

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI**

**PEDAGOGICKÁ FAKULTA**

Ústav pedagogiky a sociálních studií

## **Bakalářská práce**

Kateřina Vybíralová

System hodnocení a odměňování  
pedagogických pracovníků ve školství

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně, a to výhradně za použití dále uvedených pramenů a literatury.

V Olomouci dne 18. června 2018

.....

## **Poděkování**

Na tomto místě bych chtěla poděkovat především JUDr. Zdence Novákové, Ph.D. za její vstřícnost, ochotu, cenné rady a připomínky, které mi jako vedoucí mé bakalářce práce při jejím zpracování poskytla.

V Olomouci dne 18. června 2018

# Obsah

<b>ANOTACE.....</b>	<b>6</b>
<b>Úvod.....</b>	<b>7</b>
<b>1 Školství .....</b>	<b>10</b>
1.1 Pojem školství .....	10
1.2 Rozdělení školství .....	11
1.2.1 Regionální školství.....	11
1.2.2 Vysoké školství .....	12
1.3 Právní předpisy vztahující se ke školství .....	12
1.4 Právní předpisy vztahující se k financování školství .....	14
1.5 Školství jako investice.....	15
1.6 Financování školství.....	17
<b>2 Pracovníci ve školství .....</b>	<b>18</b>
2.1 Pedagogický pracovník .....	18
2.2 Předpoklady pro výkon funkce pedagogického pracovníka.....	19
2.2.1 Učitel .....	20
2.2.2 Ředitel školy.....	21
2.2.3 Vychovatel .....	22
2.2.4 Pedagog volného času .....	22
2.2.5 Speciální pedagog .....	22
2.2.6 Psycholog .....	23
2.2.7 Asistent pedagoga .....	23
2.3 Nepedagogický pracovník.....	23
<b>3 Ohodnocení pracovníků.....</b>	<b>24</b>
3.1 Právní úprava odměňování.....	24
3.2 Finanční odměňování .....	26
3.3 Plat a mzda .....	26
3.3.1 Mzda.....	26
3.3.2 Plat.....	27
3.4 Obecné zásady v odměňování .....	27
3.5 Způsob finančního hodnocení učitelů .....	28
3.5.1 Základní složka platu .....	29
3.5.2 Nadtarifní složky platu .....	29

<b>4</b>	<b>Současná situace v hodnocení pedagogických zaměstnanců .....</b>	<b>33</b>
4.1	Stanovení cíle empirické části.....	33
4.2	Metoda sběru dat .....	33
4.3	Cílová skupina a výběr vzorku respondentů .....	34
4.4	Realizace dotazníkového šetření .....	34
4.5	Vyhodnocení získaných dat .....	36
4.6	Shrnutí empirické části.....	46
	<b>Závěr.....</b>	<b>48</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK A SLOVNÍCH SPOJENÍ.....</b>	<b>50</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ A LITERATURY .....</b>	<b>51</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>56</b>
	<b>PŘEHLED PŘÍLOH.....</b>	<b>57</b>

## ANOTACE

<b>Jméno a příjmení:</b>	Kateřina Vybíralová
<b>Katedra:</b>	Ústav pedagogiky a sociálních studií
<b>Vedoucí práce:</b>	JUDr. Zdenka Nováková, Ph. D.
<b>Rok obhajoby:</b>	2018

<b>Název práce:</b>	<b>Systém hodnocení a odměňování pedagogických pracovníků ve školství</b>
<b>Název v angličtině:</b>	<b>The rewarding and evaluation of pedagogical workers in the education system</b>
<b>Anotace práce:</b>	Bakalářské práce je věnována problematice hodnocení a oceňování pedagogických pracovníků ve školství. Teoretická část práce bude vycházet ze studia platných a účinných právních předpisů vztahujících se k dané problematice. V empirické části pak bude provedeno dotazníkového šetření s cílem zmapovat současnou situaci týkající se problematiky hodnocení a odměňování
<b>Klíčová slova:</b>	pedagogický pracovník, hodnocení, oceňování, plat, školství, zaměstnanec
<b>Anotace v angličtině:</b>	The bachelor thesis deals with the rewarding and evaluation of pedagogical workers in education. The theoretical part of the thesis will be based on study of valid and effective legal regulations relating to the given issue. In the empirical part, a questionnaire survey will be carried out in order to map current situation regarding the rewarding and evaluation of pedagogical workers in education.
<b>Klíčová slova v angličtině:</b>	Pedagogical worker, rewarding, evaluation, education system, pay, worker, employee
<b>Přílohy vázané v práci:</b>	Příloha č. 1: Dotazník pro pedagogické pracovníky
<b>Rozsah práce:</b>	61 stran
<b>Jazyk práce:</b>	Český jazyk

## Úvod

Předmětem bakalářské práce „Systém hodnocení a odměňování pedagogických pracovníků ve školství“ by mělo být především zhodnocení současného systému odměňování v oblasti školství, které patří k zásadním odvětvím veřejného sektoru.

Systém hodnocení a odměňování zaměstnanců obecně, nejen ve školství, je v dnešní uspěchané době zřejmě tím nejefektivnějším způsobem, jak zaměstnance, a to nejen ve školství, dostatečně a řádně ocenit práci za již odvedenou práci a zároveň je motivovat k další, co nejlépe odvedené práci, a tím je tak podpořit do další činnosti. Je proto velmi důležité, aby existoval takový systém hodnocení a odměňování, který bude propracovaný a zároveň plně funkční v rámci aktuálních podmínek, jimž bude odpovídat v nejvyšší možné míře a bude splňovat na něj kladená kritéria a požadavky. Mělo by se jednat o systém hodnocení a odměňování, který odpovídá nejen charakteru vykonávané práce, ale také tomu, jaký přínos má ohodnocovaná práce pro společnost. V systému hodnocení a odměňování pedagogických pracovníků stojí tedy na jedné straně pedagog - učitel, který musí zabezpečit své potřeby, a na straně druhé společnost, kdy každá z těchto stran má svá specifická očekávání. Společnost očekává především výsledky v podobě uskutečňování výchovy a vzdělávání, a to včetně předávání schopností a dovedností ze strany pedagoga-učitele uplatnitelných v praktickém životě. Zmíněné schopnosti a dovednosti pedagoga vedou jak k rozvoji individuality jedince a jeho sociální vazeb, tak také ke stimulaci faktorů ovlivňujících ekonomický růst a konkurenceschopnost jedince.

Ačkoliv toto či obdobné téma bylo v rámci bakalářským i diplomových prací několikrát zpracováno, tak i přesto se domnívám, že mohu přinést zcela nový pohled na věc, popř. jiné, inovativní, závěry, které bych velmi ráda promítla v návrhu jak zlepšit nedostatky a slabá místa v systému hodnocení a odměňování zaměstnanců ve školství zejména na základě získaných poznatků od pedagogických pracovníků. Jako velké pozitivum pro opětovné zpracování tohoto tématu vidím taktéž skutečnost, že je nyní velmi aktuálním, a to s ohledem na připravované a projednávané legislativní změny týkající se platových poměrů zaměstnanců ve veřejné správě (kam pedagogičtí pracovníci spadají), neboť i tyto je potřeba stále přizpůsobovat aktuální době a společenské situaci. Nesmíme ovšem zapomínat také na limity těchto změn a možností, kterými jsou v prvním případě dostupné prostředky státního rozpočtu a ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále také „MŠMT“) a také očekávání široké veřejnosti, kdy platové podmínky pedagogických pracovníků musí akcentovat společenské

postavení těchto zaměstnanců a jejich zařazení do „příslušné“ platové skupiny, která je právě ze strany široké veřejnosti očekávána.

V rámci teoretické části bakalářské práce se zabývám vymezením základních pojmů a souvislostí týkajících se výchovně vzdělávací soustavy v ČR, pedagogického pracovníka, školství jako odvětví veřejného sektoru, dosavadních způsobů hodnocení a odměňování a zamýšlených legislativních změn. Teoretická část tak tyto pojmy bude vysvětlovat a pomůže pochopit problematiku hodnocení a oceňování zaměstnanců ve školství.

Praktická část bakalářské práce pak obsahuje vyhodnocení dotazníkového šetření, pomocí kterého jsem zmapovala současnou situaci týkající se problematiky hodnocení a odměňování pedagogických pracovníků ve školství. Na základě výsledků tohoto výzkumu pak v závěru práce předestírám vypracované doporučení, resp. návrh na zlepšení nedostatků a slabých míst v systému hodnocení a odměňování zaměstnanců ve školství, a to vše na základě získaných poznatků od pedagogických pracovníků.



# **TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 Školství

Definovat pojem školství je s ohledem na jeho rozsah velmi obtížné. Školství, jakožto běžně užívaný termín v sobě zahrnuje vzdělávání ve všech jeho možných formách, kterým se budu věnovat v následující kapitole.

## 1.1 Pojem školství

Vzdělávání se nevztahuje pouze k vědění a poznávání, tedy k rozvíjení rozumových schopností, ale i k osvojování si sociálních a dalších dovedností, duchovních, morálních a estetických hodnot, ale také vztahů k ostatním lidem i ke společnosti jako celku, k emocionálnímu a volnímu rozvoji a v neposlední řadě pak ke schopnosti uplatnit se na trhu práce.<sup>1</sup>

Školství představuje pouze obecný termín zahrnující vzdělávání ve všech jeho formách, ale i instituce zabezpečující vzdělávání a podpůrné služby. Pojem školství pak také zahrnuje samotné pracovníky zajišťující vzdělávání a podpůrné služby, jakož i legislativní rámec upravující poskytování vzdělávání a služeb. Tento obecný termín není ani nikterak definován ve školském zákoně<sup>2</sup>, kdy předmětem úpravy školského zákona je předškolní, základní, střední, vyšší odborné a některé jiné vzdělávání ve školách a školských zařízeních, stanovení podmínek, za nichž se vzdělávání a výchova uskutečňuje, vymezení práv a povinností fyzických a právnických osob při vzdělávání a stanovení působnosti orgánů vykonávajících státní správu a samosprávu v oblasti školství.

*„Z ekonomického hlediska školy a vzdělávání vůbec posuzujeme jako jedno z důležitých odvětví veřejného sektoru, které produkuje převážně takové veřejné statky, které rozhodujícím způsobem přispívají ke kultivaci lidského potenciálu V současném školství a vzdělávání se setkáváme v podstatě se všemi třemi základními druhy statků, tj. s čistými veřejnými statky, smíšenými statky i se statky privátními.“<sup>3</sup>* Hlavním ekonomickým a s tím souvisejícím i společenským problémem ve školství a vzdělávání je systém hodnocení, posuzování a měření výsledků jako předpokladu pro získání potřebných finančních nebo materiálních či jiných zdrojů pro tvorbu lidského kapitálu. *„Lidský kapitál je chápán jako objekt, na který působí*

---

<sup>1</sup>Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy. *Národní program rozvoje vzdělání v České republice: Bílá kniha*. Praha: Nakladatelství Tauris, 2001. 98s. ISBN 80-211-0372-8

<sup>2</sup>Zákon č.561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), v platném a účinném znění

<sup>3</sup>PEKOVÁ, Jitka. *Veřejná správa a finance veřejného sektoru*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: ASPI, 2008. s. 241, ISBN 978-80-7357-351-5

*efekty vzdělávání jako statku, a jeho hodnota slouží jako podklad pro příslušné investice do lidského kapitálu.*“<sup>4</sup>

Převedeno do praxe to neznámá nic jiného než na základě získaných podkladů z rozhodování příslušných institucí, které jsou zřizovateli<sup>5</sup> jednotlivých typů škol, určit, které školy a vzdělávací instituce zřídit a provozovat a do jaké míry jim poskytovat finanční nebo materiální podporu.<sup>6</sup>

## **1.2 Rozdělení školství**

Z hlediska financování můžeme školství rozdělit na regionální a vysoké školství. Stávající právní úprava představuje podstatnou změnu v oblasti právního postavení škol a školských zařízení ve srovnání s předchozím právním stavem. Školský zákon umožňuje hned několik právních forem škol regionálního školství, a to v závislosti na tom, kdo je zřizovatelem dané školy. Volba některé z uvedených přípustných forem právního postavení školy je zcela v kompetenci zřizovatele, nejrozšířenější právní forma je školská právnická osoba nebo příspěvková organizace.

