pouze příplatek za vedení získává více mužů.

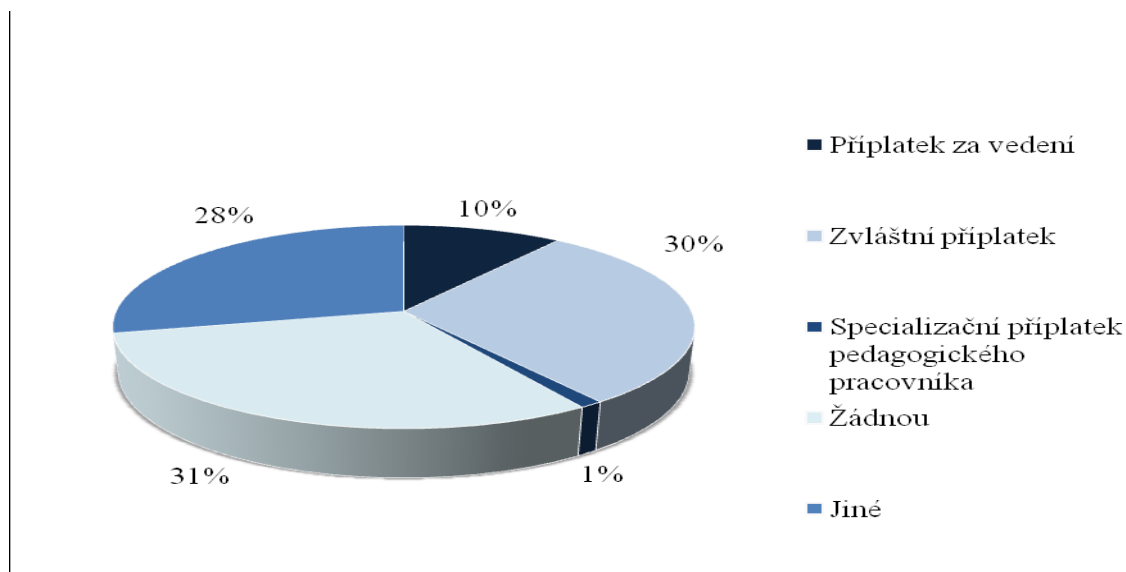
Graf 6: Struktura pravidelných nadtarifních nárokových složek platu v % (muži)



Zdroj: Vlastní zpracování

32% mužů získává zvláštní příplatek jako pravidelnou nadtarifní nárokovou složku platu, příplatek za vedení dostává 26% mužů, 21% mužů neobdrží žádnou pravidelnou nadtarifní nárokovou složku platu.

Graf 7: Struktura pravidelných nadtarifních nárokových složek platu v % (ženy)



Zdroj: Vlastní zpracování

Stejně tak jako u mužů nebo celkového počtu získávají i ženy nejčastěji zvláštní příplatek, v případě opominutí faktu, že 31% žen se domnívá, že nezíská žádnou pravidelnou nadtarifní nárokovou složku platu. Pouhé jedno procento obdrží specializační příplatek pedagogického pracovníka.

Otázka 10: Jakou nepravidelnou nadtarifní nárokovou složku platu obsahuje Váš plat?

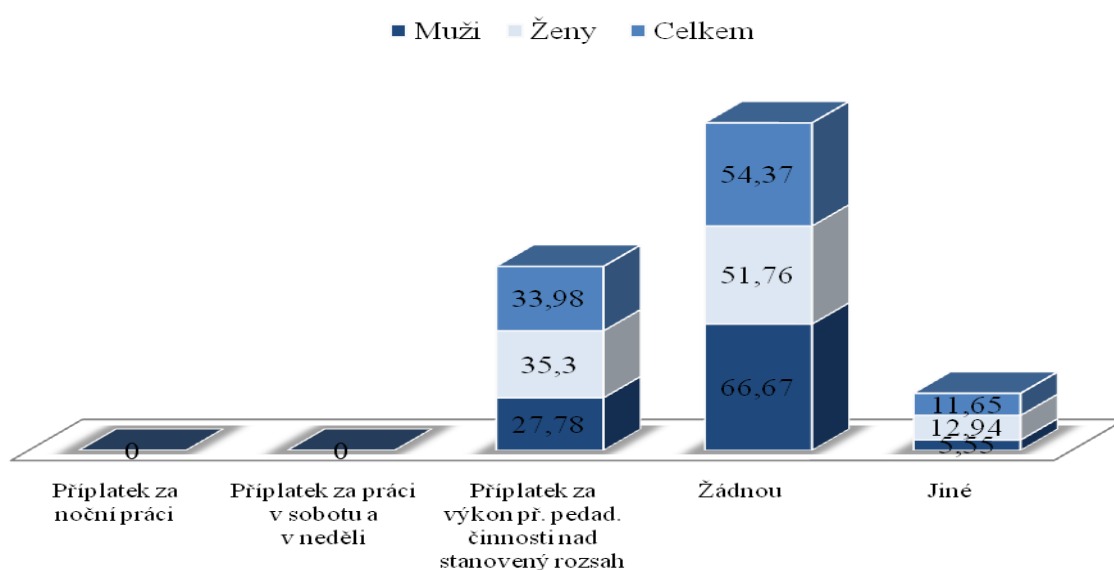
Tabulka 17: Struktura nepravidelných nadtarifních nárokových složek platu v %

Složka platu	Muži	Ženy	Celkem
Příplatek za noční práci	0,00	0,00	0,00
Příplatek za práci v sobotu a v neděli	0,00	0,00	0,00
Příplatek za výkon přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah	27,78	35,30	33,98
Žádnou	66,67	51,76	54,37
Jiné	5,55	12,94	11,65

Zdroj: Vlastní výpočty

Další složkou platu jsou nepravidelné nadtarifní nárokové složky, které zahrnují například příplatek za noční práci, příplatek za práci v sobotu a v neděli, příplatek za výkon přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah a další, mezi něž je možno zařazovat mimořádnou odměnu nebo práci s integrovanými žáky.

Graf 8: Struktura nepravidelných nadtarifních nárokových složek platu v %



Zdroj: Vlastní zpracování

Příplatek za noční práci nebo za práci v sobotu a v neděli neobsahuje plat žádného z pedagogů. Příplatek za výkon přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah získává 35 respondentů, z toho 5 mužů a 30 žen. Žádnou nepravidelnou nadtarifní nárokovou složku platu obsahuje plat více než poloviny dotázaných, z toho plat 44 žen (54,37%) a 12 mužů (51,76%).

Otázka 11: Jaké nenárokové složky platu získáváte při výkonu pedagogické činnosti?

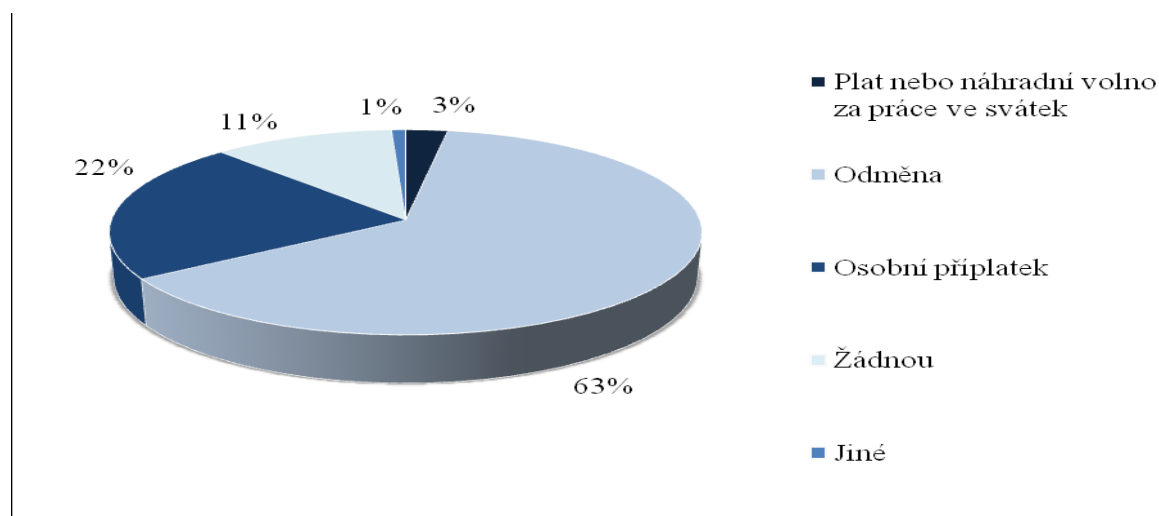
Tabulka 18: Struktura nenárokových složek platu při výkonu pedagogické činnosti v %

Složka platu	Muži	Ženy	Celkem
Plat nebo náhradní volno za práce ve svátek	4,76	2,08	2,56
Odměna	47,62	66,67	63,25
Osobní příplatek	23,81	21,88	22,22
Žádnou	19,05	9,38	11,11
Jiné	4,76	0,00	0,86

Zdroj: Vlastní zpracování

Při výkonu pedagogické činnosti mají pedagogové možnost získat nenárokovou složku platu, kterou může být např. plat nebo náhradní volno za práce ve svátek, odměna, osobní příplatek a další.

Graf 9: Struktura nenárokových složek platu při výkonu pedagogické činnosti v % (celkem)



Zdroj: Vlastní zpracování

Nejčastější nenárokovou složkou platu získanou při výkonu pedagogické činnosti je odměna, kterou získává celkem 74 respondentů (64 žen a 10 mužů)

Osobní příplatek dostává 22% (21 žen a 5 mužů). Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek si vybírá 1 muž a 2 ženy. Celkem 4 muži a 9 žen (celkem 11%) nedostává žádnou nenárokovou složku platu. A pouze jeden muž uvedl, že získává jinou nenárokovou složku platu, aniž by konkrétněji specifikoval, o jakou se jedná.

Otázka 12: Je výše Vašeho platu ovlivněna prací přesčas a „suplováním“?

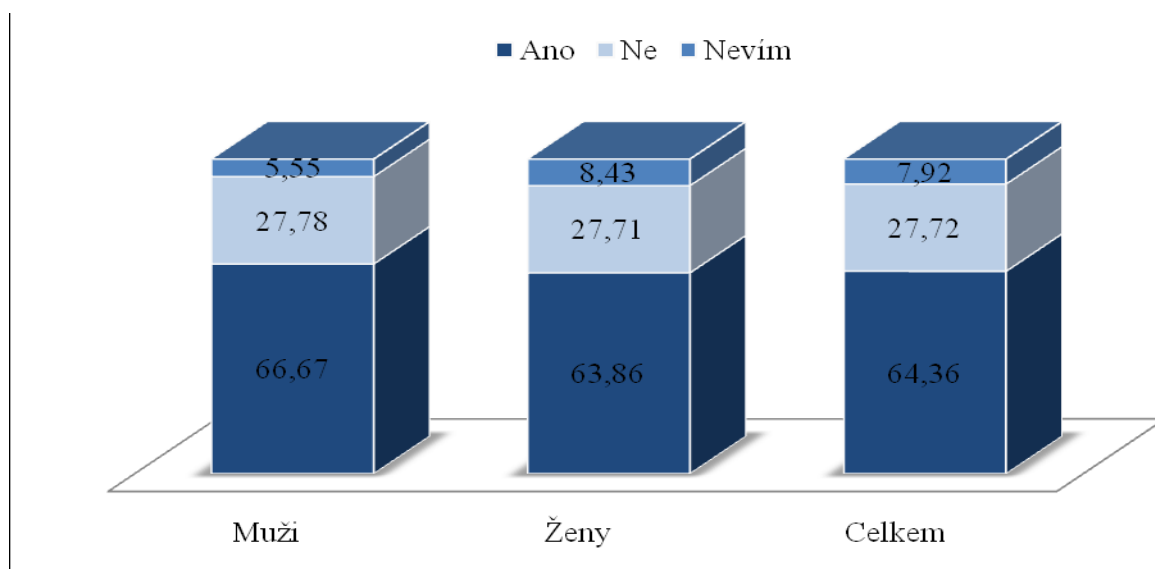
Tabulka 19: Vliv práce přesčas a „suplování“ na výši platu v %

Odpověď	Muži	Ženy	Celkem
Ano	66,67	63,86	64,36
Ne	27,78	27,71	27,72
Nevím	5,55	8,43	7,92

Zdroj: Vlastní výpočty

Nadpoloviční většina platů pedagogů je ovlivněna prací přesčas a „suplováním“, tento vliv na plat je zaznamenán u 66,67% mužů a 63,86% žen, z celkového počtu je to u 65 dotazovaných. Pouhých 8 respondentů (7,92%) si nebylo jisto, zda je jeho plat tímto ovlivněn či nikoli.

Graf 10: Vliv práce přesčas a „suplování“ na výši platu v %



Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu 10: Vliv práce přesčas a „suplování“ na výši platu v % je zcela patrné, že práce přesčas a „suplování“ má vliv na výši platu téměř stejný jak u mužů, tak i u žen.

Otázka 13: Zahrnuje Váš měsíční plat i nefinanční odměny?

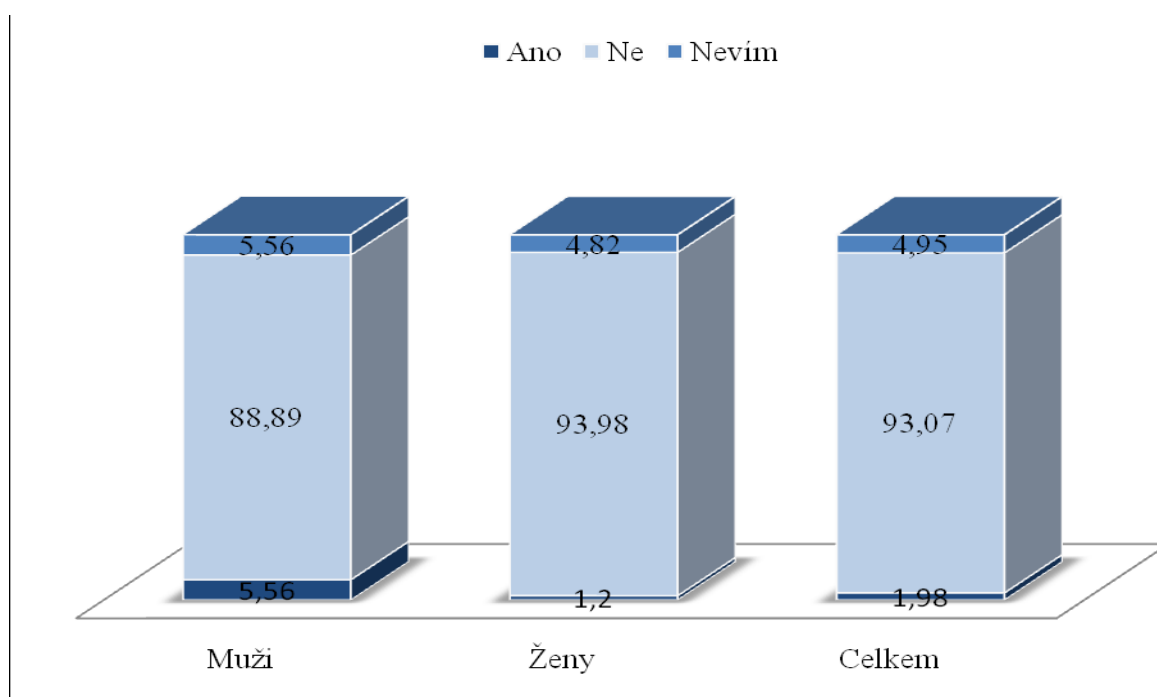
Tabulka 20: Nefinanční odměny v %

Odpověď	Muži	Ženy	Celkem
Ano	5,56	1,20	1,98
Ne	88,89	93,98	93,07
Nevím	5,56	4,82	4,95

Zdroj: Vlastní výpočty

Součástí platu mohou být také nefinanční odměny. Ovšem na základě získaných dat z dotazníkového šetření není běžné, aby pedagog nějakou nefinanční odměnu získal, protože 93,07% na otázku, zda jejich měsíční plat zahrnuje i nefinanční odměny odpovědělo, že ne.

Graf 11: Nefinanční odměny v %



Zdroj: Vlastní zpracování

Pouze necelých 5% odpovědělo, že neví, zda jeho měsíční plat zahrnuje nefinanční odměnu, jeden muž a jedna žena nefinanční odměnu získávají.

Otázka 14: Odpovídá Váš plat Vašemu vzdělání a praxi?

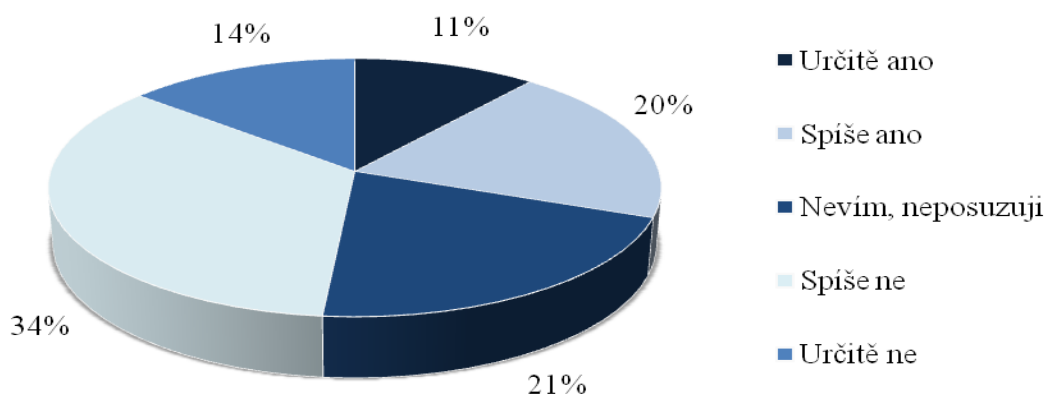
Tabulka 21: Vztah platu ke vzdělání a praxi v %

Odpověď	Muži	Ženy	Celkem
Určitě ano	11,11	10,84	10,89
Spíše ano	5,56	22,89	19,80
Nevím, neposuzuji	5,56	24,09	20,79
Spíše ne	5,56	30,12	34,66
Určitě ne	22,22	12,04	13,86

Zdroj: Vlastní výpočty

V rámci odměňování ve veřejném školství je uplatňován tzv. tarifní systém, který využívá zařazování zaměstnanců do platových tříd a platových stupňů, což odpovídá dosaženému vzdělání a praxi a od toho se dále odvíjí výše platu. Třetina dotázaných má pocit, že jejich plat spíše neodpovídá jejich vzdělání a praxi.

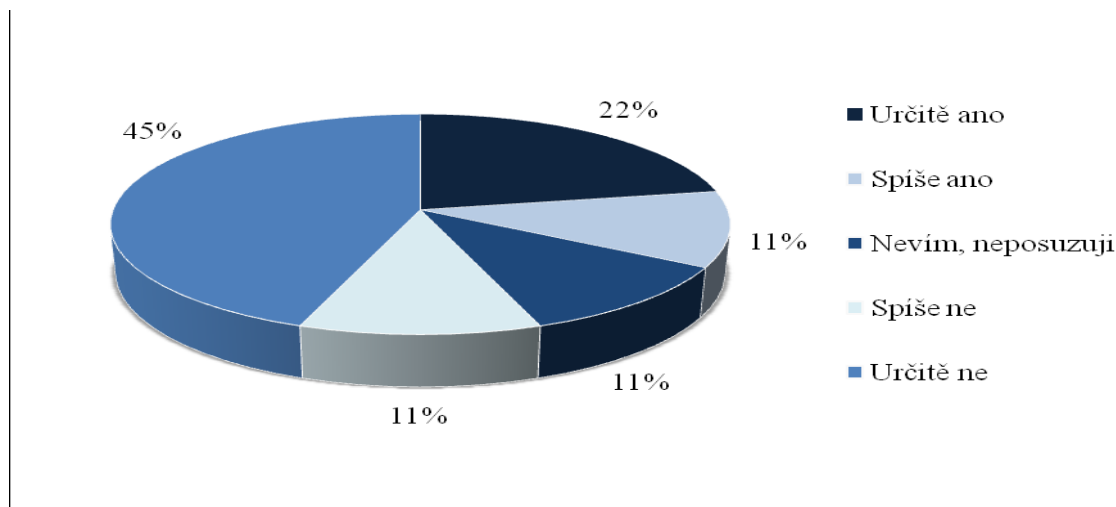
Graf 12: Vztah platu ke vzdělání a praxi v % (celkem)



Zdroj: Vlastní zpracování

Plat zcela odpovídá vzdělání a praxi u 11% respondentů. Na tuto skutečnost žádný názor nemá 20% mužů a žen. 34% mužů i žen se domnívá, že jejich plat spíše neodpovídá vzdělání a praxi a 14% je toho názoru, že jejich plat určitě neodpovídá. Z výše uvedené tabulky je možno říci, že muži jsou více nespokojeni než ženy.

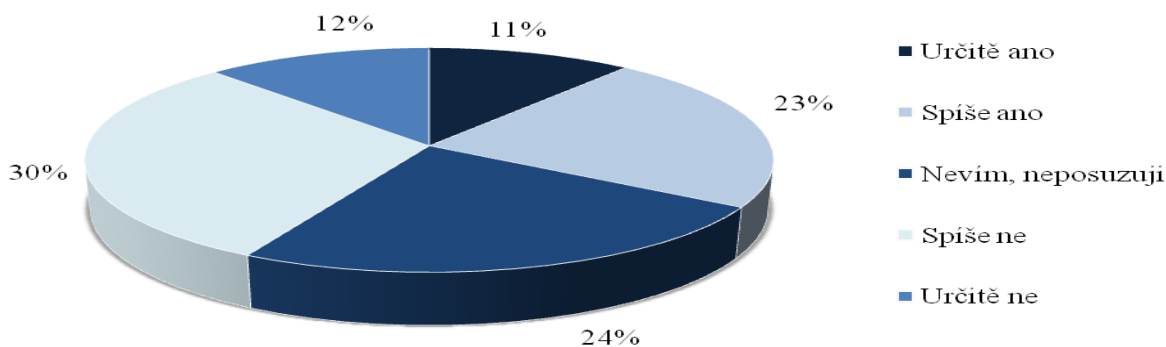
Graf 13: Vztah platu ke vzdělání a praxi v % (muži)



Zdroj: Vlastní zpracování

45% mužů si myslí, že jejich plat vzdělání a praxi zcela vůbec neodpovídá. Naopak 22% mužů je spokojen se svým plat a domnívá se, že jejich plat určitě vzdělání a praxi odpovídá. Ostatní skupiny (spíše ano, nevím, neposuzuji a spíše ne), jsou zastoupeny stejně a to 11% mužů u každé z nich.

Graf 14: Vztah platu ke vzdělání a praxi v % (ženy)



Zdroj: Vlastní zpracování

Ženy jsou se svým platem zcela spokojeni z 11%. 23% žen je se svým platem spíše spokojeno, o 1% více na tuto skutečnost nemá žádný názor, 30% žen je spíše

nespokojeno se svým platem a pouhých 12% žen není se svým platem spokojeno vůbec, respektive jejich plat neodpovídá vzdělání a praxi.

Otázka 15: V čem jste spokojeni s podmínkami souvisejícími se stanovením Vašeho platu?

Tabulka 22: Spokojenost s podmínkami souvisejícími se stanovením platu v %

Odpověď	Muži	Ženy	Celkem
Výše fixní částky	36,84	31,76	32,69
Výše pravidelných nadtarifních složek platu	15,79	9,41	10,58
Výše nepravidelných nadtarifních složek platu	10,53	18,82	17,31
Podmínky pro stanovení platové třídy a platového stupně	26,32	17,65	19,23
Jiné	10,53	22,35	20,19

Zdroj: Vlastní výpočty

Výše uvedená tabulka zachycuje spokojenost mužů a žen s podmínkami, které souvisejí se stanovením jejich platu. Plat se skládá z fixní částky, dále pravidelných a nepravidelných nadtarifních složek platu. Důležité pro stanovení platu je zařazení do platové třídy a platového stupně.