### **1.2.1 Regionální školství**

Pojem regionální školství představuje všechny školy a školská zařízení přímo spadající pod dikci školského zákona<sup>7</sup>. Jedná se o školy zřizované územními samosprávnými celky (dále jen „ÚSC“), školy soukromé zřizované fyzickými nebo právnickými osobami, školy zřizované registrovanými církvemi nebo náboženskými společnostmi, kterým bylo přiznáno oprávnění k výkonu zvláštního práva zřizovat církevní školy.<sup>8</sup> Do regionálního školství také zahrnujeme školy zřizované ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (výjimečně i jiným ministerstvem). Výjimku dle předchozí věty tvoří školy zřizované ministerstvem

---

<sup>4</sup>PEKOVÁ, Jitka. *Veřejná správa a finance veřejného sektoru*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: ASPI, 2008. s. 241, ISBN 978-80-7357-351-5

<sup>5</sup>Konkr. se jedná o Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, kraje, obce, jiné správní orgány státní správy, soukromé zřizovatele a církve

<sup>6</sup>PEKOVÁ, Jitka. *Veřejná správa a finance veřejného sektoru*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: ASPI, 2008. s. 241, ISBN 978-80-7357-351-5

<sup>7</sup>Zákon č.561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), v platném a účinném znění

<sup>8</sup>§7 odst. 1 písm. e) zákona č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů (zákon o církvích a náboženských společnostech) v platném a účinném znění

obranu, ministerstvem vnitra, ministerstvem spravedlnosti a ministerstvem zahraničních věcí, kdy se většinou jedná o vojenské či policejní školy.<sup>9</sup>

Pokud bychom regionální školství chtěli definovat dle druhů škol, které do něj spadají, jedná se o souhrn mateřských, základních, středních a vyšších odborných škol.<sup>10</sup>

Regionální školství s téměř 250 tisíci zaměstnanci je tvořeno zhruba 15 tisíci subjekty poskytujícími vzdělávání nebo školské služby. Regionální školství svým rozsahem představuje jeden z nejvýznamnějších segmentů veřejného sektoru, který poskytuje vzdělávání a školské služby pro cca 1,5 milionu dětí, žáků a studentů. Rozsahu regionálního školství pak odpovídá i poměrně vysoká náročnost na zdroje jeho financování. Ačkoliv školské služby a vzdělávání v soukromých a církevních školách a některé vzdělávání ve školách státních a školách ÚSC lze poskytovat za úplatu, jsou hlavním zdrojem ekonomického zabezpečení celého systému finanční prostředky poskytované z veřejných rozpočtů.<sup>11</sup>

### 1.2.2 Vysoké školství

Vysoké školy jsou jako nejvyšší článek vzdělávací soustavy vrcholnými centry vzdělanosti, nezávislého poznání a tvůrčí činnosti a mají klíčovou úlohu ve vědeckém, kulturním, sociálním a ekonomickém rozvoji společnosti.<sup>12</sup> Podle zaměření vysokých škol dělíme vysoké školy na vysoké školy univerzitní a neuniverzitní. Univerzitní vysoké školy mohou vzdělávat studenty v bakalářských, magisterských a doktorských studijních programech, neuniverzitní vysoké školy jen v bakalářských a magisterských studijních programech.<sup>13</sup>

### 1.3 Právní předpisy vztahující se ke školství

Prakticky všechny oblasti lidské činnosti jsou regulovány právem a výjimkou tak není ani školství. Právní předpisy týkající se učitelské profese lze rozdělit do skupiny obsahující

---

<sup>9</sup>§8 zákona č.561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), v platném a účinném znění

<sup>10</sup>§7 zákona č.561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), v platném a účinném znění

<sup>11</sup>Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Analýza současného systému financování školství [online], Praha 2015 [cit. 2016-10-12]. Dostupné z [www.uctelstkenoviny.cz/userfiles/file/analiza\\_financovani\\_skolstvi-msmt\\_2010.doc](http://www.uctelstkenoviny.cz/userfiles/file/analiza_financovani_skolstvi-msmt_2010.doc)

<sup>12</sup>§1 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), v aktuálním a účinném znění.

<sup>13</sup>Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Analýza současného systému financování školství [online], Praha 2015 [cit. 2016-10-12]. Dostupné z [www.uctelstkenoviny.cz/userfiles/file/analiza\\_financovani\\_skolstvi-msmt\\_2010.doc](http://www.uctelstkenoviny.cz/userfiles/file/analiza_financovani_skolstvi-msmt_2010.doc)

právní předpisy, které vymezují práva a povinnosti pedagogických pracovníků obecně, a do skupiny právních předpisů upravujících náplň a rozsah práce pro učitele jednotlivých druhů a stupňů škol. Z uvedeného je patrné, že právní úprava školství má skutečně velký rozsah a prolíná se zde právo soukromé s právem veřejným. Soukromé právo tak obsahuje právní předpisy, kde jsou si jednotlivé subjekty (vč. státu) rovny. Naopak ve veřejném právu najdeme nadřazenost veřejné moci v zákonem vymezených případech vůči ostatním subjektům práva.<sup>14</sup> Právní předpisy týkající se školství pak nalezneme v právních předpisech různé právní síly, tj. v mezinárodních smlouvách, ústavních zákonech, běžných zákonech i podzákonných předpisech jako jsou vyhlášky či nařízení.

Z mezinárodních smluv, které byly Českou republikou (dále jen „ČR“) ratifikovány, určitě stojí za zmínku Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech<sup>15</sup>, který zavazuje ČR uznávat právo každého na vzdělání, s tím že vzdělání bude směřovat k plnému rozvoji lidské osobnosti a její důstojnosti a posílení úcty k lidským právům a základním svobodám a že vzdělání má umožnit všem osobám účinnou účast ve svobodné společnosti, napomáhat k vzájemnému porozumění, snášenlivosti a přátelství mezi všemi národy a všemi rasovými, etnickými a náboženskými skupinami, jakož i k rozvoji činnosti Organizace spojených národů pro zachování míru.<sup>16</sup> Mezi mezinárodní smlouvy týkající se školství dále patří i Úmluva o právech dítěte<sup>17</sup> zakotvující bezplatné a povinné základní vzdělání<sup>18</sup> a také Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod<sup>19</sup>, která stanovuje povinnost respektovat právo rodičů zajišťovat výchovu a vzdělání ve shodě s jejich vlastním náboženským a filozofickým přesvědčením.<sup>20</sup>

Ústavním základem právní úpravy školství v ČR je Listina základních práv a svobod ČR<sup>21</sup>, kde je zakotveno právo každého na vzdělání, zákonné stanovení povinné školní docházky, právo na bezplatné vzdělání v základních a středních školách, dle možností společnosti a schopností občana také bezplatné vzdělání na vysokých školách, možnost zřizování jiných škol než státních a také zákonem stanovenou možností na pomoc státu při

---

<sup>14</sup>BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří, GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. Praha: ASPI 2004. s. 100. ISBN 80-7357-030-0

<sup>15</sup>Vyhláška č. 120/1976 Sb. o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

<sup>16</sup>Čl. 13, část III. Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

<sup>17</sup>Předpis 104/1991 Sb., sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o právech dítěte

<sup>18</sup>Čl. 28 Úmluvy o právech dítěte

<sup>19</sup>Předpis 41/1992 Sb. Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících

<sup>20</sup>Čl. 2 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod

<sup>21</sup>Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

studiu<sup>22</sup> Listina základních práv a svobod ČR dále zajišťuje občanům příslušejícím k národnostním a etnickým menšinám právo na vzdělání v jejich jazyku<sup>23</sup> a zaručuje právo člověka na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu.<sup>24</sup>

Co se týká úpravy školství a vzdělávání na úrovni běžných zákonů, tak nejdůležitějším ze zákonů je zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním a vyšším odborném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů, který má mimořádně velký rozsah a jedná se tak o částečnou kodifikaci právní úpravy vzdělávání v ČR. Dalším ze zásadních zákonů je zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném a účinném znění, který upravuje podmínky výkonu pedagogické profese.

Podstatná část školské legislativy ve školství má podzákonný charakter. Jedná se např. o vyhlášky vztahující se k jednotlivým druhům škol a školských zařízení, které vymezují organizaci a fungování konkrétních druhů škol. Jedná se zejména o následující vyhlášky: (i) Vyhláška MŠMT č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů; (ii) Vyhláška MŠMT č. 48/2005 Sb., o základním vzdělávání a některých náležitostech plnění povinné školní docházky, ve znění pozdějších předpisů; (iii) Vyhláška MŠMT č. 13/2005 Sb., o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři, ve znění pozdějších předpisů; (iv) Vyhláška MŠMT č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných, ve znění pozdějších předpisů; (v) Vyhláška MŠMT č. 74/2005 Sb., o zájmovém vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů.

#### **1.4 Právní předpisy vztahující se k financování školství**

Z hlediska financování regionálního školství ze státního rozpočtu je podstatná část čtrnáctá školského zákona<sup>25</sup>, z hlediska financování regionálního školství z rozpočtu územních samosprávných celků je podstatná část sedmnáctá stejného zákona. Neméně důležitým je z hlediska financování školství zákon o státním rozpočtu v platném a účinném znění vždy pro daný rok<sup>26</sup>. Zákon o státním rozpočtu samozřejmě vždy obsahuje celkové příjmy i výdaje státního rozpočtu, přičemž je členěn do kapitol, kdy kapitola 333 patří právě Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy, která je samozřejmě stěžejní pro financování školství. Dalším ze zákonů týkající se financování školství je zákon č. 306/1999 Sb.,

<sup>22</sup>Čl. 33 Listiny základních práv a svobod ČR

<sup>23</sup>Čl. 25 odst. 2 písm. a) Listiny základních práv a svobod ČR

<sup>24</sup>Čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod ČR

<sup>25</sup>Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), v platném a účinném znění

<sup>26</sup>Aktuálně platný a účinný je zákon č. 474/2017 Sb. o státním rozpočtu České republiky na rok 2018

o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením, v platném a účinném znění, který řeší financování škol zřizovaných soukromými fyzickými nebo právnickými osobami. Zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, v platném a účinném znění, je zase stěžejním právním předpisem pro financování regionálního školství z rozpočtů územních samosprávných celků, protože obsahuje právní úpravu příspěvkových organizací územních samosprávných celků, což je nejčastější právní forma škol a školských zařízení. Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů, v platném a účinném znění (rozpočtová pravidla), má naopak velký význam pro financování škol a školských zařízení zřizovaných registrovanými církvemi nebo náboženskými společnostmi, kterým bylo přiznáno oprávnění k výkonu zvláštního práva zřizovat církevní školy, kdy těmto školám jsou poskytovány finanční prostředky ze státního rozpočtu formou dotace.

Co se týká samotných pedagogických pracovníků, je pro ně důležitý zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném a účinném znění, který definuje pedagogické pracovníky, upravuje kvalifikační předpoklady pro výkon jejich činnosti, jejich další vzdělání a částečně i kariérní systém (viz kapitola 2.2.1 a 2.2.2).

Podrobnější právní úpravu dílčích úseků školství a vzdělávání vč. jeho financování představuje velké množství prováděcích předpisů, kdy se převážně jedná o vyhlášky Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy. Některé záležitosti financování regionálního školství jsou pak upraveny taktéž nařízeními vlády ČR.

Mezi stěžejní pro tuto oblast patří: (i) vyhláška č. 492/2005 Sb., o krajských normativních, platném a účinném znění, která je závazná pro krajské úřady, kde je upraven postup při stanovení krajských normativů či (ii) směrnice MŠMT č. j. 28 768/2005-45, kterou se stanoví zásady, podle kterých provádějí krajské úřady rozpis finančních prostředků státního rozpočtu, kdy jsou zde upraveny zásady pro rozdělování finančních prostředků přidělovaných podle §161 školského zákona krajským a obecním školám a školským zařízením.

Výše uveden výčet právních předpisů je pouze demonstrativní, když zde uvádíme pouze právní předpisy, které mají bezprostřední vliv na financování regionálního školství. Kdybychom chtěli vymezit kompletní výčet právních předpisů dopadajících na oblast školství, byl by podstatně obsáhlejší.

## **1.5 Školství jako investice**

Ekonomickou zvláštností školství pak je velmi pomalá návratnost vkládaných prostředků, neboť hodnota lidského kapitálu se nejčastěji měří podle nejvyššího dosaženého vzdělání ve

vztahu ke kvalitě pracovní síly, respektive k jejím schopnostem a dovednostem. Pomalá návratnost vkládaných prostředků pak souvisí především s časem, který musí uplynout, než jedinec získá požadované vzdělání, a následně s časem, který je třeba k tomu, aby bylo možné posoudit kvalitu pracovní síly. Prostředky vložené do vzdělání jsou tedy poměrně dlouhodobou investicí, nicméně s vysokou návratností a přidanou hodnotou v budoucnu.

O výši uvedené návratnosti investic do vzdělání nás přesvědčuje i zavedená dlouholetá praxe, kdy lze nepochybně hovořit o existenci silné přímé závislosti mezi pracovními schopnostmi a dovednostmi tj. kvalitou pracovní síly a stupněm nejvyššího dosaženého vzdělání. Nelze samozřejmě vyloučit ani existenci výjimek, kdy se ve společnosti objevují jedinci s neobyčejně vysokými dovednostmi a schopnostmi bez odpovídajícího stupně vzdělání a taktéž naopak.

Pro posuzování vztahu mezi poskytnutými prostředky a velikostí dopadu do lidského kapitálu lze použít několik výzkumných metod, avšak užitím žádné z nich nelze získat dostatečně přesná data, ze kterých by bylo možné vyvozovat jednoznačné a konkrétní závěry, když nejsou schopny dostatečně zohlednit kvalitu výstupů v poměru k velikosti vložených prostředků. Kvalita výstupů je zpravidla hodnocena velmi obecně podle schopnosti jedince vykonávat určitou pracovní pozici či mzdové výnosnosti určitého pracovního místa. Vzhledem k tomu, že tuto skutečnost ovlivňuje řada dalších objektivních a subjektivních faktorů, je velmi obtížné objektivně rozhodnout o umístění příslušných zdrojů, jež pomáhají zajistit existenci konkrétních škol a vzdělávacích zařízení.