Muži i ženy jsou nejvíce spokojeni s výší fixní částky, kterou získávají. Naopak nejméně respondentů je spokojeno s výší pravidelných nadtarifních složek platu a také nepravidelných nadtarifních složek platu.

Otázka 16: V čem nejste spokojeni s podmínkami souvisejícími se stanovením Vašeho platu?

Tabulka 23: Nespokojenost s podmínkami souvisejícími se stanovením platu v %

Odpověď	Muži	Ženy	Celkem
Výše fixní částky	23,33	32,32	30,23
Výše pravidelných nadtarifních složek platu	20,00	20,20	20,16
Výše nepravidelných nadtarifních složek platu	16,67	14,14	14,73
Podmínky pro stanovení platové třídy a platového stupně	36,67	22,22	25,58
Jiné	3,33	11,11	9,30

Zdroj: Vlastní výpočty

Při porovnání tabulky 22 a tabulky 23 je patrné, že spokojenost a nespokojenost s podmínkami při stanovování platu pedagogů je téměř vyrovnaná. Necelá třetina pedagogů je jak spokojena, tak zároveň i nespokojena s výší fixní částky. Stejně tak je to i téměř vyrovnané u výše nepravidelných nadtarifních složek platu. S touto výší není spokojeno necelých 15% dotázaných. Větší nespokojenost je možno sledovat u podmínek pro stanovení platové třídy a platového stupně. Tyto podmínky nevyhovují 36,67% mužů a 22,22% žen, což je celkem u jedné čtvrtiny všech.

Otázka 17: Spatřujete problém v systému odměňování pedagoga ve veřejném školství?

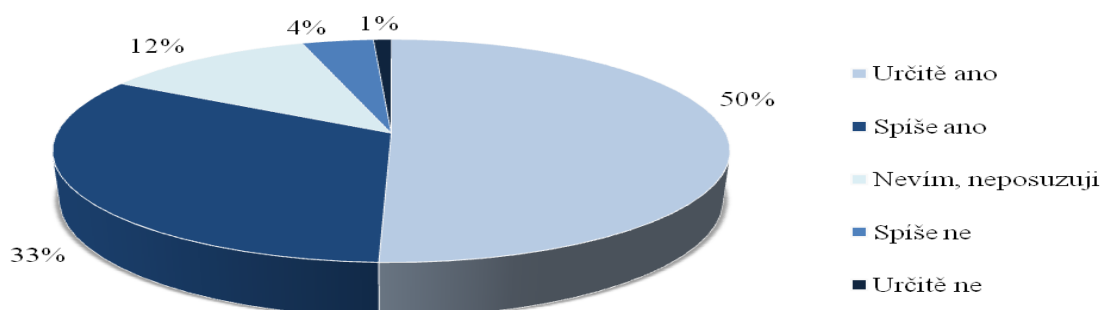
Tabulka 24: Názor na problematiku v systému odměňování pedagoga v %

Odpověď	Muži	Ženy	Celkem
Určitě ano	66,67	46,99	50,50
Spíše ano	33,33	32,53	32,67
Nevím, neposuzuji	0,00	14,46	11,88
Spíše ne	0,00	4,82	3,96
Určitě ne	0,00	1,20	0,99

Zdroj: Vlastní výpočty

Polovina respondentů spatřuje v systému odměňování pedagoga ve veřejném školství jistý problém. Na tuto otázku určitě ano odpovědělo celkem 51 respondentů, z toho 12 mužů a 39 žen. Pouze jedna žena v tomto systému nespátřuje žádný problém. Muži odpovídali pouze, že určitě ano nebo spíše ano. To, že by tento systém byl zcela v pořádku a vyhovoval jim, si nemyslí žádný muž.

Graf 15: Názor na problematiku v systému odměňování pedagoga v % (celkem)



Zdroj: Vlastní zpracování

Z celkového počtu mužů a žen v systému odměňování pedagoga určitě spatřuje problém celých 50%. Dalších 33% si spíše myslí, že v tomto systému je nějaký problém. 12% respondentů zodpovědělo, že nevím, neposuzují tento systém. A pouhé jedno procento je zcela spokojeno se současným tarifním systémem a nespatřuje v něm žádný problém.

Otázka 18: Máte nějaké informace o kariérním systému odměňování pedagogických pracovníků?

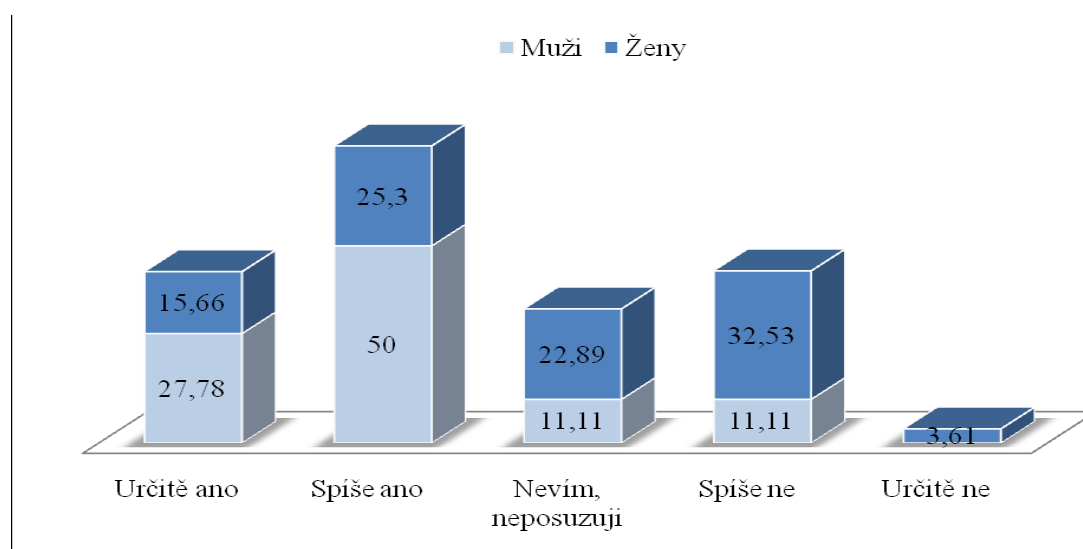
Tabulka 25: Informovanost o kariérním systému v %

Odpověď	Muži	Ženy	Celkem
Určitě ano	27,78	15,66	17,82
Spíše ano	50,00	25,30	29,70
Nevím, neposuzuji	11,11	22,89	20,79
Spíše ne	11,11	32,53	28,72
Určitě ne	0,00	3,61	2,97

Zdroj: Vlastní výpočty

Objevují se názory na změnu tarifního systému za kariérní systém odměňování pedagogických pracovníků. Z výše uvedené tabulky vyplývá, že většina pedagogů již nějaké informace o kariérním systému k dispozici má, pouze 3 % žádné informace o tomto systému nemá. Jinak odpovědi byly téměř vyrovnané, pohybují se okolo 20% – 30%. Muži jsou v tomto směru informovanější než ženy.

Graf 16: Informovanost o kariérním systému v % (muži a ženy)



Zdroj: Vlastní zpracování

Z výše uvedeného grafu je patrné, že nejvíce respondentů je spíše informováno o kariérním systému, veškeré informace o tomto systému má 28% mužů a 16% žen. Více žen než mužů o kariérním systému spíše informace nemá. A pouze ženy necelé 4% žen nemají o kariérním systému žádné informace.

Otázka 19: Myslíte si, že by kariérní systém pomohl zlepšit finanční podmínky pedagoga?

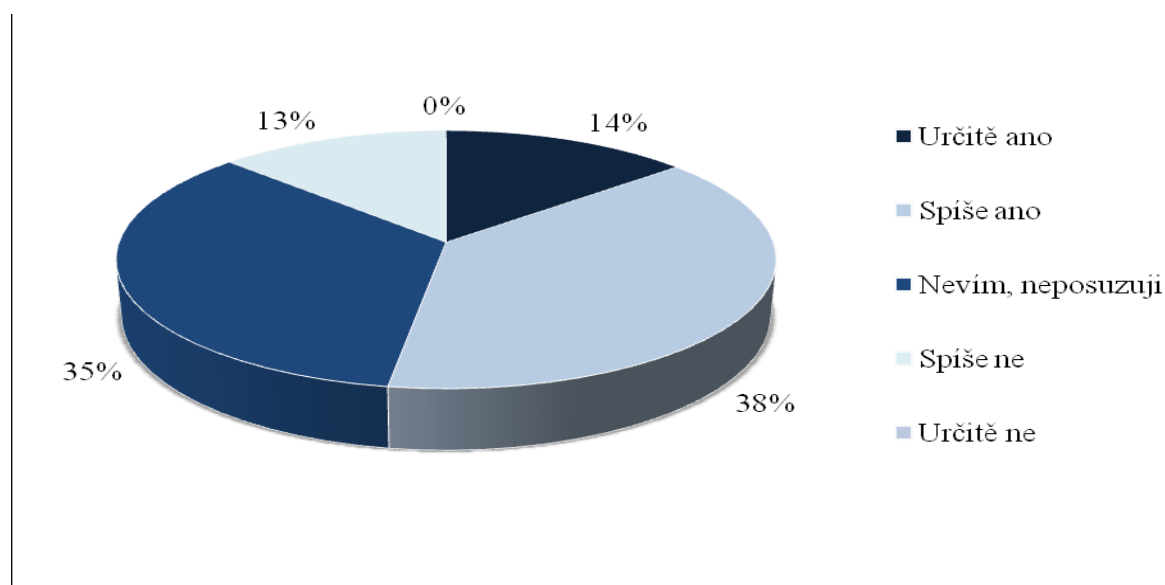
Tabulka 26: Názor na zlepšení finančních podmínek pomocí kariérního systému

Odpověď	Muži	Ženy	Celkem
Určitě ano	16,67	13,25	13,86
Spíše ano	66,67	32,53	38,61
Nevím, neposuzuji	0,00	42,17	34,66
Spíše ne	16,67	12,05	12,87
Určitě ne	0,00	0,00	0,00

Zdroj: Vlastní výpočty

Tabulka 26 Názor na zlepšení finančních podmínek pomocí kariérního systému zachycuje názory jednotlivých pedagogů na zlepšení finančních podmínek pedagoga prostřednictvím zavedení kariérního systému. Nikdo z dotázaných se nedomnívá, že kariérní systém by nepomohl zlepšit finanční situaci.

Graf 17: Názor na zlepšení finančních podmínek pomocí kariérního systému v % (celkem)

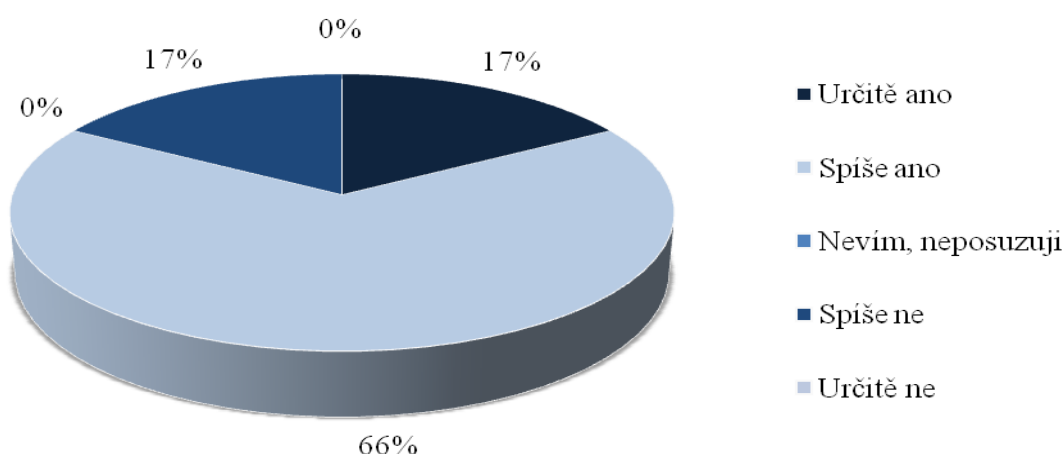


Zdroj: Vlastní zpracování

38% respondentů se domnívá, že zavedení kariérního systému by napomohlo ke zlepšení finančních podmínek pedagoga v základním školství. O pouhé 3% respondentů méně na tuto změnu nemá názor, což bude jistě dáno i tím, že někteří z respondentů nemají příliš mnoho informací o kariérním systému a proto tuto změnu nedokážou posoudit. 14% respondentů si myslí, že zavedení kariérního systému by určitě napomohlo zlepšení finančních podmínek. Na tuto otázku odpovědělo 13% dotázaných, že si spíše nemyslí, že by kariérní systém nějak napomohl. Ovšem nikdo z dotázaných se nedomnívá, že by tento systém zcela jistě nenapomohl ke zlepšení finančních podmínek.

Z celkového počtu se nejvíce žen i mužů domnívá, že kariérní systém napomohl zlepšení jejich situace.

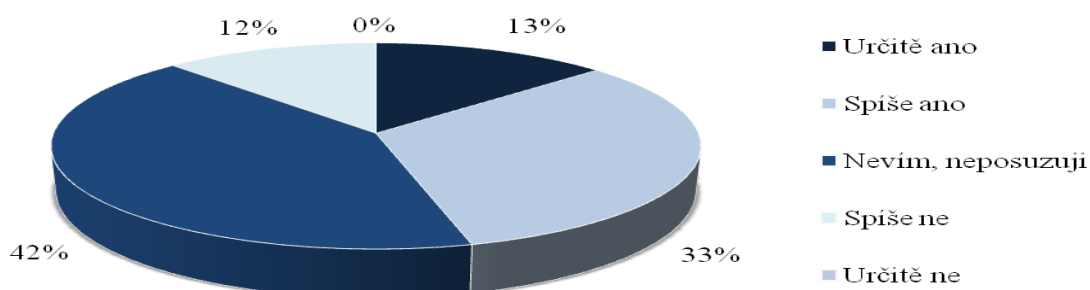
Graf 18: Názor na zlepšení finančních podmínek pomocí kariérního systému v % (muži)



Zdroj: Vlastní zpracování

Muži se spíše domnívají, že kariérní systém by finanční podmínky pomohl zlepšit, tento názor zastává 66,67% mužů. Odpovědi typu nevím, neposuzuji a určitě ne nezvolil žádný muž. 17% mužů se domnívá, že pomocí kariérního systému by zcela jistě došlo ke zlepšení jejich finančních podmínek, a stejný počet mužů si myslí, že by tato změna spíše nepřinesla zlepšující podmínky ve finanční oblasti.

Graf 19: Názor na zlepšení finančních podmínek pomocí kariérního systému v % (ženy)



Zdroj: Vlastní zpracování

Na změnu systému nemá žádný názor necelá polovina žen (42,17%). Tato skutečnost bude jistě také dána tím, že ženy o kariérním systému nemají příliš mnoho informací. 13% žen je názoru, že kariérní systém by zcela jistě napomohl zlepšení jejich finančních podmínek. Více než třetina dotázaných žen se spíše domnívá, že by to mohlo přinést nějaké zlepšení. Žádná žena se nedomnívá, stejně tak jako žádný muž, že by nový kariérní systém nepřinesl žádné zlepšení finančních podmínek pedagogů. A 12% žen si o tomto systému myslí, že by spíše nezlepšil finanční podmínky.

Otázka 20: Chtěl(a) byste, aby byl nynější tarifní systém nahrazen novým kariérním systémem?

Tabulka 27: Vyjádření názoru na změnu tarifního systému systémem kariérním v %

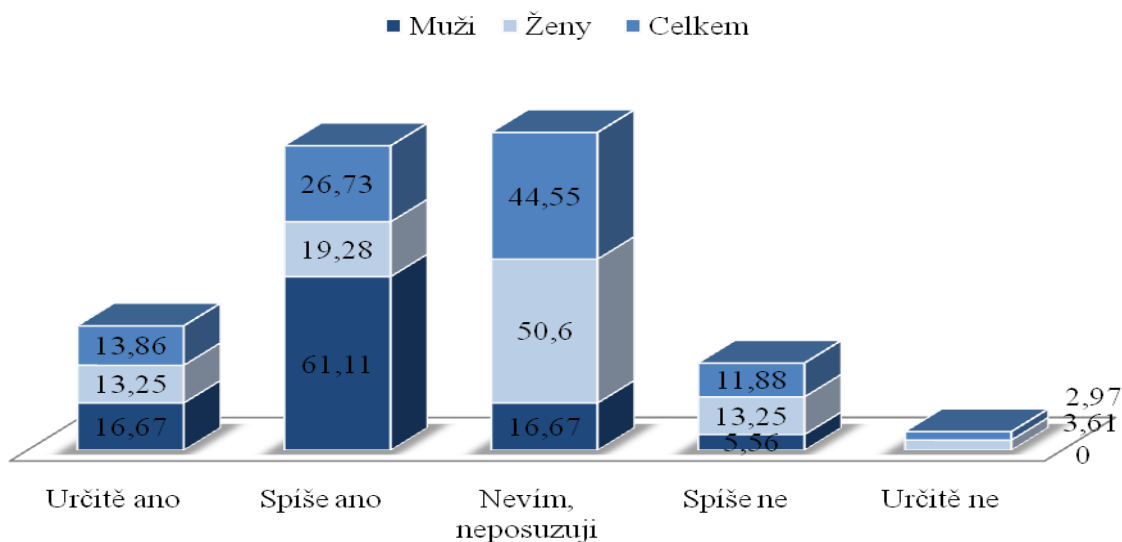
Odpověď	Muži	Ženy	Celkem
Určitě ano	16,67	13,25	13,86
Spíše ano	61,11	19,28	26,73
Nevím, neposuzuji	16,67	50,60	44,55
Spíše ne	5,56	13,25	11,88
Určitě ne	0,00	3,61	2,97

Zdroj: Vlastní výpočty

Necelá polovina respondentů (44,55%) nemá názor na to, zda by měl být nynější tarifní systém nahrazen novým kariérním systémem. Dalo by se říci, že je to také neinformovaností a tudíž i nemožností se k této skutečnosti vyjádřit. Pouze 3 ženy by zcela

nechtěly, aby došlo k takovéto změně. K nahrazení novým systémem se přiklání 61,11% mužů a pouhých 19,28% žen. Zcela by ji uvítalo 14 mužů a 3 ženy.

Graf 20: Vyjádření názoru na změnu tarifního systému systémem kariérním v %



Zdroj: Vlastní zpracování

Na grafu 20: Vyjádření názoru na změnu tarifního systému systémem kariérním v % jsou patrné názory respondentů na změnu tarifního systému systémem kariérním. Vyplývá, že nejvíce respondentů se přiklání pro tuto změnu nebo na změnu nemají žádný názor. Více respondentů zodpovědělo, že by tuto změnu určitě přivítali, než respondentů, kteří spíše nechtějí, aby došlo ke změně v systémech. Zcela naprosto nejméně respondentů si změnu mezi systémy určitě nepřeje.

Otázka 21: Máte připomínky nebo návrhy řešení, která by podle Vás mohla pomoci zlepšit systém odměňování pracovníků ve veřejném školství (např. zrušení platových tříd a platových stupňů, zavedení kariérního systému, odměňování dle odvedené práce, příplatky za dobré výsledky žáků atd.)?

Otázka 21 v dotazníku byla položena jako otevřená, respondenti měli možno vyjádřit své návrhy na změnu tarifního systému a názory na současný systém a připomínky, které mají k tomu, aby došlo ke zlepšení odměňování pracovníků ve školství.

Velká většina respondentů nevyužila této možnosti a nechala otázku nezodpovězenou. Respondenti, kteří vyjádřili svůj názor, se nejčastěji přiklánějí k zavedení kariérního systému, dále chtějí, aby došlo ke zvýšení nadtarifních složek platu, které ředitel školy může rozdělovat dle vykonané práce, podle nich chybí jistá motivová složka, která by sloužila k odměňování dle odvedené práce, dále by přivítali, kdyby byly zavedeny příplatky za dobré výsledky žáků a příplatky za dobře odvedenou práci.

Pedagogové by chtěli, aby byly zrušeny platové třídy a platové stupně, případně aby došlo k plošnému navýšení stupnice platových tříd nebo aby platové třídy a platové stupně zůstaly, ale aby více odpovídali nejen vzdělání, ale i důležitosti učitele a zároveň by odpovídali vývoji platů a mezd v České republice. Někteří pedagogové se přiklánějí ke kariérnímu systému pouze částečně, mají obavy z toho, že se někteří z nich budou „honit“ po kurzech a tím bude zvyšován jejich plat, ale odvedená práce nebude dosahovat požadované kvality.

Nikdo z respondentů nevyjádřil zcela záporné názory na změnu současného systému za kariérní systém, většina z nich se k němu spíše přiklání nebo by přivítala souběh tarifního systému se systémem kariérním.

6.7 Testování hypotéz

Na základě vyhodnocených dat mohou být potvrzeny nebo zamítnuty stanovené hypotézy.

H1: Neexistuje závislost mezi pohlavím a názorem na to, zda odpovídá plat pedagoga jeho vzdělání a praxi.

Tabulka 28: Vstupní tabulka – Závislost mezi pohlavím a vzděláním a praxí

Pohlaví	Určitě ano	Spíše ano	Nevím, neposuzuji	Spíše ne	Určitě ne	Celkem
Muž	2	1	1	10	4	18
Žena	9	19	20	25	10	83
Celkem	11	20	21	35	14	101

Zdroj: Vlastní výpočty

6.7.1 Výpočet teoretických četností

Na základě níže uvedeného vzorce mohou být vypočítány teoretické četnosti.

$$n_{oj} = \frac{n_{io} \times n_{oj}}{n}$$

Tabulka 29: Výpočet teoretických četností

Pohlaví	Určitě ano	Spíše ano	Nevím, neposuzuji	Spíše ne	Určitě ne
Muž	1,96	3,56	3,74	6,24	2,49
Žena	9,04	16,44	17,26	28,76	11,50

Zdroj: Vlastní výpočty

Pro testování závislosti byl zvolen χ^2 test pro nezávislost. Aby mohl být tento χ^2 test pro nezávislost využit, je třeba, aby podíl teoretických četností menší než 5 nepřevyšoval 20%. V tomto případě je podmínka splněna, protože podíl teoretických četností menší než 5 je přesných 20%, tudíž χ^2 test pro nezávislost může být použit.

Výpočet χ^2 test pro nezávislost⁶²

$$\chi^2 = \sum \frac{(n_{ij} - n_{oj})^2}{n_{oj}}$$

Tabulka 30: Výpočet χ^2 test pro nezávislost

Pohlaví	Určitě ano	Spíše ano	Nevím, neposuzuji	Spíše ne	Určitě ne	Celkem
Muž	0,00082	1,84	2,01	2,26	0,92	7,03082
Žena	0,00018	0,40	0,43	0,49	0,20	1,52018
Celkem	0,001	2,24	2,44	2,75	1,12	8,551

Zdroj: Vlastní výpočty

Pro rozhodnutí o tom, zda stanovenou hypotézu přijmeme nebo zamítneme, je třeba mezi sebou porovnat χ^2 a $\chi^2_{\alpha(k-1)(m-1)}$, kde k = počet řádků, m = počet sloupců v tabulce pro výpočet χ^2 test pro nezávislost. Dále byla zvolena hladina významnosti (=

⁶² <http://home.zcu.cz/~friesl/hpsb/testchi2.html>

pravděpodobnost chybného zamítnutí testované hypotézy) $\alpha = 0,05$ (5% pravděpodobnost chyby) a počet stupňů volnosti (= kolik různých veličin musí být jednoznačně určeno, aby mohl být popsán stav systému) je 4.

$$\chi^2 = 8,551 < \chi^2_{0,05(4)} = 9,49 \implies H1: \text{potvrzeno}$$

Souhrn:

Na základě χ^2 test pro nezávislost je hypotéza H1 potvrzena, to znamená, že mezi pohlavím a názorem na to, zda plat odpovídá vzdělání a praxi neexistuje žádná závislost.