Cílem ekonomických aktivit v oblasti školství je pokud možno co nejpřesněji zmapovat jaké důsledky mají investice do lidského kapitálu na zvýšení jeho kvality, respektive jeho výkonnosti. Jednou ze zásadních investic do lidského kapitálu jsou pak bezesporu i odměny pracovníku ve školství - ať už se jedná o učitele, lektory či jiné pedagogické pracovníky.

Na tomto místě je třeba poznamenat, že školství a vzdělávání je součástí vzdělávací politiky všech států, neboť úroveň jednotlivých typů škol má následný vliv na hospodářský, kulturní a sociální rozvoj státu. Vzdělání lidí jsou pro stát předpokladem pro udržení hospodářského rozvoje, pro snadnější adaptabilitu na neustále se měnící životní podmínky, pro snadnější zvládnutí nových a náročnějších technologií a v neposlední řadě také pro zajištění produkce kvalitních statků všeho druhu. Vzdělání lidí, tak jsou pro stát velmi pozitivním a nepostradatelným prvkem pro jeho další vývoj a růst.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> PEKOVÁ, Jitka. *Veřejná správa a finance veřejného sektoru*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: ASPI, 2008. s. 241, ISBN 978-80-7357-351-5



## 1.6 Financování školství

Celkové výdaje na vzdělání jsou v různých zemích odlišné a úzce souvisí jak s dlouhodobou ekonomickou situací, tak i s určitým historickým vývojem v dané zemi. Objem celkových nákladů na školství se objektivně vyjadřuje nejčastěji jako procentuální podíl z produkovaného HDP konkrétní země.<sup>28</sup>

Převážná část školství v ČR je financována z některého druhu veřejného rozpočtu, protože školní vzdělání je pokládáno převážně za veřejný statek.<sup>29</sup> V případě, že by vstoupilo v platnost zamýšlené zavedení školného na veřejných vysokých školách, stalo by se terciální školství statkem smíšeným. Stát sám o sobě má zájem nejen na produkci příslušných statků v oblasti školství, ale také na jejich spotřebě. Kvalita vzdělávacího procesu v různých školních zařízeních je kromě jiného závislá na dostatku finančních a jiných prostředků, které má provozovatel školního zařízení k dispozici. Jelikož užitek ze vzdělání lze v řadě případů aspoň z části kvantifikovat, je řada občanů ochotna se podílet na nákladech na příslušnou část vzdělání, když namísto veřejných vysokých škol absolvují vysoké školy soukromé, ale i různé vzdělávací kurzy, které ochotně financují z vlastních zdrojů.

Každý stát zpravidla garantuje každému svému občanovi bezplatné základní vzdělání. Podmínky bezplatného vzdělání se však samozřejmě v každém státě liší, a to především s ohledem na množství finančních prostředků, které do něj příslušný stát může vložit. V prostředí ČR je jako bezplatné vzdělání umožněno absolvování základní a střední školy.

Financování školství v rámci ČR představuje ty finanční prostředky, které jsou ve státním rozpočtu přiděleny do kapitoly Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Druhým základním zdrojem finančních prostředků pro školství jsou příspěvky obcí a měst, a to na hospodářský provoz rozličných předškolních zařízení, školních jídelen, mateřských a základních škol aj. Obce potřebné finanční prostředky na místní školství získávají jako účelovou neinvestiční dotaci ze státního rozpočtu, kterou doplňují ze svých zdrojů.

Z celkových provozních (neinvestičních) výdajů je 60–65% spotřebováno na mzdy pracovníků ve školách. Celkové výdaje na školství se dále ještě zvyšují o výdaje zahrnuté v rozpočtové kapitole státního rozpočtu jako je všeobecná pokladní správa a výdaje některých ministerstev, které se používají pro vzdělávání občanů, jako je Ministerstvo vnitra zajišťující

---

<sup>28</sup>REKTOŘÍK, Jaroslav a kol. *Ekonomika a řízení odvětví veřejného sektoru*. 2. vyd. Praha: Ekopress, s.r.o., 2007. 312 s., ISBN 978-80-86929-29-3.

<sup>29</sup>Pro srov. v případě, že by vstoupilo v platnost zamýšlené zavedení školného na veřejných vysokých školách, stalo by se terciální školství statkem smíšeným.

speciální kvalifikaci příslušníků Policie ČR, Ministerstva obrany, dopravy, spravedlnosti aj.<sup>30</sup> Nesmíme také zapomínat na skutečnost, že pak zvláštní skupinu škol představují církevní školy, mezi které patří například biskupská gymnázia či evangelické akademie, které taktéž navyšují výdaje na školství.

Když se podíváme na konkrétní čísla v ČR, tak v roce 2014 připadla Ministerstvu školství mládeže a tělovýchovy z výdajů státního rozpočtu částka 137.301.155.903,- Kč<sup>31</sup>, v roce 2015 částka 135.904.523.416,- Kč<sup>32</sup>, v roce 2016 částka 142.368.844.867,- Kč<sup>33</sup> a v roce 2017 částka 156.525.862.168,- Kč<sup>34</sup> V letošním roce pak je plánována ze státního rozpočtu pro Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy částka 176.111.709.908,- Kč.<sup>35</sup> Z uvedeného je zcela jasně patrné, že do školství plyne ze státního rozpočtu každý rok více a více finančních prostředků, které je však potřeba správně zhodnotit resp. využít.

## 2 Pracovníci ve školství

Pod pojmem pracovník ve školství se automaticky každému hned vybaví pracovníci pedagogičtí – učitelé, avšak nesmíme zapomínat, že mezi pracovníky ve školství patří také pracovníci nepedagogičtí (jako např. správce budovy, školník či kuchaři ve školní jídelně), kteří také tvoří podstatnou pracovní složkou každé školy, která napomáhá jejímu správnému chodu a podílí se na jejím fungování.

### 2.1 Pedagogický pracovník

Pojem pedagogického pracovníka je jasně definován zákonem, kdy *„Pedagogickým pracovníkem je ten, kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu<sup>36</sup> (dále jen "Přímá pedagogická činnost"); je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo zaměstnancem státu, nebo ředitelem školy, není-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu nebo není-li zaměstnancem státu. Pedagogickým pracovníkem je též zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost*

---

<sup>30</sup>PEKOVÁ, Jitka. *Veřejná správa a finance veřejného sektoru*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: ASPI, 2008. s. 241, ISBN 978-80-7357-351-5

<sup>31</sup>Zákon č. 475/2013 Sb., zákon o státním rozpočtu České republiky na rok 2014

<sup>32</sup>Zákon č. 345/2014 Sb., zákon o státním rozpočtu České republiky na rok 2015

<sup>33</sup>Zákon č. 400/2015 Sb., zákon o státním rozpočtu České republiky na rok 2016

<sup>34</sup>Zákon č. 457/2016 Sb., zákon o státním rozpočtu České republiky na rok 2017

<sup>35</sup>Zákon č. 474/2017 Sb., zákon o státním rozpočtu České republiky na rok 2018

<sup>36</sup>Zákon č.561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), v platném a účinném znění

v zařízeních sociálních služeb.<sup>37</sup> Přímo pedagogickou činnost tak vykonává nejen učitel, ale také pedagoga v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, vychovatel, speciální pedagog, psycholog, pedagog volného času, asistent pedagoga, trenér, metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně či vedoucí pedagogický pracovník.<sup>38</sup>

S pojmem pedagogický pracovník se však setkáme především v zákonech a souvisejících právních předpisech. Naopak ve většině odborné literatury se primárně používá pojem učitel. Učitel zde často bývá označován jako pedagogický pracovník, někdy jsou dokonce chybně oba tyto výrazy používány jako synonyma. Jak je patrné již z výše uvedeného, učitelé a pedagogičtí pracovníci nejsou synonymem, ale učitelé jsou součástí širší profesní skupiny pedagogických pracovníků.

## 2.2 Předpoklady pro výkon funkce pedagogického pracovníka

Zákonem jsou mj. také přesně stanoveny předpoklady, které osoba musí splňovat, aby mohla vykonávat činnost pedagogického pracovníka. Pedagogickým pracovníkem tak může být pouze osoba, která je plně způsobilá k právním úkonům – dle terminologie nového občanského zákoníku<sup>39</sup> se jedná o plnou svéprávnost. Dále pedagogický pracovník musí mít odbornou kvalifikaci pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává, musí být bezúhonný, být zdravotně způsobilý a prokázat znalost českého jazyka. Posuzování zdravotní způsobilosti se pak řídí zvláštním právním předpisem.<sup>40</sup>

Jak je uvedeno shora pedagogický pracovník musí mimo jiné podmínky prokázat znalost českého jazyka s tím, že pedagogický pracovník popř. osoba, která získá odbornou kvalifikaci získanou zákonem<sup>41</sup> v jiném vyučovacím jazyce než českém, je povinna prokázat znalost českého jazyka zkouškou – tuto zkoušku lze vykonat na vysoké škole v rámci programu celoživotního vzdělávání nebo v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků nebo také lze tuto zkoušku vykonat v jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky. V žádném případě ale tato zkouška nenahrazuje kvalifikaci k výuce českého jazyka na základních, středních či vyšších odborných školách. Prokázání znalosti českého jazyka se v několika výjimečných případech nepožaduje, a to u osoby, která bude působit ve škole

---

<sup>37</sup>§2 odst. 1 zákona č.563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném a účinném znění

<sup>38</sup>§2 odst. 2 zákona č.563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném a účinném znění

<sup>39</sup>Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, v platném a účinném znění

<sup>40</sup>Zvláštním právním předpisem je Směrnice Ministerstva zdravotnictví č. 49/1967 Věstníku Ministerstva zdravotnictví o posuzování zdravotní způsobilosti k práci ( reg. V částce 2/1968 Sb.) ve znění pozdějších předpisů

<sup>41</sup>Zákon č.563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném a účinném znění

s jiným vyučovacím jazykem než českým, dále u osoby, která úspěšně vykonala maturitní zkoušku z českého jazyka a literatury, a taktéž u osoby, která vyučuje cizí jazyk nebo konverzaci v cizím jazyce.<sup>42</sup>

### 2.2.1 Učitel

O učitelích, jako podmnožině pedagogických pracovníků, pojednává velké množství odborné literatury jak u nás v ČR, tak samozřejmě v zahraničí. Ačkoliv se s pojmem učitel setkáváme velmi často nejen v odborné literatuře, ale i v běžném životě, není tento pojem téměř nikde přesně vymezen. Z důvodu, že je tento pojem tak známý a široce rozšířený, je automaticky předpokládáno, že je zcela jednoznačný pro každého – jak laika, tak odborníka.

V jazyce běžné neoborné komunikace je pojem učitel bezpochyby zcela jasný a plně srozumitelný. Pojem učitel označuje osobu, která vyučuje ve škole, o čemž se každý člověk v mládí přesvědčil jako žák nebo student. Avšak pro odborné či vědecké účely už definice pojmu učitel není tak jednoznačná. Jednou z možných definic je ta, že učitel *„Je osoba pečující o děti v mateřské školce stejně tak učitelem jako profesor na univerzitě se svými studenty nebo instruktor v cvičebním kurzu pro snížení nadváhy či školitel kandidátů pro diplomatickou službu v Japonsku? Patří mezi učitele např. mistři odborné výchovy v středisku praktické přípravy učňů nebo lektori v astronomickém klubu mládeže?“*<sup>43</sup>

Lze se tedy domnívat, že význam pojmu učitel se v obecném jazyce jeví tak zřejmý, že v odborných pracích z oblasti pedagogiky není vůbec definován. Dokonce ani v pedagogických slovnících a encyklopediích se kupodivu s definicí pojmu učitel většinou nesetkáváme. Existují však samozřejmě i výjimky, kdy definici přeci jen nalezneme a je velmi zajímavé porovnat definice z historického i mezinárodního hlediska, kdy například dle jedné z definic *„je učitel hlavním zprostředkovatelem systematicky upravených a srovnaných poznatků z nejrůznějších oborů vědních ve škole a zároveň vedle otce a matky třetím hlavním činitelem při výchování.“*<sup>44</sup> Dle další z definic *„je učitel jedním ze základních činitelů vzdělávacího procesu, profesionálně kvalifikovaný pedagogický pracovník spoluodpovědný za přípravu, řízení, organizaci a výsledky tohoto procesu.“*<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup>§3 a §4 odst. 2 zákona č.563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném a účinném znění

<sup>43</sup>PRŮCHA, Jan. *Učitel. Současné poznatky o profesi*. Praha: Portál 2002. s. 17. ISBN 80-7178-621-7

<sup>44</sup>KLÍKA, Josef. *Stručný slovník pedagogický*. Praha: Ústřední spolek jednot učitelů v Čechách, 1909. s. 1912

<sup>45</sup>PRŮCHA, Jan, WALTEROVÁ, Eliška, MAREŠ, Jiří. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál 2001. s. 261. ISBN 80-7178-579-2

Ve všech popisech učitelské profese je nutno mít na zřeteli, že socioprofesní skupina učitelů je vnitřně velmi diferencována. Vytvářejí se tak odlišné typologie učitelů. Nejčastěji učitele rozlišujeme podle toho, na kterém druhu a stupni školy pracují. Toto rozlišení je pak reflektováno jak v systému přípravy učitelů, tak v jejich platovém ohodnocení, v pracovních podmínkách aj. Podíváme-li se na konkrétní čísla, tak pro školní rok 2017/2018 jsou dále uvedena, přičemž i zde nalezneme rozlišení učitelů dle druhu a stupně školy. V České republice máme aktuálně 75.379 učitelů základních škol s tím, z čehož 38.667 učitelů učí na 1. stupni základní školy a 36.712 učitelů učí na 2. stupni základní školy.<sup>46</sup> Z uvedených údajů je mimo jiné patrné, že stav učitelů 1. a 2. stupně základní školy je velmi vyrovnaný.