Pro zjištění síly závislosti byl dále proveden test závislosti pomocí Pearsonova koeficientu kontingence.

Pearsonův koeficient kontingence.⁶³

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = 0,279 \implies \text{velmi slabá závislost}$$

Pomocí Pearsonova koeficientu kontingence byla zjištěna velmi slabá závislost mezi sledovanými znaky (pohlaví a názor na to, zda plat odpovídá vzdělání a praxi).

H2: Více než 80% pedagogů základních škol spatřuje problém v systému odměňování pedagoga ve veřejném školství.

V tabulce 31 je zachycen názor pedagogů na problematiku odměňování pedagoga ve veřejném školství. Z této tabulky je patrné, že 50,50% pedagogů určitě tento problém spatřuje a 32,67% pedagogů problém spíše spatřuje. Odpověď „určitě ano“ a „spíše ano“ zodpovědělo celkem 83,17%. Tito respondenti bez ohledu na pohlaví

⁶³ http://iastat.vse.cz/kontingencni_tab.html

v systému odměňování pedagoga ve veřejném školství spatřují jistý problém. Z toho vyplývá, že H2 je potvrzena.

Tabulka 31: Názor pedagogů na problematiku v systému odměňování v %

Určitě ano	Spíše ano	Nevím, neposuzuji	Spíše ne	Určitě ne
50,50	32,67	11,88	3,96	0,99

Zdroj: Vlastní výpočty

H3: Nadpoloviční většina pedagogů má nějaké informace o kariérním systému odměňování pedagogických pracovníků.

Otázka 18 se zabývá informovaností pedagogů o kariérním systému odměňování pedagogických pracovníků. Z následující tabulky je patrná informovanost respondentů o kariérním systému.

Tabulka 32: Informovanost pedagogů o kariérním systému

	Určitě ano	Spíše ano	Nevím, neposuzuji	Spíše ne	Určitě ne
V %	17,82	29,70	20,79	28,72	2,97
Absolutně	18	30	21	29	3

Zdroj: Vlastní výpočty

Na otázku o informovanosti o kariérním systému odpovědělo 18 respondentů (17,82%), že má určitě informace o kariérním systému, 30 mužů a žen (29,70%) zodpovědělo, že informace o kariérním systému spíše má. Z toho vyplývá, že o kariérním systému je alespoň trochu informováno 48 respondentů celkem. V tomto případě je hypotéza H3 zamítnuta, protože o kariérním systému je informováno pouhých 47,52% respondentů.

H4: Více než 40% pedagogů by přivítalo, aby nynější tarifní systém byl nahrazen novým kariérním systémem.

Z tabulky 33: Názor na změnu tarifního systému kariérním systémem vyplývá, že 13,86% mužů i žen by určitě chtělo, aby nynější tarifní systém byl nahrazen novým kariérním systémem a 26,73% respondentů by tuto změnu spíše přivítalo. Z toho vyplývá, že

o změnu tarifního systému systémem kariérním by mělo zájem celkem 40,59% respondentů (41 osob). Na tomto základě je hypotéza H4 je potvrzena.

Tabulka 33: Názor na změnu tarifního systému kariérním systémem

	Určitě ano	Spíše ano	Nevím, neposuzuji	Spíše ne	Určitě ne
V %	13,86	26,73	44,55	11,88	2,97
Absolutně	14	27	45	12	3

Zdroj: Vlastní výpočty

6.8 Zhodnocení výsledků a doporučení

V této kapitole jsou zhodnoceny dosažené výsledky a navrhnuty doporučení, která by přispěla ke zlepšení současného stavu odměňování ve veřejném školství.

6.8.1 Identifikace problému

V první řadě, aby mohlo dojít ke zlepšení v systému odměňování pedagogů ve veřejném školství, je třeba identifikovat nejdůležitější problémové oblasti, které souvisejí s platy učitelů.

Jedním z nejdůležitějších problémů je personální struktura ve školách. Jde především o to, že ve školách učí pedagogové, kteří jsou již v důchodu a zároveň je ve školách málo zastoupena mladší generace pedagogů, kteří jsou schopni a ochotni do výuky, a celkově do vzdělání, přinést novější metody, způsoby a styly učení. Jak vyplývá i z dotazníkového šetření, tak ve školách je 16% pedagogů, kteří mají započítatelnou praxi delší než 31 let a od toho je možné také odvodit věk jednotlivých pedagogů.

Tento nežádoucí stav struktury pedagogů je určován hlavně odměňováním pedagogických pracovníků. Plat, který dostane začínající pedagog je více než demotivující a proto mladí kvalifikovaní lidé, kteří dosáhli pedagogického vzdělání, nechtějí příliš pracovat ve školství, kde není téměř žádný kariérní postup a při představě, že po celou dobu pedagogické profesu se bude vykonávat téměř jedna a tatáž činnosti, bez toho aniž by bylo možno nějak postoupit výš, se mnoho mladých pedagogů rozhodne využít jiných příležitostí nabízených pracovním trhem.

Dalším nedostatkem, který vyplývá z dotazníkového šetření, je neodpovídající plat dosaženému vzdělání a praxi. V porovnání s ostatními zaměstnanci s vysokoškolským

titulem, kteří jsou zaměstnáváni především v komerční sféře, jsou platové podmínky pedagogů zcela neodpovídající.

Každý pedagog je zařazen do určitého platového stupně a platové třídy a na základě platového tarifu mu je meziročně zvyšován plat dle počtu odpracovaných let. Ovšem plat pedagogického pracovníka je navyšován velmi pomalu a zcela neodpovídá zvyšujícím se cenám, inflaci a platům ostatních pracovníků nejen ve veřejné sféře, ale i ve sféře podnikatelské. Z tohoto vyplývá, což je potvrzeno dotazníkovým šetřením, že ve školství je zaměstnáno malé procento mužské populace, protože dosahovaná výše platu neodpovídá potřebám pro zabezpečení rodiny, především v době, kdy druhý z partnerů je např. nezaměstnaný, na mateřské nebo rodičovské dovolené.

6.8.2 Návrhy řešení

Po té, co jsou hlavní problémy identifikovány, je třeba se nad touto situací zamyslet a navrhnout řešení, která budou zvyšovat spokojenost pedagogů z vykonané práce a tím svoji práci budou odvádět lépe, což bude mít vliv na celou společnost, protože každý z nás má povinnost základní školní docházku absolvovat.

Hlavním krokem ke zlepšení současného stavu je změna tarifního systému. Tento systém by mohl být buď zcela nahrazen kariérním systémem, nebo alespoň částečně kariérním systémem inspirován, protože kariérní systém by napomohl k nepřetržité motivaci pedagoga a učitele by odměňoval dle odvedených výkonů, dále by přispěl k přílivu mladších pedagogů do školství, kteří budou svým žákům předávat znalosti aktivnějším a činorodějším způsobem výuky. Tuto změnu by pravděpodobně přivítali i samotní pedagogové základních škol na Vysočině, protože z dat získaných z dotazníkového šetření vyplývá, že pedagogové nejsou spokojeni se občasným systémem odměňování a i přes změny, které nastaly k 1.1.2011, by přivítali změnu tarifního systému. Stejně tak i z druhé části dotazníkového šetření zaměřeného na názory pedagogů týkajících se kariérního systému plyne, že respondenti se ke kariérnímu systému staví spíše kladně, většina z nich by přivítala, kdyby současný tarifní systém byl nahrazen systémem kariérním.

6.8.3 Možnost využití výsledků v praxi

Data získaná ve výzkumném šetření a závěry z nich vyplývající jsou velice cenné. Mají bezprostřední a vysokou vypovídající hodnotu, která se týká nejen samotného způsobu určování platu pedagoga, ale i mnoha dalších faktorů, které s tímto souvisejí.

Výsledky z dotazníkového šetření mohou být využity v praxi nejen z důvodu, že i ostatní pedagogové, kteří by splnili kritéria výběru výzkumného šetření, budou zastávat obdobné názory ve vztahu k systému odměňování pedagogického pracovníka ve veřejném školství obdobně jako pedagogové, kteří se průzkumu přímo účastnili. Konkrétně se toto vymezení týká pedagogů základních škol v kraji Vysočina.

Poznatky z průzkumu mohou být využity jako významný podklad pro vytváření nových přístupů k systému odměňování pedagogů využitelné v prostřední základních škol či ke zvýšení spokojenosti pedagogů, případně průzkum může posloužit alespoň jako přehled současného stavu odměňování ve veřejném školství a názorů pedagogů.

Vzhledem k tomu, že z dotazníkového šetření vyplývají spíše negativní názory na současný tarifní systém odměňování, je následující kapitola zaměřena na praktické využití výsledků šetření, poskytuje návrhy a doporučení vztahující se k vyššímu uspokojení pedagogických pracovníků základních škol, tedy k zavedení kariérního systému odměňování pedagogů ve veřejném školství.

6.8.4 Shrnutí současného tarifního systému

V současné době je v rámci odměňování pedagogických pracovníků využíván tzv. tarifní systém, jenž je založen na tzv. „věkovém automatu“, který pedagogům zajišťuje pravidelné a pozvolné navyšování platu po celou dobu jejich profesní dráhy ve školství, odvíjí se to od toho, jakého nejvyššího vzdělání dosáhl pedagog a kolik let strávil ve školství. Tudíž z toho vyplývá, že vyšší plat dostane ten, kdo toto zaměstnání vykonává déle.⁶⁴

Mezi klady tarifního systému je možno zařazovat, že pedagogové mezi sebou nepocítují žádnou rivalitu, nemají pocit, že někdo jiný dostane vyšší plat jen kvůli tomu, že je např. šeditelem školy kamarád. Dále také pedagogičtí pracovníci si mohou vypočítat, jaký plat obdrží za několik let, pokud tedy neustále zůstanou ve školství a nedojde ke změně tarifního systému.

⁶⁴ <http://blisty.cz/art/12371.html>

Mezi hlavní zápory tarifního systému patří především to, že tento systém nijak nemotivuje učitele, nevede je k tomu, aby se dále vzdělávali, věnovali více času na přípravu do hodiny a v neposlední řadě udělali cokoliv navíc. Zároveň ředitelé škol nemají možnost lépe ohodnotit začínající učitele schopné a ochotné ještě neustále do výuky přinášet nové přístupy a poznatky, oproti pedagogům s delší započitatelnou praxí, kteří dle platového tarifu mají vyšší plat, ale již několik let, možná i desítek let, učí neustále stejnými metodami, osvědčenými v době začátku jejich pedagogické profese. Dalším problémem u tarifního systému je doba, po kterou pedagog přeruší výkon svého povolání, např. z důvodu dalšího vzdělání nebo zaměstnání v jiném odvětví, mu nebude započítána do jeho praxe, ale v případě, že by si ponechal alespoň jednu vyučovací hodinu by mu praxe započítávána byla. Dalším znevýhodněním je rozdíl mezi pedagogem základní školy a střední školy. Oba jsou odměňováni dle stejného tarifního systému, oba mají titul Mgr. a i přesto pedagog základní školy, i přes vyšší počet vyučovacích hodin, dostane nižší plat než středoškolský učitel.⁶⁵

Z dotazníkového šetření a stručného porovnání kladů a záporů jasně vyplývá, že současný tarifní systém je převážně demotivující a pedagogové by uvítali změnu. Jedním z možných návrhů, jak změnit tarifní systém, je jeho nahrazení kariérním řádem.

6.9 Kariérní řád

Během několik posledních let se neustále hovoří o tom, jaké změny by měly proběhnout, aby pedagogové byli motivováni k výkonu své pedagogické činnosti, tak aby pedagog s tím, čím začne, také nedokončil svůj profesní život. Proto se objevují jisté návrhy na zvedení kariérního řádu.

6.9.1 Kariérní řád pro učitele dle 563/2004 Sb.

Dle zákona 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů je kariérní systém souborem pravidel, která jsou stanovena pro zařazování pedagogů do kariérních stupňů. Kariérním stupněm se rozumí popis činností, odborné kvalifikace a případně dalších kvalifikačních předpokladů, a dále systémem hodnocení, jež je třeba, aby každý pedagog splňoval pro výkon činnosti.

⁶⁵ <http://blisty.cz/art/12371.html>

Zařazení pedagoga do vyššího kariérního stupně, je podmíněno výkonem činností (specializovaných, metodických, metodologických, náročnějších činností především z důvodu psychické náročnosti a vynaložené námahy na přípravu, anebo řídicích činností) a plněním odborné kvalifikace dle § 6 až 21 tohoto zákona a u těch činností, které jsou stanoveny ministerstvem prováděcím právním předpisem, je třeba splnit další kvalifikační předpoklady, mezi které patří pedagogická praxe (výkon přímé pedagogické činnosti) a osvědčení o způsobilosti k výkonu specializované, metodické, metodologické nebo řídicí činnosti, jež jsou vydávány akreditovanou vzdělávací institucí.

Předpokladem pro správné a efektivní fungování kariérního systému je možnost postupu ve škále kariérních stupňů pro pedagogy a zároveň vytvoření perspektivy růstu i pro školský management.

Kariérní systém vyžaduje povinnou certifikaci a povinnost evidence všech osvědčení, která byla vydána vzdělávacími institucemi u Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.⁶⁶

V případě kariérního řádu nebude zohledňován počet odučených let, tak jak tomu je v tarifním systému, dále nebude rozlišována práce pedagoga základní školy a střední školy, protože u každého stupně školství je vyžadována odborná kvalifikace a příprava. Zároveň by bylo vhodné rozlišit aprobaci jednotlivých pedagogů, protože v současné době jsou velmi žádaní učitelé cizích jazyků a výpočetní techniky, tudíž v tomto případě by bylo dobré, aby nástupní plat těchto pedagogů byl vyšší než např. u pedagogů občanských a rodinných nauk nebo výtvarné a hudební výchovy.

Mimo jiné by v rámci kariérního systému byly zachovány nárokové složky platu, jako např. odměny za třídnictví, knihovny a studovny, a nenárokové složky platu. V tabulce 34 jsou popsány zařazení pedagogů a k tomu jsou přiřazeny požadavky na vzdělání spolu s atestací typu A a B a z toho vyplývající plat, který by pedagogovi zařazenému v určitém kariérním stupni náležel.⁶⁷

Možný návrh kariérního řádu pedagogických pracovníků je znázorněn v tabulce 34: Kariérní řád pedagogických pracovníků.

⁶⁶http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_number1=563/2004&PC_8411_p=29&PC_8411_l=563/2004&PC_8411_ps=10#10821

⁶⁷ <http://blisty.cz/art/11877.html>

Tabulka 34: Kariérní řád pedagogických pracovníků

Stupeň	Zařazení	Požadavky	Atestace A	Atestace B	Atestace C	Plat
1	Asistent učitele, učitel mateřské školy	Maturita na střední pedagogické škole	Možnost studovat VŠ při zaměstnání			60% +10% za každou atestaci A nebo B
1b	Nekvalifikovaný učitel (tento stupeň bude platit pouze v přechodné době 1 roku)	VŠ nepedagogická (státní zkouška z odborného předmětu)	Nutnost doplnění státní zkoušky z pedagogiky a psychologie			80% (mínus 10% za každou chybějící státní zkoušku (pedagogika, psychologie))
2	Kvalifikovaný učitel	VŠ pedagogická (státní zkouška z pedagogiky, psychologie a aprobačních předmětů)	1. angličtina; 2. další cizí jazyk; 3. počítačová gramotnost; 4. školský management; 5. školské právo; 6. komunikační výchova; 7. pedagogické a psychologické poradenství; 8. lektor pedagogické praxe (studenti, začínající učitelé);			100% +10% za každou atestaci A nebo B
3	Ředitel	VŠ pedagogická + všechny atestace A				200% +10% za každou atestaci B
4	Inspektor	VŠ pedagogická + všechny atestace A + některé atestace B		1. lektor kredit. programu dalšího vzdělávání pedagog. pracovníků; 2. autor učebních textů; 3. odborná publikační činnost; 4. titul docent, profesor, doktor (za jménem); 5. evaluace ve vzdělávání (tvorba testů atd.)		200% +10% za každou atestaci B

Zdroj: <http://blisty.cz/art/12057.html>

V rámci kariérního řádu by plat učitelů byl tvořen 3 složkami a to složkou základní, nárokovou a nenárokovou. Základní složka platu pedagoga bude tvořena součtem nástupního platu pedagoga a příslušnou atestací, která bude odpovídat vzdělání pedagoga. Nenároková složka bude tvořena platem za činnosti nad stanovený úvazek, dále dle počtu žáků ve třídě a případně za čas, který pedagog stráví třídnictvím, exkurzemi nebo vedením školní knihovny. Nenárokovou složku bude zcela rozdělovat ředitel školy např. s ohledem na odvedené výsledky pedagogů, výsledky jednotlivých žáků.

Jednotlivé atestace, které budou po pedagogích vyžadovány, jsou opět rozděleny do 3 kategorií a to dle typů do teoretické (na základě závěrečného testu), praktické (závěrečná zkouška – např. ECDL, cizí jazyk) a dlouhodobé kategorie (dlouhodobější úspěch v oboru – např. autorství učebnic, titul profesor).

Konkrétní atestace a jejich způsob ověřování bude určován Atestační radou, v tabulce 35 je uveden pouze možný návrh atestací jednotlivých typů:

Tabulka 35: Rozdělení atestací

Atestace A (teoretické)	Atestace B (praktické)	Atestace C (dlouhodobé)
Například: lektor akreditovaného programu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků; školské právo a management; evaluace výsledků vzdělávání (tvorba testů atd.)	Například: světový jazyk (TOEFEL...); počítačová gramotnost (ECDL); komunikační výchova; pedagogické a psychologické poradenství	Například: autorství učebních textů; odborná publikační činnost; vyšší titul než magistr; lektor pedagogické praxe (studenti, začínající učitelé)

Zdroj: http://www.arg.cz/Ok_koncepce/Karierni_rad_ped_prac.htm

Zda pedagog jednotlivou atestaci získá či nikoliv budou pouze na svobodném rozhodnutí učitele a pro obdržení jedné atestace bude nutné absolvovat jinou nižší atestaci. Tyto atestace budou udělovány pouze na základě centrálních testů a zkoušek, jež budou vyhlášovány několikrát ročně a to z důvodu zajištění stejného přístupu všech pedagogů k vyššímu vzdělání. Atestace budou udělovány Atestační radou, jež bude tvořena zástupci vysokých škol, pedagogických center a dalších institucí, jež se zabývají vzděláváním.

V rámci kariérního řádu bude pracovní doba tvořena přímou výukou, didaktickou přípravou a dalším vzděláváním.⁶⁸

Tarifní řád nemotivuje k odbornému růstu, tudíž učitel od promoce spíše stagnuje, zájem o další vzdělávání projevuje pouze malá část pedagogů a ani společnost či odpovědné orgány se nesnaží učitele nijak motivovat ke zkvalitňování procesu výchovy a vzdělávání ve školství. Proto učitel nemá v podstatě žádný důvod své znalosti a dovednosti zlepšovat, inovovat a měnit. Ale pro společnost je to velice důležité, proto tyto tlaky jsou zapojeny do kariérního řádu, který je spojen s postupem a motivací pedagogů ke zvyšování kvality jejich činnosti.⁶⁹

Zavedení kariérního systému musí vycházet ze dvou základních principů. Jedním z nich je, že bude respektovat zákon č. 143/1992 Sb., o platu a zároveň i na tento zákon navazující katalog prací a neopomenutelně bude respektovat platný zákoník práce.

6.9.2 Principy kariérního systému

Kariérní systém je budován na principu rovného přístupu, proto do tohoto systému mohou být zapojeni všichni pedagogičtí pracovníci.

Zařazování pedagogů do jednotlivých kariérních stupňů vychází stejně tak jako u tarifního systému z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání, které je požadováno zákonem. U kariérního systému se tato zásada objevuje především u kategorií pedagogických pracovníků, jež získává odbornou kvalifikaci např. vyšším odborným nebo úplným středním vzděláním, ne pouze vysokoškolským vzděláním.⁷⁰

Zákon č. 317/2005 popisuje kariérní systém u 8 kategorií pedagogických pracovníků a to u učitelů mateřských škol, učitelů všeobecně vzdělávacích, odborných a odborných uměleckých předmětů. 2. stupně základní školy, základní umělecké školy, střední školy, konzervatoř, vyšší odborné školy a učitele 1. stupně základní školy, učitelů praktického vyučování a praktického výcviku, vychovatelů, speciálních pedagogů, pedagogů volného času, psychologů a řídicích pedagogických pracovníků. Tyto kategorie nejsou uzavřeným a konečným výčtem.⁷¹

⁶⁸ http://www.arg.cz/Ok_koncepce/Karierni_rad_ped_prac.htm

⁶⁹ <http://www.karpo.upol.cz/anotace.html>

⁷⁰ <http://www.ucitelskenoviny.cz/?archiv&clanek=4977>

⁷¹ <http://www.msmt.cz/dokumenty/vyhlasaka-c-317-2005-sb>

7 Závěr

Předložená práce je věnována systému odměňování ve veřejném školství.

Hlavním cílem je zhodnocení současného systému odměňování ve veřejném školství. Pozornost byla zaměřena na základní školy, které se nacházejí na území kraje Vysočina, jež jsou veřejnými školami zřízenými jednotlivými obcemi kraje Vysočina. Pro získání potřebných informací o skutečném stavu odměňování ve veřejném školství bylo použito dotazníkového šetření, kterého se zúčastnili ti nejpovolanější, tedy pedagogové základních škol. Z výzkumu byly získány potřebné názory na současné platy učitelů na základě kterých bylo zjištěno, že učitelé nejsou spokojeni s tarifním systémem i přes změny, které nastaly k 1.1.2011 a zároveň by se přikláněli k zavedení kariérního systému odměňování pedagogů ve veřejném školství. Na tomto základě je v práci představen návrh možného kariérního systému, který by mohl být uplatňován při odměňování na základních školách a tím by došlo ke zlepšení spokojenosti a zvýšení motivace učitelů ve školách.

Z tohoto důvodu byl navržený kariérní systém předložen jedné ze základních škol, která se zúčastnila dotazníkového šetření a to ZŠ Na Pražské, Pelhřimov. Byly předloženy výsledky z dotazníkového šetření doplněny o grafické znázornění jednotlivých odpovědí a podrobně představen navržený kariérní systém. Vedení školy zhodnotilo tyto výsledky a souhlasilo, že opravdu by bylo vhodné kariérní systém zavést. Ale vzhledem k tomu, že odměňování pedagogických pracovníků se veřejném školství se řídí předpisy odměňování mezi něž patří především zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, kterým byl založen celý systém odměňování ve veřejné správě a službách, tedy i v podmínkách základních škol, dalšími předpisy je nařízení vlády č. 137/2009 Sb., katalog prací ve veřejných službách a správě a nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, a dalšími podpůrnými zákony, nařízeními vlády a vyhláškami, není možné, aby základní škola sama dle svého rozhodnutí změnila tarifní systém na kariérní. Má pouze možnost se inspirovat kariérním systémem a některé prvky z něj využít. To znamená, že pokud se nejprve nezmění zákony upravující pravidla pro odměňování pedagogů ve veřejném školství, budou pedagogové neustále odměňováni tarifním systémem, za odvedenou práci budou dostávat plat, jako jednu ze základních forem odměňování zaměstnanců v pracovně právních vztazích v České republice.