Podíváme-li se do litery zákona tak i zde najdeme rozlišení učitelů podle druhu a stupně školy, na které vyučují, a podle toho jsou na ně taktéž kladeny požadavky na kvalifikaci a pedagogickou způsobilost, které nalezneme v §7 a násl. zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném a účinném znění. Vždy platí, že k odborné způsobilosti musí pedagogický pracovník splňovat shoda uvedené obecné požadavky kladené na všechny pedagogické pracovníky.

### **2.2.2 Ředitel školy**

Ředitelem školy může být pouze fyzická osoba, která splňuje obecné předpoklady pro výkon funkce pedagogického pracovníka<sup>47</sup> a zároveň získala praxi spočívající ve výkonu přímé pedagogické činnosti nebo v činnosti, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření, v řídicí činnosti nebo v činnosti ve výzkumu a vývoji. Délka této praxe se pak liší dle jednotlivých typů škol. Pro výkon funkce pro ředitele mateřské školy je požadovaná praxe v délce 3 roky, pro ředitele základní školy, pro ředitele základní umělecké školy a školských zařízení s výjimkou školských zařízení pro výkon ústavní výchovy, ochranné výchovy a středisek výchovné péče je povinná praxe v délce 4 roky, a pro ředitele střední školy, jazykové školy, konzervatoře, vyšší odborné školy a školských zařízení pro výkon ústavní výchovy, ochranné výchovy a středisek výchovné péče je tato praxe vyžadována v délce 5 let.

Pro ředitele školy zřizované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství,

---

<sup>46</sup>Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy. *Statistické ročenky školství – výkonové ukazatele*<sup>8</sup>[online], Praha 2015 [cit. 2018-05-08]. Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/statisticka-rocenka-skolstvi-vykonove-ukazatele-2016-17>>

<sup>47</sup>§3 zákona č.563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném a účinném znění

platí přísnější podmínky, kdy tímto může být jen ten, kdo vedle výše uvedených předpokladů získal nejpozději do 2 let ode dne, kdy začal vykonávat činnost ředitele školy, znalosti v oblasti řízení školství absolvováním studia pro ředitele škol v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.<sup>48</sup> Tato povinnost se však nevztahuje na ředitele, který znalosti v oblasti řízení školství získal vysokoškolským vzděláním v akreditovaném studijním programu školský management, nebo vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou zaměřeném na organizaci a řízení školství.

### **2.2.3 Vychovatel**

Dalším ze skupiny pedagogických pracovníků, neméně důležitým, je vychovatel. Pro výkon funkce vychovatele je nezbytné získat odbornou kvalifikaci v souladu s §16 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném a účinném znění, kdy u této pedagogické profese je výčet možností, jak získat potřebnou kvalifikaci, skutečně bohatý.

### **2.2.4 Pedagog volného času**

Pedagog volného času, který vykonává komplexní přímou pedagogickou činnost v zájmovém vzdělávání ve školách a školských zařízeních pro zájmové vzdělávání, získává odbornou kvalifikaci jedním z taxativně vymezených způsobů dle §17 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném a účinném znění.

### **2.2.5 Speciální pedagog**

Speciální pedagog získává odbornou kvalifikaci vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném magisterském studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na speciální pedagogiku nebo zaměřené na pedagogiku předškolního věku nebo na přípravu učitelů základní školy nebo na přípravu učitelů všeobecně-vzdělávacích předmětů střední školy nebo na přípravu vychovatelů a doplňujícím studiem k rozšíření odborné kvalifikace uskutečňovaném vysokou školou, anebo studijního oboru pedagogika a doplňujícím studiem k rozšíření odborné kvalifikace uskutečňovaném vysokou školou.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup>Podle §24 odst. 4 písm. a). zákona č.563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném a účinném znění

<sup>49</sup>§18 zákona č.563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném a účinném znění

### **2.2.6 Psycholog**

U psychologa je, jakožto u jediného pedagogického pracovníka, dána jen jediná možnost, jak získat odbornou kvalifikaci, a to výlučně vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném magisterském studijním programu psychologie.<sup>50</sup>

### **2.2.7 Asistent pedagoga**

Asistent pedagoga, který vykonává přímou pedagogickou činnost ve třídě, ve které se vzdělávají děti nebo žáci se speciálními vzdělávacími potřebami, nebo ve škole zajišťující vzdělávání dětí a žáků formou individuální integrace, získává odbornou kvalifikaci způsobem stanoveným v §20 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném a účinném znění.

Pokud ke shora uvedeným požadavkům kladeným na kvalifikaci všech pedagogických pracovníků přidáme ještě obecné požadavky kladené na tyto pedagogické pracovníky, jsou na ně kladené podmínky ve srovnání s jinými, stejně finančně ohodnocenými povoláními, velmi přísné. Samozřejmě je zde nutno podotknout, že ne u všech pedagogických pracovníků se striktně vyžaduje vysokoškolské vzdělání, ale i tak je vždy přesně vymezen obor, ve kterém je možné kvalifikaci pro danou pedagogickou profesi získat.

## **2.3 Nepedagogický pracovník**

Další podstatnou pracovní složkou každé školy, která napomáhá jejímu správnému chodu a podílí se na jejím fungování, jsou pracovníci nepedagogičtí. V této skupině nalezneme především technické a manuální pracovníky (např. školník či uklízečka), administrativní podporu (např. tajemnice, účetní či sekretářka ředitele) a pracovníky školních jídelen (např. vedoucí školní jídelny, kuchaře a pomocné kuchaře). Pro tyto profese samozřejmě požadavky na odbornou kvalifikaci nenalezneme v zákoně č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném a účinném znění, avšak je nutno pátrat v jiných právních předpisech.

Ačkoliv požadavky na tyto pracovníky nejsou tak náročné jako u pedagogických pracovníků, je důležitá správná volba kritérií odpovídajících charakteru činnosti, kterou vykonávají. U nepedagogických pracovníků také nenalezneme definované obecné

---

<sup>50</sup>§19 zákona č.563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném a účinném znění

předpoklady, které musí každý nepedagogický pracovník splňovat, aby danou činnost mohl vykonávat, nicméně požadavky jsou specifikovány pro každé povolání zvlášť.<sup>51</sup>

### 3 Ohodnocení pracovníků

Odměňování a hodnocení pracovníků patří tradičně k nejdůležitějším i nejsložitějším nástrojům personálního řízení a oblast školství tomu není výjimkou. Odměňování zaměstnanců plní řadu funkcí. Jeho úkolem je získat, udržet a motivovat kvalitní pracovníky a přispívat k růstu jejich výkonu či produktivity. Cílem je vytvořit takovou strukturu, resp. diferenciaci mezd, která odpovídá přínosu, náročnosti a odpovědnosti pracovních míst, ale i osobním výsledkům jednotlivých zaměstnanců, a která je tak zaměstnanci vnímána jako spravedlivá.

#### 3.1 Právní úprava odměňování

Jedním ze základních předpisů upravující odměňování ve školství je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném a účinném znění, který se vztahuje primárně na školy a školská zařízení jiných zřizovatelů, než jsou orgány veřejné správy – jedná se tedy o školy soukromé či církevní, ale obsahuje také právní úpravu použitelnou pro školy veřejné. Pro odměňování učitelů jsou pak důležitá ustanovení týkající se průměrného výdělku<sup>52</sup> pro pracovní právní účely.

Z podzákoných právních předpisů pak mezi základní předpisy upravující odměňování ve školství patří zejména Nařízení vlády 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<sup>53</sup>. Dalším z podzákoných předpisů o odměňování je také: (i) Nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě<sup>54</sup>, (ii) Nařízení vlády o katalogu prací ve veřejných službách a správě<sup>55</sup> stanovující zařazení prací ve veřejných službách a správě do platových tříd zaměstnanců, jimž je za práci poskytován plat, (iii) Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, platném a účinném znění je stanovující finanční ohodnocení pracovníků ve

---

<sup>51</sup>Otevřená a všem dostupná databáze povolání spravovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Údaje platné ke dni 6.6.2018. Dostupné online: <https://www.nsp.cz/>

<sup>52</sup>§351 a násl. zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, v platném a účinném znění

<sup>53</sup>Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., nařízení vlády 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 v platném a účinném znění

<sup>54</sup>Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném a účinném znění

<sup>55</sup>Nařízení vlády č. 222/2010 Sb. o katalogu prací ve veřejných službách a správě



veřejné správě vč. učitelů. Toto nařízení pak konkrétně upravuje kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd, způsob zařazování do platových tříd, podmínky pro určení započitatelné praxe, okruh uvedených zaměstnanců, u kterých může zaměstnavatel určit zvláštní platový tarif, výši příplatků za práci ve ztíženém pracovním prostředí a rozdělení prací podle pracovních podmínek do skupin v závislosti na míře zátěže lidského organismu.

K těmto základním předpisům pak v našem právním řádu najdeme i podpůrné právní předpisy, které řeší otázky souvisejících s odměňováním. Vedle těchto uvedených, které tedy přímo nastavují podmínky odměňování zaměstnanců ve školství, existuje řada dalších, které je třeba taktéž brát v úvahu. Většinou jde o právní normy, které sice samy o sobě neobsahují ustanovení o podmínkách odměňování, ale nastavují podmínky pracovněprávní a jiné, jež v konečném důsledku ovlivňují i platové náležitosti.

Z norem podzákoných pak je nutno zmínit: (i) vyhlášku ministerstva práce a sociálních věcí ČR o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad<sup>56</sup>, ve které jsou zakotveny aktuální sazby jednotlivých náhrad při služebních cestách učitelů, (ii) Nařízení vlády o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků<sup>57</sup>, ve kterém najdeme ustanovení o stanovující rozsah přímé pedagogické činnosti a tím i nastavení podmínky pro proplácení přímé pedagogické činnosti vykonávané nad stanovený rozsah tj. neúvazkové hodiny, a v neposlední řadě také (iii) vyhláška MŠMT o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků<sup>58</sup>, která stanovuje podmínky pro výkon specializovaných prací a s tím souvisejícím nároku na příplatek.

---

<sup>56</sup>Vyhláška č. 463/2017 Sb. o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad

<sup>57</sup>Nařízení vlády č. 75/2005 Sb. o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků

<sup>58</sup>Vyhláška č. 315/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků

### 3.2 Finanční odměňování

Smyslem odměňování učitelů a pedagogických pracovníků je spravedlivě ocenit jejich skutečný výkon a efektivně jej stimulovat k účelnému vykonávání sjednané práce a hlavně dosahování žádoucího výkonu.<sup>59</sup>

Základním pojmem v odměňování nejen ve školství je plat, ale nesmíme zapomenout také na další formy odměňování a peněžité plnění. „*Pojem plat je základním pojmem užívaným pro odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě.*“<sup>60</sup> Je potřeba tento pojem jednoznačně odlišovat od dalších forem peněžitého plnění a odměny za práci, které jsou definovány různými právní předpisy, jako je mzda a odměna, a případně také od dalších pojmů, které však již s platem souvisí, jako jsou náhrada platu, odstupné, cestovní náhrady apod.

### 3.3 Plat a mzda

Pojmy plat a mzda jsou základními pojmy v oblasti odměňování zaměstnanců v pracovně právních vztazích. Základní oporu pro stanovení definice každého z těchto dvou pojmů nacházíme primárně v čl. 28 Listiny základních práv a svobod ČR, podle kterého mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci s tím, že podrobnosti stanoví příslušný zákon. Následovalo pak přijetí zákonů, které rozlišily pojem plat a mzda. Kromě existence dvou samostatných právních úprav pro každou z těchto forem odměňování, lze základní rozdíl mezi mzdou a platem spatřovat ve způsobu stanovení podmínek pro odměňování v každé z těchto forem.

Rozdíly mezi mzdou a platem přináší také zásadní odlišnosti v možnostech kolektivního vyjednávání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v oblasti odměňování.

#### 3.3.1 Mzda

Tento pojem je používán výlučně pro označení odměny za práci zaměstnanců u zaměstnavatelů, na něž se vztahuje zákoník práce. Ve školství tento pojem představuje příjem zaměstnanců soukromých a církevních škol. U mzdy je charakteristická smluvní

---

<sup>59</sup>ŠIKÝŘ, Martin, BOROVEC, David, LHOTKOVÁ, Irena. *Personalistika v řízení školy*. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2012. s. 117. ISBN 978-80-7357-901-2

<sup>60</sup>VALENTA, Jiří. *Aplikace platových předpisů ve školství*. 1.vyd. Olomouc: ANAG s. r. o, 2005. s. 9. ISBN 80-7263-299-X.

volnost při určení její výše, jednotlivých složek i podmínek pro jejich přiznání. Právní předpisy stanoví pouze výši minimální mzdy tj. minimální mzdové nároky zaměstnance.<sup>61</sup>

### 3.3.2 Plat

Na rozdíl od mzdy je pojem plat používán výlučně pro označení odměny za práci zaměstnanců škol a školských zařízení zřizovaných orgány veřejné správy – obcemi, svazky obcí, kraji a ministerstvy. Zásadním rozdílem mezi mzdou a platem je také v tom, že plat jakožto způsob odměňování je přesně definován právními předpisy nejen co do formy, ale taktéž co do podmínek přiznání nároku na jeho jednotlivé složky, a většinou taktéž výše jednotlivých složek je upravena právními předpisy.

Hlavní důvodem uvedeného rozdílu mezi platem a mzdou je především skutečnost, že finanční prostředky na platy se neodvíjejí od schopnosti společnosti resp. právnické osoby produkovat zisk, ale jsou z části popř. v plné výši poskytovány přidělením z veřejných rozpočtů, tj. ze státního rozpočtu nebo z rozpočtů územních samosprávných celků. Tyto zdroje jsou předem limitované a definované, a proto právní předpis musí již předem stanovit jasné limity a pravidla pro strukturu a výši platu zaměstnanců ve veřejných službách a správě.<sup>62</sup>

### 3.4 Obecné zásady v odměňování

Stěžejní zásadou v odměňování je zásada rovnosti v odměňování, přičemž bychom se jí měli v odměňování primárně řídit. Tato zásada vycházející z práva Evropské unie a zakotvená také v zákoníku práce<sup>63</sup> stanoví, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Tato zásada je natolik významná, že se od ní nelze odchýlit, což lze dovodit i ze skutečnosti, že zákonodárce zdůraznil tuto zásadu rovnosti i v základních zásadách pracovněprávních vztahů obsažených v zákoníku práce,<sup>64</sup> kde je mimo jiné zakotvena i zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.<sup>65</sup> Pro účely naplnění rovnosti v odměňování je nutné dodržovat kritéria pro poskytování mzdy nebo platu, která jsou upravena v §109 odst. 4 zákoníku práce, kdy mezi tato kritéria patří složitost práce, odpovědnost práce, namáhavost práce, obtížnost

<sup>61</sup>VALENTA, Jiří. *Aplikace platových předpisů ve školství*. 1.vyd. Olomouc: ANAG s. r. o, 2005. s. 9. ISBN 80-7263-299-X

<sup>62</sup>VALENTA, Jiří. *Aplikace platových předpisů ve školství*. 1.vyd. Olomouc: ANAG s. r. o, 2005. s. 9. ISBN 80-7263-299-X

<sup>63</sup>§110 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném a účinném znění

<sup>64</sup>§ 110 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném a účinném znění

<sup>65</sup>VALENTA, Jiří. *Nový zákoník práce ve školské praxi*. 1.vyd. Karviná: Paris, 2005. 414 s. ISBN 80-239-7620-6

pracovních podmínek, pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky. Bližší rozvedení těchto bodů pak nalezneme v §110 odst. 2 a násl. zákoníku práce.

Další ze zásad odměňování pracovníků je zásada minimální mzdy, která vychází z Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech zaručující minimální odměnu za práci potřebnou ke slušnému životu pracovníků a jejich rodin jako základní lidské právo.<sup>66</sup> Aktuální výše minimální mzdy je pak vždy upravena na základě zákonného zmocnění nařízením vlády, vždy v platném a účinném znění. Pro úplnost je pak vhodné uvést, že do výše minimální mzdy se nikdy nezapočítává plat ani mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci apod.

Náš právní systém zná kromě pojmu minimální mzda ještě zásadu zaručené mzdy, což může být do jisté míry i dosti matoucí. Zaručená mzda představuje ve smyslu §112 odst. 1 zákoníku práce mzdu nebo plat, na který zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu či mzdového nebo platového výměru. V současné době rozlišujeme osm úrovní nejnižší úrovně zaručené mzdy přiřazených k osmi skupinám prací. K příslušným skupinám jsou pak zaměstnanci zařazováni podle platové třídy.<sup>67</sup>

### **3.5 Způsob finančního hodnocení učitelů**

Z pohledu určování platu pedagogických a nepedagogických pracovníků klíčové ustanovení §122 zákoníku práce, podle kterého plat těmto pracovníkům určuje zaměstnavatel - v tomto případě ředitel školy, a to podle zákoníku práce, nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě a jeho mezích podle kolektivní smlouvy (je-li ve škole mezi zaměstnavatelem a místní odborovou organizací uzavřena), popřípadě vnitřního předpisu vydaného zaměstnavatelem v souladu s §305 zákoníku práce. Kromě tohoto schématu se musí škola též řídit zásadou upravenou v §122 odst. 1 zákoníku práce, která stanoví, že plat není možné určit jiným způsobem, v jiném složení a v jiné výši, než stanoví zákoník práce a prováděcí právní předpisy, vyjma případů, na které se vztahuje zvláštní úprava. V tomto případě tak platí soukromoprávní zásada „co není dovoleno, je zakázáno“.

---

<sup>66</sup>VYSOKAJOVÁ, Margerita., KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša. *Zákoník práce komentář*. 2. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, s. 200–201. ISBN 978-807357-327

<sup>67</sup>ŠIKÝŘ, Martin, BOROVEC, David, LHOTKOVÁ, Irena. *Personalistika v řízení školy*. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2012. s. 120-121. ISBN 978-80-7357-901-2

### 3.5.1 Základní složka platu

Při stanovení konkrétní výše platu pedagogického pracovníka se pak postupuje tak, že nejprve je třeba určit platovou třídu. Pedagogický pracovník je zařazen do platové třídy v souladu s §123 zákoníku práce. Náš právní řád zná celkem 16 platových tříd s tím, že jednotlivé pracovníky zařazujeme podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací, tj. do platové třídy, v jejímž rámci je tato nejnáročnější práce zahrnuta podle nařízení vlády o katalogu prací ve veřejných službách a správě. Podmínkou vyplývající z uvedeného nařízení vlády je, že zaměstnanci jsou do příslušné platové třídy zařazeni, pokud splňují potřebné vzdělání dle §2 odst. 1 tohoto nařízení vlády.

V souvislosti s podmínkami na odbornou kvalifikaci a vzdělání učitelů resp. pedagogických pracovníků, uvedených v předchozích kapitolách této práce, je nutné upozornit, že podmínku dosaženého vzdělání pro účely odměňování mohou pedagogičtí pracovníci splnit, aniž by současně dosáhli zákonem<sup>68</sup> požadovaného vzdělání.<sup>69</sup>

Po zařazení do platové třídy se zaměstnanci v souladu se zákonem<sup>70</sup> zařazují rovněž do platového stupně, a to podle započitatelné praxe. Do započitatelné praxe patří kromě doby dosažené praxe, také doba péče o dítě a doba výkonu vojenského základní (náhradní) služby nebo civilní služby. Přesné podmínky započitatelné praxe a jejího započtení pak stanoví zákon.<sup>71</sup>

Na základě výše uvedeného určení platové třídy a platového stupně pak zaměstnanci náleží platový tarif. Platové tarify se stanoví v 16 třídách a v každé z nich navíc ještě v platových stupních. Platové tarify jsou konkretizovány v §123 odst. 5 zákoníku práce.

### 3.5.2 Nadtarifní složky platu

Konečnou výši platu zaměstnance krom platového tarifu ještě ovlivňují tzv. nadtarifní složky platu. Nadtarifní složkou platu rozumíme příplatky poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci k jeho platovému tarifu, které dělíme na nárokové a nenárokové složky, na což se v praxi často zapomíná, případně se aplikuje nesprávný postup při poskytování této složky. Zajdeme-li případně do konečných důsledků, může mít toto pochybení za následek až

---

<sup>68</sup>Zákon č.563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném a účinném znění

<sup>69</sup>ŠIKÝŘ, Martin, BOROVEC, David, LHOTKOVÁ, Irena. *Personalistika v řízení školy*. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2012. s. 122-123. ISBN 978-80-7357-901-2

<sup>70</sup>§123 odst. 4 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném a účinném znění

<sup>71</sup>§4 odst. 2 a násl. nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, platném a účinném znění

pracovněprávní spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy zaměstnanec se domáhá svého nároku na příslušnou složku plat.

Nárokovou složkou platu pak rozumíme nárok na plnění, který je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci za předpokladu, že zaměstnanec splní stanovené podmínky. Mezi nárokové složky platu pak patří:

- Příplatek za vedení - přísluší vedoucímu zaměstnanci podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce;
- Příplatek za noční práci;
- Příplatek za práci v sobotu a v neděli;
- Plat nebo náhradní volno za přesčas;<sup>72</sup>
- Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí;
- Zvláštní příplatek <sup>73</sup> - typický příplatek, se kterým se u pedagogických pracovníků můžeme setkat. Jedná se o příplatek za práci třídního učitele, příplatek za práci učitele učební či soustavné praxe spočívající v soustavném dohledu nad žáky, příplatek za práci ve třídách, v nichž jsou zařazeny žáci z více ročníků (typické pro vesnické školy), příplatek za práci se žáky se speciálními vzdělávacími potřebami;
- Příplatek za rozdělenou směnu;
- Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah – tento příplatek přísluší každému pedagogickému pracovníku za hodinu přímé pedagogické činnosti, kterou vykonává nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy, podle zvláštního předpisu;<sup>74</sup>
- Specializační příplatek pedagogického pracovníka;
- Cílová odměna – jedná se o snahu stimulovat zaměstnance během pracovního výkonu a posílit tak efektivitu práce;
- Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek.

Nenároková složka platu představuje složku platu, na kterou vzniká nárok až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání, a to bez ohledu na splnění předpokladů či jiných podmínek stanovených pro její poskytování nebo pro její výši. Mezi nenárokové složky platu pak patří:

- Osobní příplatek;

---

<sup>72</sup>Bliže definováno v ust. §127 odst. 1 zákoníku práce

<sup>73</sup>Bliže definováno v ust. §129 zákoníku práce

<sup>74</sup>Nářízení vlády č. 75/2005 Sb. o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků

- Odměna.<sup>75</sup>

Každý z pedagogických pracovníků tak má kromě základního platového tarifu mnoho možností, jak si finančně přilepšit a na druhou stranu zaměstnavatel má možnost, jak zaměstnance správně motivovat.

---

<sup>75</sup>ŠIKÝŘ, Martin, BOROVEC, David, LHOTKOVÁ, Irena. *Personalistika v řízení školy*. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2012. s. 124-130. ISBN 978-80-7357-901-2

# **EMPIRICKÁ ČÁST**



## 4 Současná situace v hodnocení pedagogických zaměstnanců

V předchozích kapitolách této bakalářské práce jsou vysvětleny základní pojmy, principy, metody a formy, které lze použít při hodnocení a odměňování pracovníků ve školství, a to jak pedagogických tak nepedagogických. V návaznosti na teoretickou část, je neméně důležitá i analýza jaká je skutečná situace na školách co se odměňování a hodnocení zaměstnanců týká. Toto bylo cílem dotazníkového šetření s názvem „systém hodnocení a odměňování pracovníků ve školství“, které bylo zaměřeno výlučně na pedagogické pracovníky základních škol.

### 4.1 Stanovení cíle empirické části

V první fázi výzkumu musí být stanoven cíl, který bude v následných částech bakalářské práce. Hlavním cílem empirické části této bakalářské práce je zhodnocení současného systému odměňování pedagogických pracovníků v oblasti školství, které patří k zásadním odvětvím veřejného sektoru.

Z tohoto hlavního cíle práce vyplývají dílčí celé empirické části této bakalářské práce a to:

- a) Zjistit jaké jsou podmínky a aktuální situace v odměňování pedagogických pracovníků
- b) Zjistit jaký je pohled na odměňování samotných pedagogických pracovníků, zda jsou spokojeni

Teoretickým podkladem pro empirickou část této bakalářské práce pak jsou informace obsažené v teoretické části.

### 4.2 Metoda sběru dat

Dotazník resp. dotazníkové šetření můžeme řadit mezi nejpoužívanější metody nejčastějším užívaným nástrojem sběru dat. Dotazník můžeme charakterizovat určitý způsob kladení otázek v písemné podobě a získávání taktéž písemných odpovědí<sup>76</sup> nebo dotazník můžeme charakterizovat jako soustavu předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou promyšleně seřazeny, a na které dotazovaná osoba (respondent) odpovídá písemně.<sup>77</sup> Dotazníkové šetření je řazeno mezi metody kvantitativního výzkumu, které umožňují získat za krátký časový úsek velké množství informací od většího počtu respondentů než například interview.

---

<sup>76</sup> GAVORA, Peter. Úvod do pedagogického výzkumu. Brno: Paido, 2010. 261 s.. ISBN 978-80-7315-185-0

<sup>77</sup> CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: Základy kvantitativního výzkumu. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. 272 s.. ISBN 978-80-247-5326-3

Jelikož v rámci empirického šetření bylo třeba oslovení většího množství respondentů, byla tato metoda vyhodnocena jako nejvhodnější pro realizaci empirického šetření. Dalším důvodem zvolení této metody je snadná realizace, která časově nezatěžuje respondenty, hospodárnost a rychlost distribuce připravených dotazníků mezi respondenty.

### 4.3 Cílová skupina a výběr vzorku respondentů

Při výběru respondentů v rámci pedagogického výzkumu jsou důležité dva pojmy – základní a výběrový soubor. „*Pojmem základní soubor rozumíme všechny prvky (osoby, situace), které patří do zkoumané skupiny, výběrovým souborem (výběrem, vzorkem) rozumíme určitou část prvků vybranou ze základního souboru, která základní soubor zastupuje (reprezentuje)*“<sup>78</sup>

Základním souborem tohoto dotazníkového šetření tak jsou všichni pedagogičtí pracovníci ve školství.