Plat je určován výhradně jako peněžité plnění za práci pro zaměstnance, kteří jsou zaměstnáváni zaměstnavateli dle zákoníku práce, mezi něž patří např. stát nebo územní samosprávný celek. Plat je zcela přesně definován právními předpisy a výše se neodvíjí od schopnosti firmy produkovat zisky, jako u mzdy, ale je plně financován z veřejných rozpočtů.

Každý plat se skládá z nárokových a nenárokových složek platu, které jsou dále rozdělovány na pravidelné a nepravidelné složky platu. Základní nárokovou složkou platu je platový tarif, který zároveň představuje hlavní možnost rozdělení pracovních pozic z hlediska složitosti, náročnosti a odpovědnosti, která je vyžadována u vykonávané práce. Každý zaměstnanec odměňován platem, je přiřazen do jedné z platových tříd a do jednoho z platových stupňů. Na základě kombinace platové třídy a platového stupně vzniká pedagogovi nárok na platový tarif, jež je pevně stanoven dle jedné ze stupnice platových tarifů neboli tarifních tabulek.

Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v podmínkách školství platných v roce 2010 stanovuje pro pracovníky, kterým je dle zákoníku práce poskytován plat, kvalifikační předpoklady vzdělání, které jsou nutné pro vykonávání práce v jednotlivých třídách, tzn. přiřazuje k jednotlivým platovým třídám nejnižší stupeň vzdělání, jež musí každý zaměstnanec získat, aby mohl být zařazen do určité platové třídy.

Systém odměňování pedagogických pracovníků se v průběhu posledních let mění a vyvíjí. I přesto je odměňování všech státních zaměstnanců založeno na jejich dosaženém vzdělání a délce praxe, případně na výkonu speciálních zkoušek při postupu do vyšších platových stupňů, nikoliv na resortu státní správy. Tento systém v podstatě funguje již několik desítek let, pouze se mění struktura platového tarifu. Např. v roce 1995 se využívalo pouze 12 platových tříd. V té době bylo pro zařazení zaměstnance důležité, aby nejsložitější práci skutečně vykonával, nikoliv, jak je tomu dnes, nebylo důležité, aby rozhodující druh práce byl sjednán v pracovní smlouvě. Do vyšší platové třídy byl v roce 1995 zaměstnanec přeřazen až od doby, kdy tuto složitější práci začal vykonávat. Do roku 2010 se využívalo 16 platových tříd a 12 platových stupňů. Největší změna, ke které došlo během let 1995 - 2010, byla v počtu platových tříd, protože každá platová třída má totožný podíl z celkového rozpětí vlastností prací. Z tohoto důvodu bylo používáno v roce 2010 celkem 16 platových tříd, neboť u dřívější 12 třídní soustavy byli zaměstnanci zařazováni

do stejných tříd, ačkoliv výkon jejich práce zařazení příliš neodpovídal. Další změna v systému odměňování pedagogických pracovníků proběhla k 1.1.2011. Jedná se o změnu v počtu platových stupňů, který je navrhován pomocí započítatelné praxe, jež je stanovena zaměstnavatelem dle míry zápočtu předchozí praxe a náhradní doby. V roce 2010 se využívalo celkem 12 platových stupňů, naopak v roce 2011 se již využívá pouze 5 platových stupňů, tímto došlo k poupravení rozmezí jednotlivých let v rámci započítatelné praxe.

Ačkoliv dochází k těmto změnám, které mají směřovat ke zvyšování spokojenosti pedagogických pracovníků z vykonávané práce, tak se neustále objevují názory na to, že současný tarifní systém je nevyhovující a pedagogové v podstatě nemají žádnou motivaci ke zvyšování své kvalifikace a zlepšování odváděné práce.

V rámci diplomové práce bylo provedeno dotazníkové šetření, které bylo zaměřeno na získání informací o současném stavu odměňování ve veřejném školství spolu s názory na tarifní systém. Hlavním cílem výzkumného šetření je zmapování situace v oblasti odměňování ve veřejném školství u pedagogů základních škol v kraji Vysočina, jež bylo prováděno v průběhu ledna a února roku 2011. Na základě výzkumného šetření je možno ověřit stanovené hypotézy, z nichž jedna testuje závislost mezi pohlavím a názorem na to, zda plat pedagoga odpovídá jeho vzdělání a praxi. Další stanovené hypotézy se vztahují k názorům pedagogů na odměňování ve veřejném školství a postojům ke změnám tarifního systému za systém kariérní.

Důvodem volby anonymního dotazníku je skutečnost, že tato metoda příliš nezasahuje do soukromí respondenta a tím zajišťuje nezneužitelnost poskytnutých údajů. Dále je dotazník nejčastější metodou, která je používána ke zjišťování charakteristických znaků osob při výzkumných šetření v sociálních oblastech.

Na základě dat získaných z dotazníkového šetření mohly být potvrzeny či zamítnuty stanovené hypotézy. Hypotéza H1: Neexistuje závislost mezi pohlavím a názorem na to, zda odpovídá plat pedagoga jeho vzdělání a praxi byla potvrzena na základě výpočtu χ^2 test pro nezávislost. Znamená to, že mezi pohlavím a názorem na to, zda plat odpovídá vzdělání a praxi neexistuje žádná závislost. Dále pro zjištění síly závislosti byl vypočítán Pearsonův koeficient kontingence, na jehož základě je zjištěna velmi slabá závislost mezi sledovanými znaky.

Hypotéza H2: Více než 80% pedagogů základních škol spatřuje problém v systému odměňování pedagoga ve veřejném školství byl na základě výsledků z dotazníkového šetření potvrzena, protože tento problém spatřuje celkem 83,17% pedagogů. Hypotéza H3: Nadpoloviční většina pedagogů má nějaké informace o kariérním systému odměňování pedagogických pracovníků byla naopak zamítnuta, protože o kariérním systému je informováno pouhých 47,52% respondentů. Hypotéza H4: Více než 40% pedagogů by přivítalo, aby nynější tarifní systém byl nahrazen novým kariérním systémem, byla opět potvrzena. O změnu tarifního systému na systém kariérní by mělo zájem celkem 40,59% respondentů, což je celkem 41 pedagogů.

Na základě výzkumného šetření je možno navrhnout jistá doporučení, která by přispěla ke zlepšení současného stavu odměňování ve veřejném školství. Nejprve je ovšem třeba identifikovat nejdůležitější problémové oblasti, které souvisejí s platy učitelů. Tyto problémy vyplývají z dotazníkového šetření. Jedním z problémů je neodpovídající plat dosaženému vzdělání a praxi. V porovnání s ostatními zaměstnanci s vysokoškolským titulem, kteří jsou zaměstnáváni především v komerční sféře, jsou platové podmínky zcela neodpovídající.

Jedním z možných kroků ke zlepšení současného stavu je změna tarifního systému. Dle zákona 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů je kariérní systém souborem pravidel, která jsou stanovena pro zařazování pedagogů do kariérních stupňů, jimiž se rozumí popis činností, odborné kvalifikace a případně dalších kvalifikačních předpokladů, a dále systémem hodnocení, jež je třeba, aby každý pedagog splňoval činnosti. Kariérní systém je budován na principu rovného přístupu, proto do tohoto systému mohou být zapojeni všichni pedagogičtí pracovníci.

Zavedením kariérního systému by napomohlo k nepřetržité motivaci pedagoga a učitel by byl odměňoval dle odvedených výkonů, dále by přispěl k přílivu mladších pedagogů do školství, kteří budou svým žákům předávat znalosti aktivnějším a čínorodějším způsobem výuky.

8 Seznam použitých zdrojů

Literatura:

ALINČE, F., TOMŠÍ, I. *Katalog prací uplatňování podle povolání a platových tříd ve veřejných službách a správě*. 2. aktualizované vyd. Anag, spol. s r. o. 448s. ISBN 80-7263-311-2.

BERKA, V., ŠAUER, B. *Platové poměry zaměstnanců ve školství*. II. vyd. Brno: CERM s.r.o., 1995. 185 s. ISBN 80-85867-83-4.

JOUZA, L. Poradce veřejné správy. *Kolektivní smlouvy ve školství*, 2009, č. 9.

MAJEROVÁ, V., MAJER, E. *Empirický výzkum v sociologii venkova a zemědělství část II*. Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 2009. 275 s. ISBN 978-213-1698-0.

VALENTA, J. *Aplikace platových předpisů ve školství s komentářem a příklady z praxe*. vyd. Anag, 2009. 351 s. ISBN 978-80-7263-544-3.

Řízení ve školství, číslo: 3/2008. vyd. Učitelská unie

Řízení ve školství, číslo: 3 – část 4/2009. vyd. Učitelská unie

Zákony:

Nariadení vlády č. 137/2009 Sb., katalog prací ve veřejných službách a správě [online]. V aktuálním znění. [cit. 15. června 2010]. Dostupné na WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=137%2F2009&number2=&name=&text=>

Nariadení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě [online]. V aktuálním znění. [cit. 15. června 2010]. Dostupné na WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=564%2F2006&number2=&name=&text=>

Vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků [online]. [cit. 15. prosince 2010]. Dostupné na WWW: <<http://www.msmt.cz/dokumenty/vyhlaska-c-317-2005-sb>>

Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústř. orgánů státní správy ČR [cit. 15. června 2010]. Dostupné na WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411?PC_8411_p=7&PC_8411_l=2/1969&PC_8411_ps=10#10821>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce [online]. Zákon v aktuálním znění. [cit. 15. Června 2010]. Dostupné na WWW:
<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=262%2F2006&number2=&name=&text=>

Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon [online]. V aktuálním znění. [cit. 15. června 2010]. Dostupné na WWW:
<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=561%2F2004&number2=&name=&text=>

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů [online]. V aktuálním znění. [cit. 15. června 2010]. Dostupné na WWW:
<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=563%2F2004&number2=&name=&text=>

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů [online]. V aktuálním znění. [cit. 15. prosince 2010]. Dostupné na WWW:
<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/01?PC_8411_number1=563/2004&PC_8411_p=29&PC_8411_l=563/2004&PC_8411_ps=10#10821>

Zákon č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě [online]. V aktuálním znění. [cit. 15. prosince 2010]. Dostupné na WWW:
<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=564%2F2006&number2=&name=&text=>

Internetové stránky:

Chí kvadrát test dobré shody [online]. [cit. 15. prosince 2010]. Dostupné na WWW:
<<http://home.zcu.cz/~friesl/hpsb/testchi2.html>>

Kariérní systém pedagogických pracovníků [online]. [cit. 15. prosince 2010]. Dostupné na WWW: <<http://www.ucitelskenoviny.cz/?archiv&clanek=4977>>

Kariérní řád pro pedagogické pracovníky [online]. [cit. 15. prosince 2010]. Dostupné na WWW: <http://www.arg.cz/Ok_koncepce/Karierni_rad_ped_prac.htm>

Kariérní řád pro učitele [online]. [cit. 15. prosince 2010]. Dostupné na WWW:
<<http://blisty.cz/art/11877.html>>

Kariérní řád pro učitele – 2. kolo diskuze [online]. [cit. 15. prosince 2010]. Dostupné na WWW: <<http://blisty.cz/art/12057.html>>

Kontingenční tabulky [online]. [cit. 15. prosince 2010]. Dostupné na WWW:
<http://iastat.vse.cz/kontingencni_tab.html>

Listina základních práv a svobod [online]. [cit. 15. prosince 2010]. Dostupné na WWW:
<<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>

Platy učitelů [online]. [cit. 15. prosince 2010]. Dostupné na WWW:
<<http://blisty.cz/art/12371.html>>

Projekt kariérového postupu učitelů [online]. [cit. 15. prosince 2010]. Dostupné na WWW:
<<http://www.karpo.upol.cz/anotace.html>>

System vzdělávání v ČR [online]. [cit. 15. prosince 2010]. Dostupné na WWW:
<<http://www.msmt.cz/vzdelavani/system-vzdelavani-v-cr>>