Cílovou skupinu tj. výběrový soubor tohoto dotazníkového šetření představovali pedagogičtí pracovníci – učitelé na základních školách. Osloveni byli učitelé různého věku, kteří vyučují na prvním či druhém stupni základní školy ve Středočeském kraji a hlavním městě Praze. Jejich výběr byl pak v rámci uvedených kritérií náhodný.

### 4.4 Realizace dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření bylo provedeno anonymně. Dotazník byl sestaven a distribuován elektronicky prostřednictvím webových stránek tak, aby byla co nejlépe zachována anonymita respondentů a nebylo možné nijak dohledat jméno ani příp. emailovou adresu. Informace o tom, že byl dotazník vyvěšen na dané webové schránce, byla respondentům předána prostřednictvím kontaktních osob na jednotlivých školách, které tuto informaci distribuovali dále mezi respondenty. Tyto kontaktní osoby evidovaly a předaly informaci o počtu osob, kterým dotazník byl distribuován. Samotné otázky byly taktéž koncipovány tak, aby byla zachována zásada anonymity.

V úvodu dotazníku byli respondenti seznámeni s účelem dotazníkového šetření, způsobem jak budou výsledky šetření využity a poděkováním za ochotu vyplnit dotazník.

Mezi respondenty bylo distribuováno v průběhu měsíce dubna 2018 celkem 232 dotazníků a při výzkumném šetření bylo vráceno 129 dotazníků. V rámci vrácených dotazníků

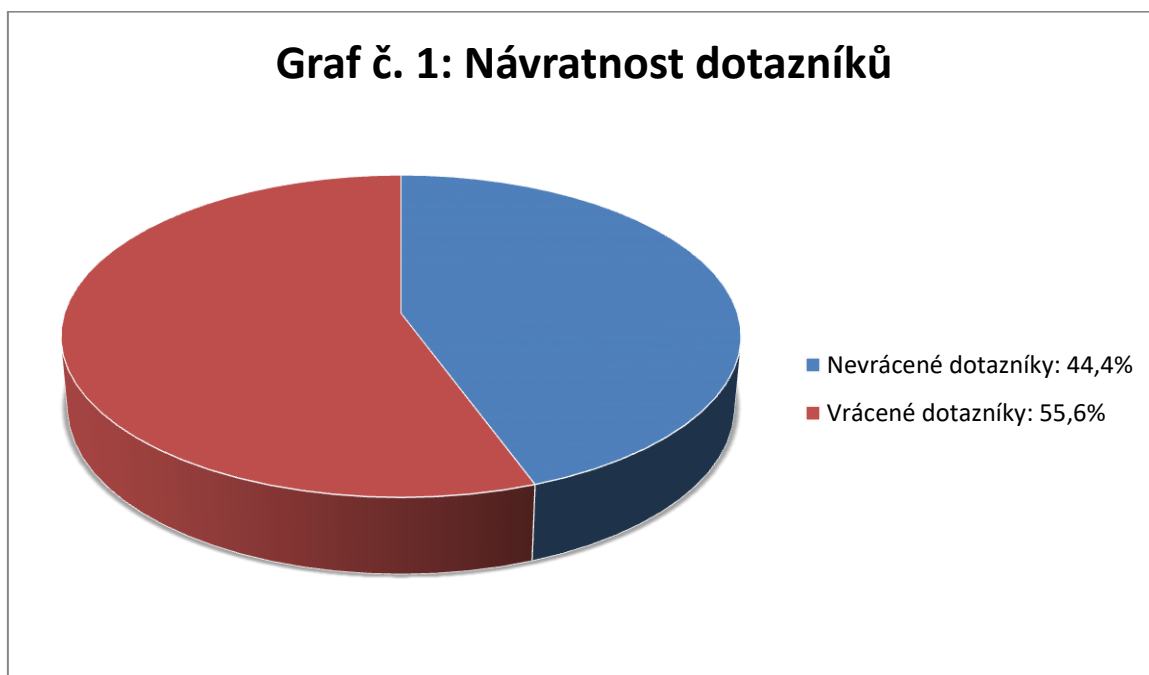
---

<sup>78</sup> CHRÁSKA, Miroslav, KOČVAROVÁ Ilona. *Kvantitativní design v pedagogických výzkumech začínajících akademických pracovníků*. 1. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, 2014. s. 14 ISBN 978-80-7454-420-0.

pak byly i ty, které byly vyplněny pedagogickými pracovníky nespádajícími do výběrového souboru respondentů. Tyto dotazníky byly 3 a byly vyřazeny. Vyhodnoceno tak bylo 126 dotazníků.

Výše uvedené tak znamená návratnost ve výši 55,6 %. K návratnosti dotazníku je však nutno podotknout, že „pokud rozesíláme dotazníky poštou, musíme počítat s poměrně malou návratností, zvláště u dotazníků anonymních. Údaje o průměrné návratnosti se v literatuře rozcházejí, ale jsou zhruba v intervalu od 30% do 60%. Prakticky to znamená, že u dotazníků rozesílaných poštou je třeba rozesílat alespoň dvojnásobek dotazníků ve srovnání s požadovaným rozsahem výběru.“<sup>79</sup> S ohledem na uvedenou návratnost vyplněných dotazníků dotazníkového šetření k této bakalářské práci tak zcela odpovídá uvedenému rozmezí. Jedním z důvodů relativně nízké (ačkoliv odpovídá rozmezí uváděnému v literatuře - viz výše) může být také skutečnost, že se jedná o téma celkem pro pedagogické pracovníky citlivé, resp. téma výdělků je pro většinu lidí velice osobní.

Dotazník obsahoval celkem 13 otázek (viz příloha č. 1) které kombinovali jak jednoslovné odpovědi s výběrem z více variant.



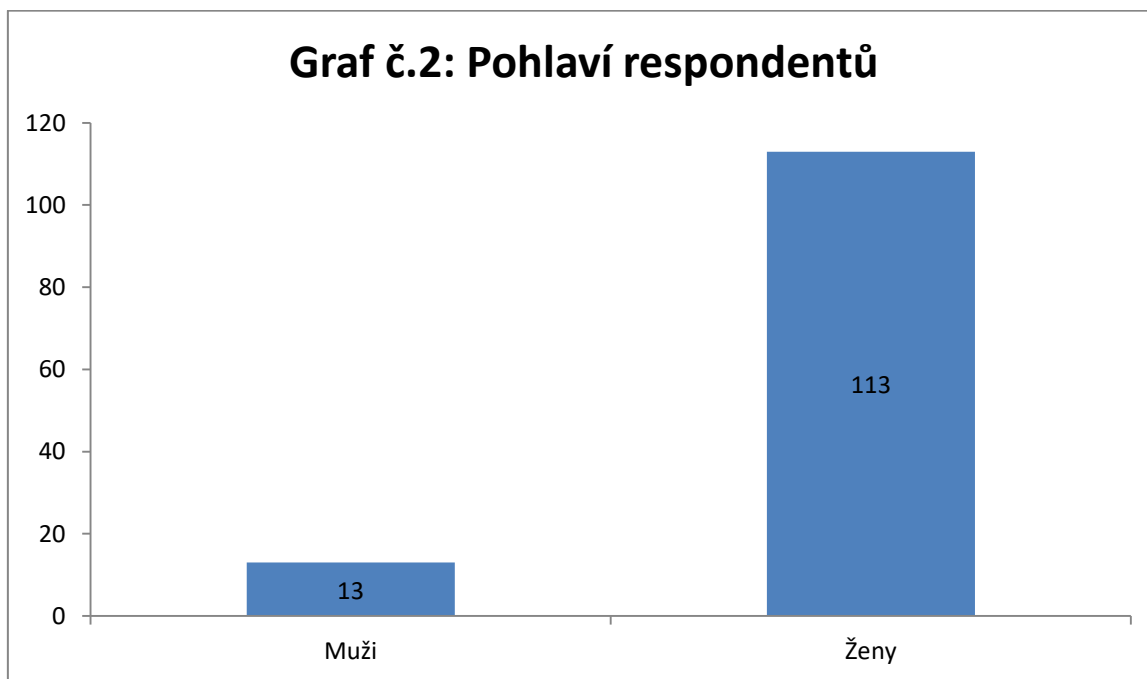
*Zdroj: Vlastní šetření*

<sup>79</sup> CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: Základy kvantitativního výzkumu*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. 272 s.. ISBN 978-80-247-5326-3

#### 4.5 Vyhodnocení získaných dat

V následující kapitole je provedeno podrobné vyhodnocení odpovědí na jednotlivé otázky, které obsahoval dotazník. Jednotlivé odpovědi z dotazníku budou vyhodnoceny slovně a graficky pomocí výsečových a sloupcových grafů.

##### Otázka 1) Pohlaví respondentů

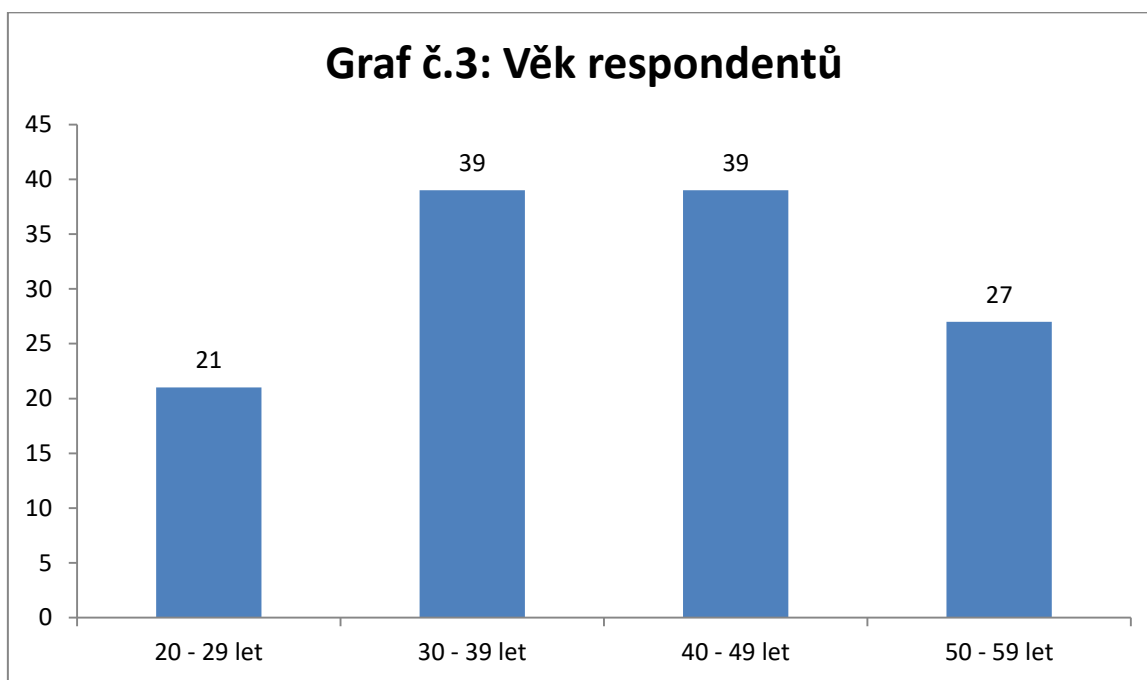


*Zdroj: Vlastní šetření*

Z výše uvedeného grafu je zřejmé, že mezi respondenty převažovaly ženy oproti mužům, když ženy tvořily 89,7% respondentů oproti mužům, kteří tvořili pouze 10,3%. Tato struktura víceméně promítá reálnou situaci poměru žen a mužů a žen obecně ve školství. Ženy mají celkově blíže k povolání pedagogického pracovníka a nezanedbatelnou roli hraje i rozložení pracovní doby a volno v období prázdnin. Naopak nižší podíl mužů ve školství je ovlivněn zejména nižší platovou hladinou. Absolventi pedagogických oborů po nástupu do praxe často zjišťují, že mimo školství mohou najít lépe placenou práci. To vše ovlivňuje strukturu pedagogických sborů na našich školách.<sup>80</sup> Výsledek odpovědí tak není překvapením.

<sup>80</sup> Statistika & My: Oproti zahraničí u nás učí méně mužů [online]. 2016 [cit. 2018-06-08]. Český statistický úřad. Dostupné z <http://www.statistikaamy.cz/2016/03/oproti-zahranici-u-nas-uci-mene-muzu/>

## Otázka 2) Věkové rozmezí



Zdroj: Vlastní šetření

Ze zpracovaných dat je patrné, že nejvíce respondentů, kteří dotazník odevzdali je ve věkové skupině 30 – 39 let a 40 – 49 let, a to rovným dílem. Ostatní věkové skupiny sice zaostávaly, ale i tak se dá říci, že výsledky jsou poměrně vyrovnané.

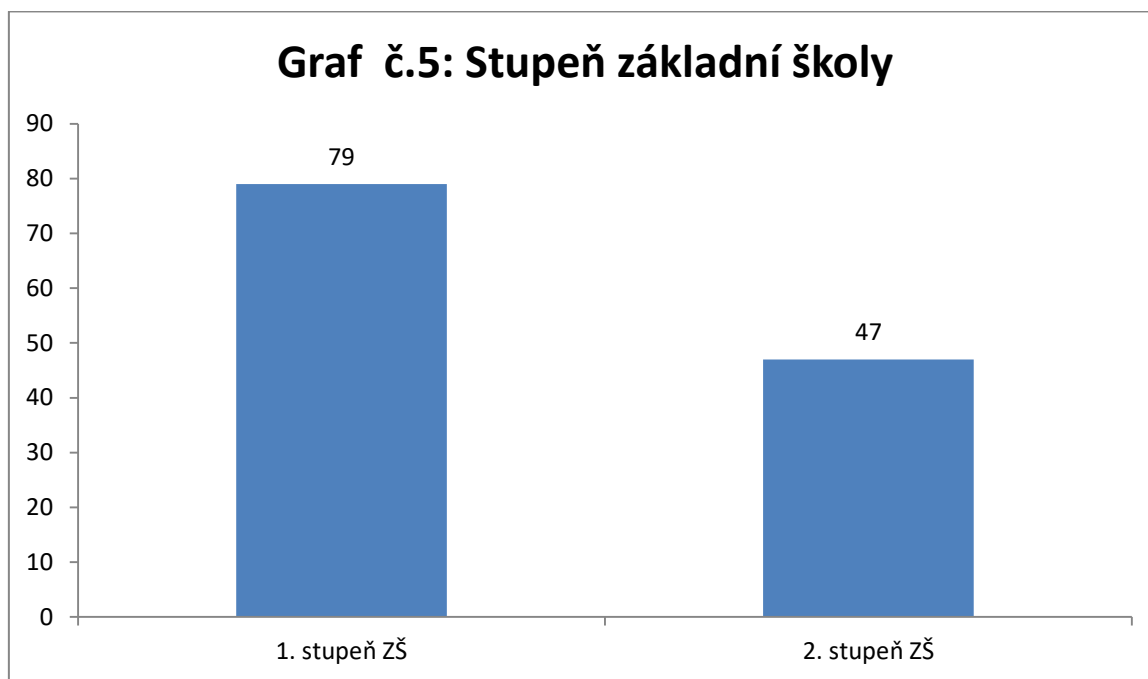
## Otázka 3) Místo sídla školy, na které vyučujete.



Zdroj: Vlastní šetření

Ze zpracovaných dat je patrné, že všichni respondenti, kteří dotazník odevzdali a jejichž dotazník nebyl vyřazen, vyhověli výběru vzorku, tj. byly ze Středočeského kraje nebo Prahy. Tato otázka měla tak především funkci kontrolní, zda respondenti skutečně odpovídali vzorku.

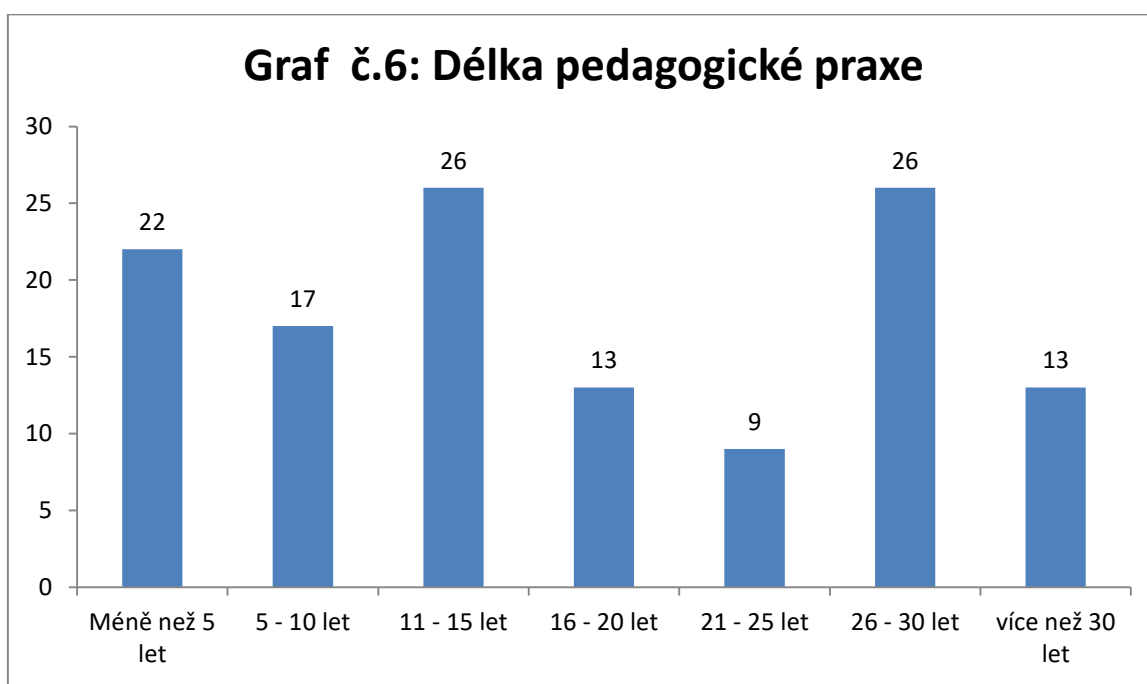
#### Otázka 4) Stupeň základní školy, na kterém vyučujete



*Zdroj: Vlastní šetření*

Ze získaných dat v rámci dotazníkového šetření bylo zjištěno, že většina respondentů byli učitelé prvního stupně, avšak i učitelé druhého stupně byli mezi respondenty zastoupeni. Jak však plyne z údajů uvedených v teoretické části této bakalářské práce, měl by učitel prvního i druhého stupně by měl za totožných podmínek mít stejné platové podmínky. Rozhodující však je délka praxe.

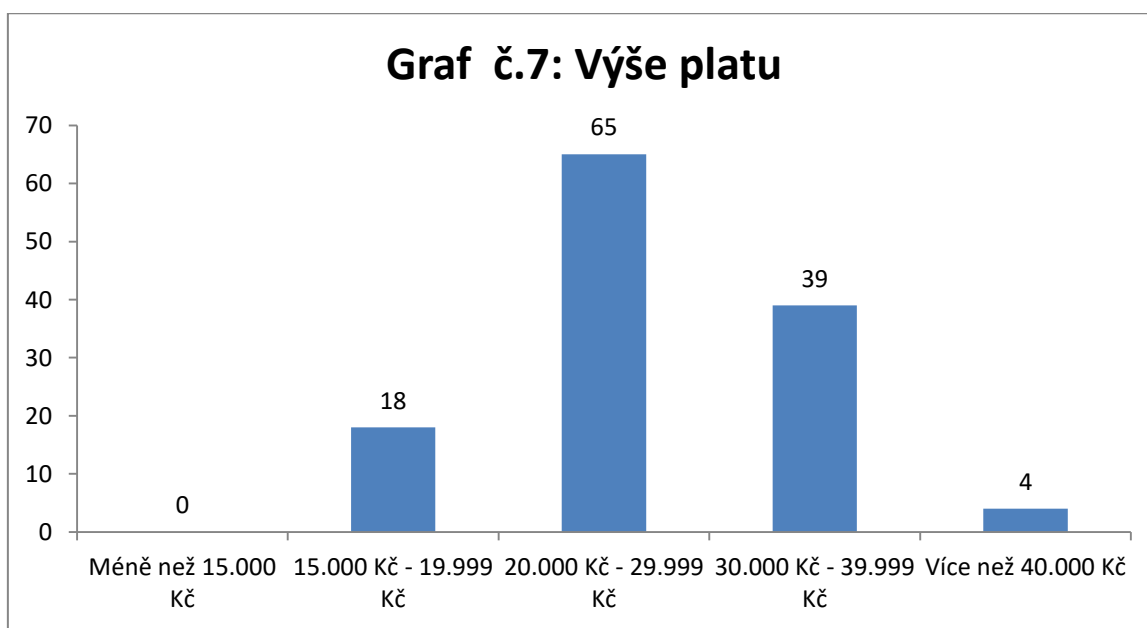
### Otázka 5) Jaká je délka Vaší pedagogické praxe?



Zdroj: Vlastní šetření

Výsledky uvedené ve výše uvedeném grafu ukazují, že si nejvíce respondentů, kteří dotazník odevzdali, mají započítatelnou praxi v rozsahu 11 – 15 let a pak v rozsahu 26 – 30 let, kdy počet respondentů byl v obou skupinách zcela vyrovnaný. Ostatní varianty sice zaostávaly, ale na druhou stranu byly výsledky v těchto kategoriích velmi vyrovnané.

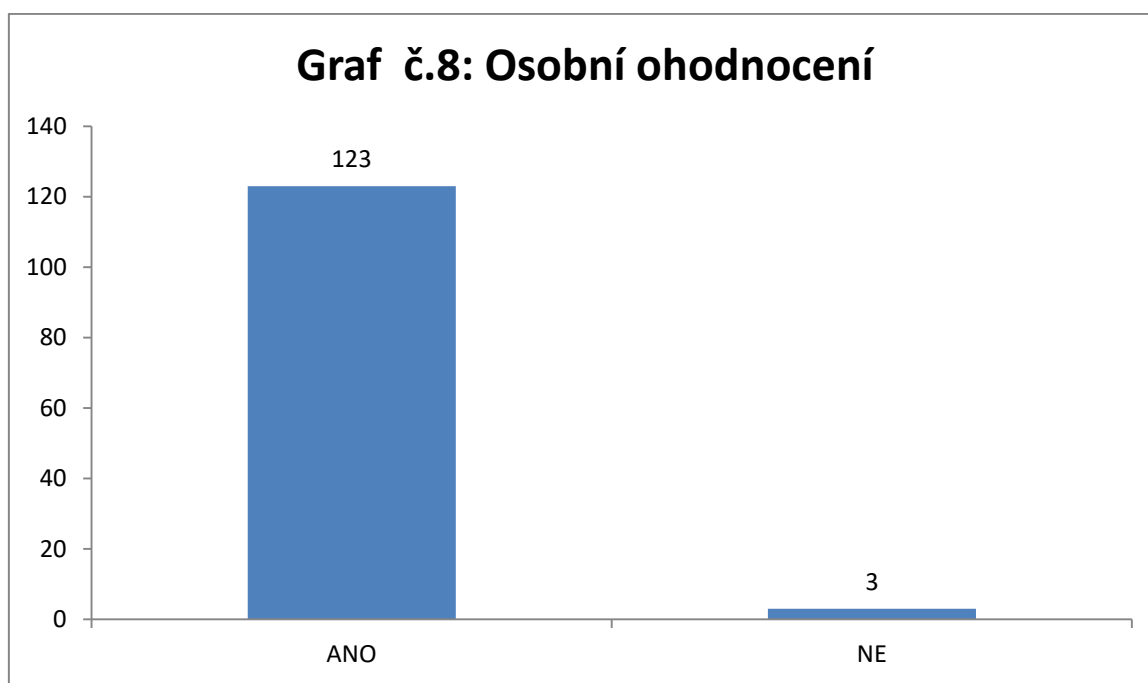
### Otázka 6) Jaká je hrubá výše Vašeho platu?



Zdroj: Vlastní šetření

Ze získaných dat v rámci dotazníkového šetření bylo zjištěno, že ačkoliv je z výše uvedených údajů a grafů, kdy respondenty byly pedagogičtí pracovníci s různou délkou praxe, pracující na různém stupni základní školy, nadpoloviční většina respondentů se shodla na tom, že jejich hrubá mzda se pohybuje mezi 20.000,- Kč a 29.999,- Kč. Na tuto otázku pak úzce navazuje otázka sedmá, kde respondenti odpovídali na to, zda jejich plat představuje pouze pevný základ nebo i nenárokové složky.

#### Otázka 7) Obsahuje Váš plat osobní ohodnocení?



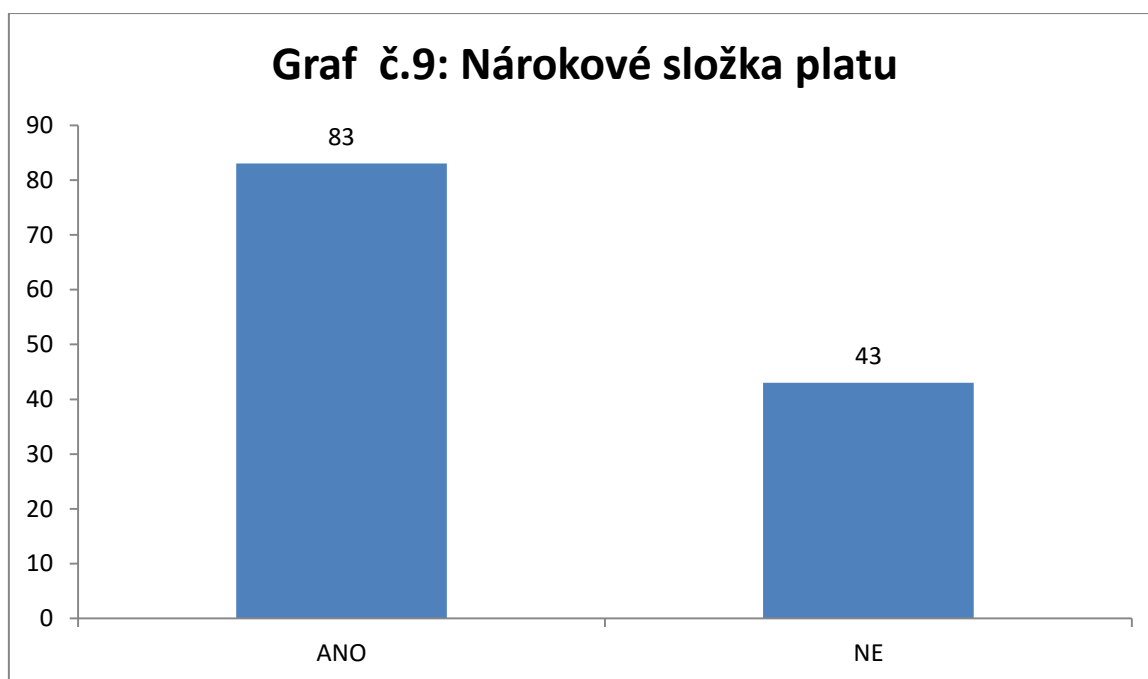
*Zdroj: Vlastní šetření*

Z výše uvedeného grafu je zřejmé, že ačkoliv osobní ohodnocení je složkou nenárokovou, většina pedagogických pracovníků pobírá i osobní ohodnocení, neboť je to jeden ze způsobů, jak je odměnit za odvedenou práci a motivovat do práce další. Pedagogický pracovník nepovídající osobní ohodnocení je spíše výjimkou.