Vzdělávání [online]. [cit. 15. prosince 2010]. Dostupné na WWW:
<<http://www.msmt.cz/vzdelavani>>

Základní školy [online]. [cit. 15. prosince 2010]. Dostupné na WWW:
<<http://www.zakladniskoly.cz>>

9 Přílohy

9.1 Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

„Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů (v Kč měsíčně)

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	6 550	7 110	7 710	8 350	9 060	9 830	10 660	11 570	12 550	13 620	14 780	16 020	17 370	18 850	20 470	22 200
2	do 2 let	6 790	7 370	8 000	8 670	9 400	10 200	11 060	12 000	13 030	14 130	15 340	16 630	18 030	19 570	21 240	23 030
3	do 4 let	7 050	7 650	8 300	9 000	9 770	10 580	11 480	12 460	13 520	14 670	15 920	17 260	18 720	20 300	22 050	23 900
4	do 6 let	7 320	7 940	8 620	9 340	10 140	10 990	11 920	12 930	14 040	15 230	16 520	17 910	19 420	21 070	22 880	24 800
5	do 9 let	7 600	8 240	8 950	9 690	10 520	11 400	12 370	13 420	14 570	15 810	17 140	18 580	20 160	21 860	23 740	25 740
6	do 12 let	7 890	8 550	9 290	10 070	10 920	11 840	12 840	13 930	15 120	16 410	17 800	19 290	20 920	22 690	24 640	26 710
7	do 15 let	8 190	8 890	9 640	10 450	11 340	12 280	13 330	14 450	15 690	17 030	18 470	20 010	21 710	23 550	25 570	27 710
8	do 19 let	8 500	9 230	10 000	10 840	11 770	12 750	13 830	15 000	16 280	17 670	19 160	20 770	22 530	24 440	26 530	28 760
9	do 23 let	8 820	9 580	10 390	11 260	12 220	13 230	14 360	15 570	16 900	18 350	19 890	21 550	23 380	25 360	27 540	29 840
10	do 27 let	9 150	9 940	10 780	11 680	12 680	13 730	14 910	16 160	17 540	19 040	20 640	22 370	24 260	26 310	28 570	30 970
11	do 32 let	9 510	10 320	11 190	12 120	13 160	14 250	15 480	16 770	18 200	19 760	21 420	23 220	25 170	27 310	29 650	32 140
12	nad 32 let	9 870	10 720	11 620	12 580	13 660	14 780	16 070	17 400	18 890	20 510	22 230	24 100	26 120	28 340	30 770	33 350*

9.2 Dotazník pro pedagogy základních škol

DOTAZNÍK PRO PEDAGOGY ZÁKLADNÍCH ŠKOL

Vážení pedagogové,

obracím se na Vás s prosbou o pomoc při realizaci dotazníkového šetření, které je součástí mé diplomové práce zabývající se systémem odměňování ve veřejném školství. Dotazník je zaměřen na zjišťování stavu v této oblasti a získání názorů na změnu systému.

Zaručuji Vám anonymitu. Nepodepisujte se. Vaše odpovědi budou vyhodnoceny hromadně. Po vyhodnocení budou všechny dotazníky zničeny.

U každé otázky jsou předznačené odpovědi nebo vymezeno místo na odpověď. Křížkem označte rámeček, který nejvíce zachycuje skutečnost, případně Vaši odpověď vyplňte do vyznačeného místa.

Děkuji za spolupráci

Markéta Mudrová, studentka Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity

Pohlaví: muž žena

1. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- SŠ
- VOŠ
- VŠ – bakalářské
- VŠ – magisterské
- jiné

2. Kolik let jste zaměstnán(a) v pracovním poměru pedagogického pracovníka ve školství?

- 0 – 4 roky
- 5 – 10 let
- 11 - 15 let
- 16 – 20 let
- 21 – 25 let
- 26 – 30 let
- 31 – více

3. Na jaký pracovní poměr jste zaměstnán(a)?

- hlavní pracovní poměr
- zkrácený pracovní úvazek
- dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti
- jiné

4. Kolik let máte započitatelné praxe?

5. Do jakého platového stupně spadá Váš fixní měsíční plat?.....
6. Do jaké platové třídy spadá Váš fixní měsíční plat?
7. Znáte rozdíl mezi pojmem plat a mzda?
 ano
 ne
 nevím
8. Byl(a) jste seznámen(a) se změnami v tarifním systému, které nastaly 1.1.2011?
 ano
 ne
9. Jakou pravidelnou nadtarifní nárokovou složku platu obsahuje Váš plat?
 příplatek za vedení
 zvláštní příplatek
 specializační příplatek pedagogického pracovníka
 žádnou
 jiné
10. Jakou nepravidelnou nadtarifní nárokovou složku platu obsahuje Váš plat?
 příplatek za noční práci
 příplatek za práci v sobotu a v neděli
 příplatek za výkon přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah
 žádnou
 jiné
11. Jaké nenárokové složky platu získáváte při výkonu pedagogické činnosti?
 plat nebo náhradní volno za práci ve svátek
 odměna
 osobní příplatek
 žádnou
 jiné
12. Je výše Vašeho platu ovlivněna prací přesčas a „suplováním“?
 ano
 ne
 nevím
13. Zahrnuje Váš měsíční plat i nefinanční odměny?
 ano
 ne
 nevím

14. Odpovídá Váš plat Vašemu vzdělání a praxi?
- určitě ano
 - spíše ano
 - nevím, neposuzuji
 - spíše ne
 - určitě ne
15. V čem jste spokojeni s podmínkami souvisejícími se stanovením Vašeho platu?
- výše fixní částky
 - výše pravidelných nadtarifních složek platu
 - výše nepravidelných nadtarifních složek platu
 - podmínky pro stanovení platové třídy a platového stupně
 - jiné
16. V čem nejste spokojeni s podmínkami souvisejícími se stanovením Vašeho platu?
- výše fixní částky
 - výše pravidelných nadtarifních složek platu
 - výše nepravidelných nadtarifních složek platu
 - podmínky pro stanovení platové třídy a platového stupně
 - jiné
17. Spatřujete problém v systému odměňování pedagoga ve veřejném školství?
- určitě ano
 - spíše ano
 - nevím, neposuzuji
 - spíše ne
 - určitě ne
18. Máte nějaké informace o kariérním systému odměňování pedagogických pracovníků?
- určitě ano
 - spíše ano
 - nevím, neposuzuji
 - spíše ne
 - určitě ne
19. Myslíte si, že by kariérní systém pomohl zlepšit finanční podmínky pedagoga?
- určitě ano
 - spíše ano
 - nevím, neposuzuji
 - spíše ne
 - určitě ne

20. Chtěl(a) byste, aby byl nynější tarifní systém nahrazen novým kariérním systémem?

- určitě ano
- spíše ano
- nevím, neposuzuji
- spíše ne
- určitě ne

21. Máte připomínky nebo návrhy řešení, která by podle Vás mohla pomoci zlepšit systém odměňování pracovníků ve veřejném školství (např. zrušení platových tříd a platových stupňů, zavedení kariérního systému, odměňování dle odvedené práce, příplatky za dobré výsledky žáků atd.)?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Dotazník jsem vyplňoval(a) dobrovolně: ano ne

Pokud jste dotazník nevyplnil(a) dobrovolně, sdělte prosím proč:

.....
.....

Děkuji za Váš čas a za pečlivé vyplnění dotazníku.

9.3 Seznam tabulek

Tabulka 1: Příplatek za vedení.....	27
Tabulka 2: Výše zvláštního příplatku	28
Tabulka 3: Seznam povolání a příkladů prací využitelných ve školství.....	34
Tabulka 4: Služebné u učitelů obecných škol.....	35
Tabulka 5: Platové třídy.....	39
Tabulka 6: Uvedené pohlaví v dotazníku	43
Tabulka 7: Dobrovolnost při vyplňování dotazníku	44
Tabulka 8: Nejvyšší dosažené vzdělání v %.....	46
Tabulka 9: Počet let strávených pedagogy v pracovním poměru ve školství v %.....	47
Tabulka 10: Struktura pracovního poměru v %.....	48
Tabulka 11: Struktura započitatelné praxe v %	49
Tabulka 12: Zastoupení platového stupně v %.....	50
Tabulka 13: Zastoupení platové třídy v %.....	51
Tabulka 14: Znalost rozdílu mezi pojmem plat a mzda v %	51
Tabulka 15: Znalost změn tarifního systému k 1.1.2011 v %	52
Tabulka 16: Struktura pravidelných nadtarifních nárokových složek platu v %.....	53
Tabulka 17: Struktura nepravidelných nadtarifních nárokových složek platu v %.....	56
Tabulka 18: Struktura nenárokových složek platu při výkonu pedagogické činnosti v %..	57
Tabulka 19: Vliv práce přesčas a „suplování“ na výši platu v %.....	58
Tabulka 20: Nefinanční odměny v %	59
Tabulka 21: Vztah platu ke vzdělání a praxi v %.....	60
Tabulka 22: Spokojenost s podmínkami souvisejícími se stanovením platu v %	62
Tabulka 23: Nespokojenost s podmínkami souvisejícími se stanovením platu v %	62
Tabulka 24: Názor na problematiku v systému odměňování pedagoga v %.....	63
Tabulka 25: Informovanost o kariérním systému v %.....	64
Tabulka 26: Názor na zlepšení finančních podmínek pomocí kariérního systému	65
Tabulka 27: Vyjádření názoru na změnu tarifního systému systémem kariérním v %	67
Tabulka 28: Vstupní tabulka – Závislost mezi pohlavím a vzděláním a praxí.....	69
Tabulka 29: Výpočet teoretických četností	70
Tabulka 30: Výpočet χ^2 test pro nezávislost.....	70

Tabulka 31: Názor pedagogů na problematiku v systému odměňování v %.....	72
Tabulka 32: Informovanost pedagogů o kariérním systému	72
Tabulka 33: Názor na změnu tarifního systému kariérním systémem.....	73
Tabulka 34: Kariérní řád pedagogických pracovníků.....	78
Tabulka 35: Rozdělení atestací	79

9.4 Seznam grafů

Graf 1: Nejvyšší dosažené vzdělání celkem v %	46
Graf 2: Počet let strávených pedagogy v pracovním poměru ve školství v %	48
Graf 3: Znalost rozdílu mezi pojmem plat a mzda v %	52
Graf 4: Znalost změn tarifního systému k 1.1.2011 v %	53
Graf 5: Struktura pravidelných nadtarifních nárokových složek platu celkem v %.....	54
Graf 6: Struktura pravidelných nadtarifních nárokových složek platu v % (muži).....	55
Graf 7: Struktura pravidelných nadtarifních nárokových složek platu v % (ženy)	55
Graf 8: Struktura nepravidelných nadtarifních nárokových složek platu v %.....	56
Graf 9: Struktura nenárokových složek platu při výkonu pedagogické činnosti v % (celkem)	57
Graf 10: Vliv práce přesčas a „suplování“ na výši platu v %.....	58
Graf 11: Nefinanční odměny v %	59
Graf 12: Vztah platu ke vzdělání a praxi v % (celkem).....	60
Graf 13: Vztah platu ke vzdělání a praxi v % (muži)	61
Graf 14: Vztah platu ke vzdělání a praxi v % (ženy).....	61
Graf 15: Názor na problematiku v systému odměňování pedagoga v % (celkem)	63
Graf 16: Informovanost o kariérním systému v % (muži a ženy)	64
Graf 17: Názor na zlepšení finančních podmínek pomocí kariérního systému v % (celkem)	65
Graf 18: Názor na zlepšení finančních podmínek pomocí kariérního systému v % (muži)	66
Graf 19: Názor na zlepšení finančních podmínek pomocí kariérního systému v % (ženy)	67
Graf 20: Vyjádření názoru na změnu tarifního systému systémem kariérním v %.....	68

9.5 Seznam obrázků

Obrázek 1: Mzdové výdaje	19
Obrázek 2: Základní členění složek platu	24
Obrázek 3: Zápočet předchozí praxe	31
Obrázek 4: Schematické číslování v katalogu prací	33