### Otázka 8) Obsahuje Váš plat i nárokové složky (tj. vyjma osobního ohodnocení)?

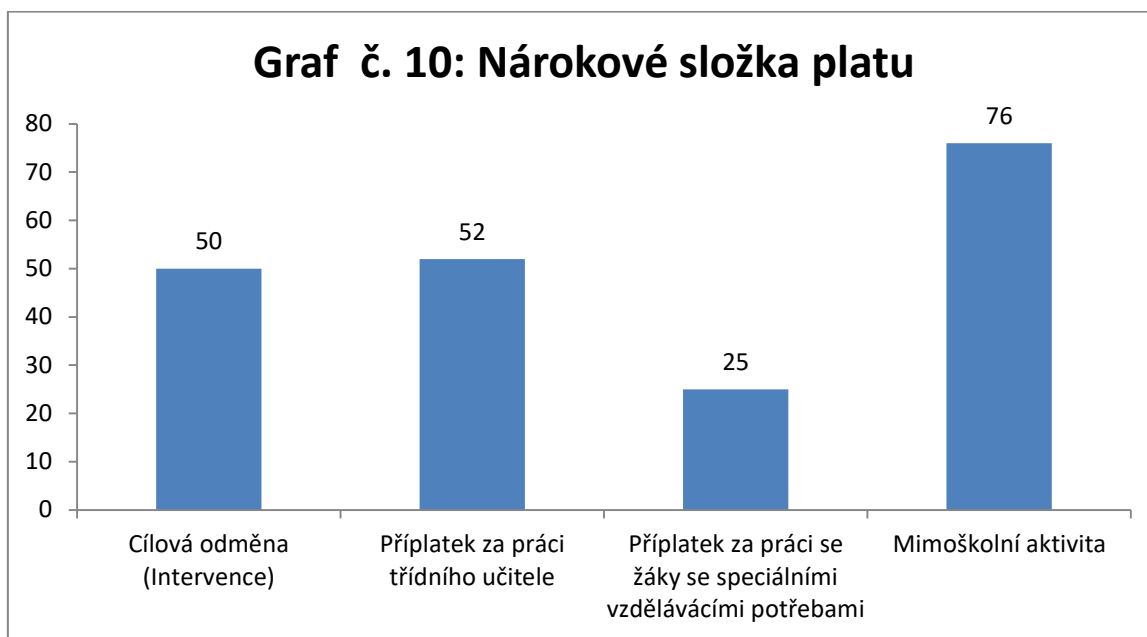
Cílem této otázky je zjistit, zda plat respondentů obsahuje pouze základní složku určenou dle platové třídy a stupně nebo obsahuje i nárokovou složku. Z této otázky bylo vyjmuta záměrně osobní ohodnocení, jakožto nenárokové složky platu, ačkoliv se také jedná o nadtarifní složku platu, neboť by nebylo zřejmé, kolika respondentů se týkají nárokové složky platu, protože jak je patrné z otázky sedmé, osobního ohodnocení dosahu skoro všichni respondenti.



*Zdroj: Vlastní šetření*

Výsledky uvedené ve výše uvedeném grafu ukazují, že nadpoloviční většina respondentů má k základní složce platu krom osobního ohodnocení také nárokové složky platu. Tato otázka je úzce spjata s otázkou osmou. V případě, že respondenti odpověděli v otázce sedmé kladně, mohli v otázce osmé vybrat z několika možností, jaké konkrétní nárokové složky platu pobírají. Respondenti mohli z výčtu možných odpovědí vybrat jednu nebo více možností odpovědí.

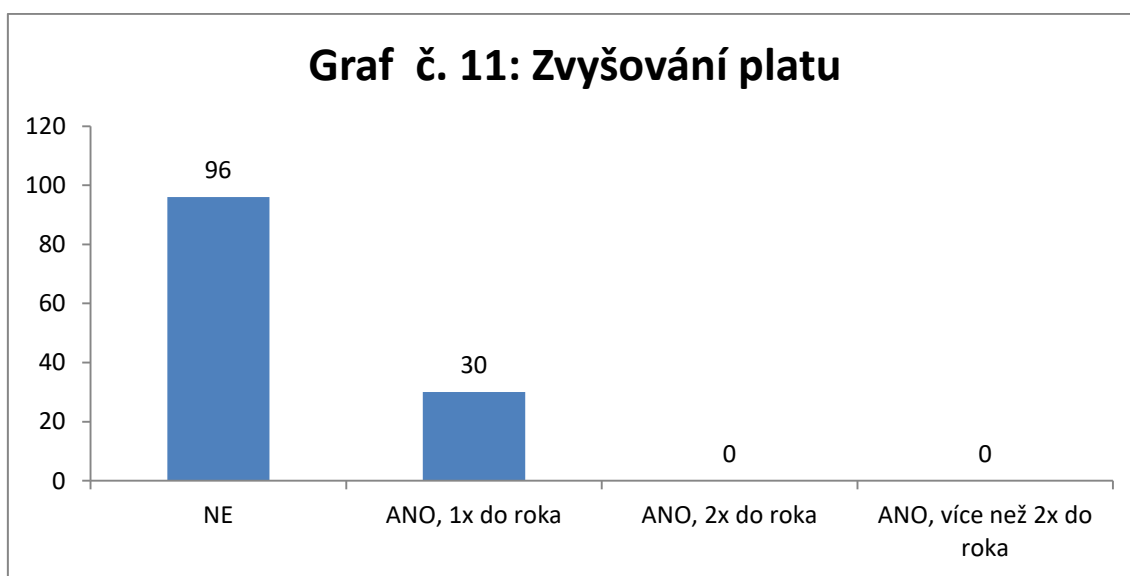
**Otázka 9) Jaké konkrétní nárokové složky obsahuje Váš plat? (v případě, že jste odpověděli na předchozí otázku kladně).**



*Zdroj: Vlastní šetření*

Ze zpracovaných dat ve výše uvedeném grafu je zřejmé, že se nejvíce respondentů z nárokových složek platu pobírá odměny resp. příplatky za mimoškolní aktivitu jako např. ozdravné pobyty, kroužky aj. Někteří respondenti využili možnosti zvolit více odpovědí na tuto otázku.

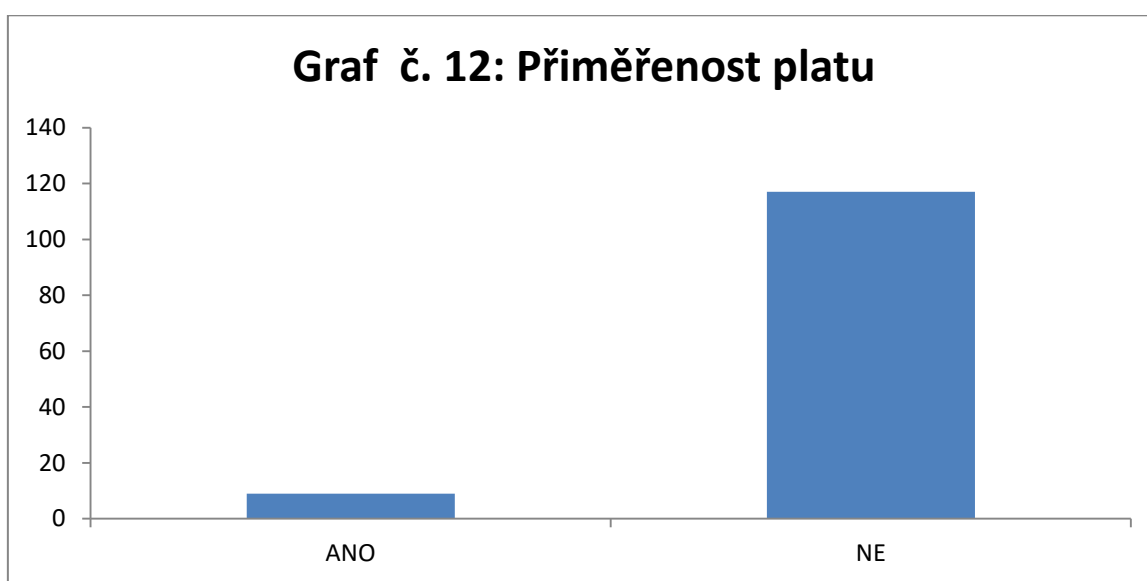
**Otázka 10) Zvyšuje se pravidelně Váš plat?**



*Zdroj: Vlastní šetření*

Výsledky uvedené ve výše uvedeném grafu ukazují, že naprosté většině respondentů se pravidelně plat nikterak nezvyšuje, což samozřejmě velmi ovlivňuje motivaci pedagogických pracovníků. Tato otázka byla zaměřena především na pravidelné zvyšování platu, neboť např. jednorázově se zvedly platy pedagogických pracovníků v listopadu 2017, a to v průměru o 15%<sup>81</sup>

**Otázka 11) Myslíte si, že s ohledem na délku Vaší praxe a nejvyšší dosažené vzdělání je výše Vašeho platu adekvátní?**

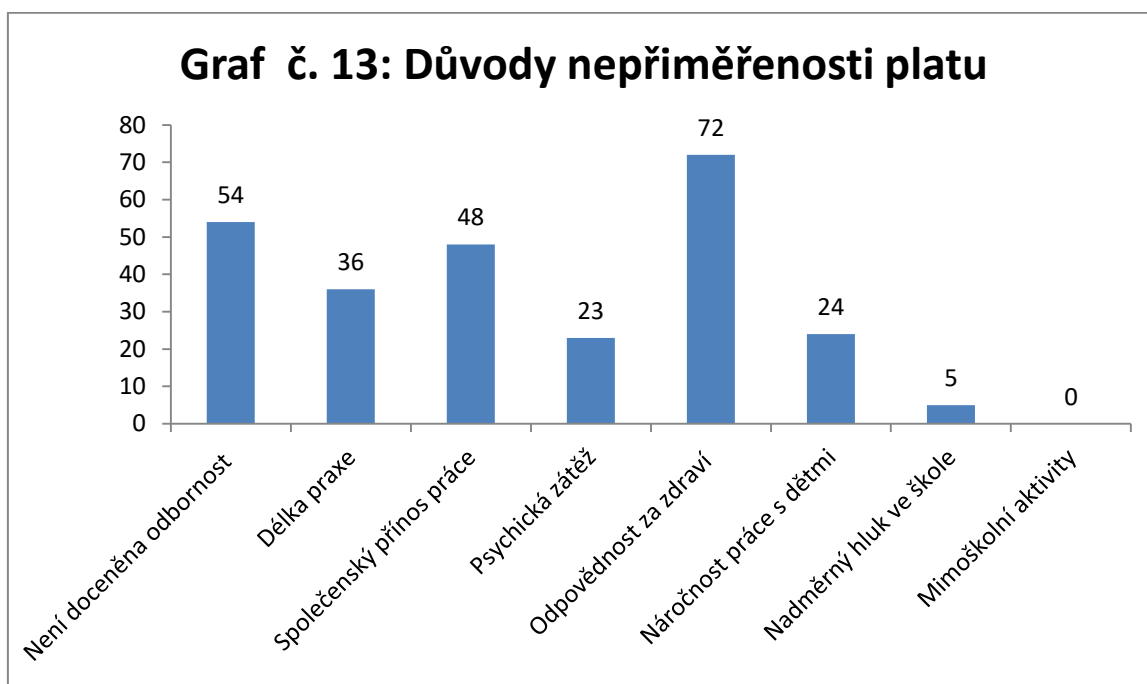


*Zdroj: Vlastní šetření*

Z výše uvedeného grafu je patrné, že naprostá většina pedagogických pracovníků je naprosto nespokojena s výší svého platu. Tato otázka je úzce spjata s otázkou dvanáctou. V případě, že respondenti odpověděli v otázce jedenácté záporně tj. NE, mohli v otázce dvanácté vybrat z několika možností, jaké konkrétní nenárokové složky platu pobírají. Respondenti mohli z výčtu možných odpovědí vybrat jednu nebo více možností odpovědí.

<sup>81</sup> Nařízení vlády č. 340/2017 Sb. kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů

## Otázka 12) Z jakého důvodu si myslíte, výše Vašeho platu není adekvátní?



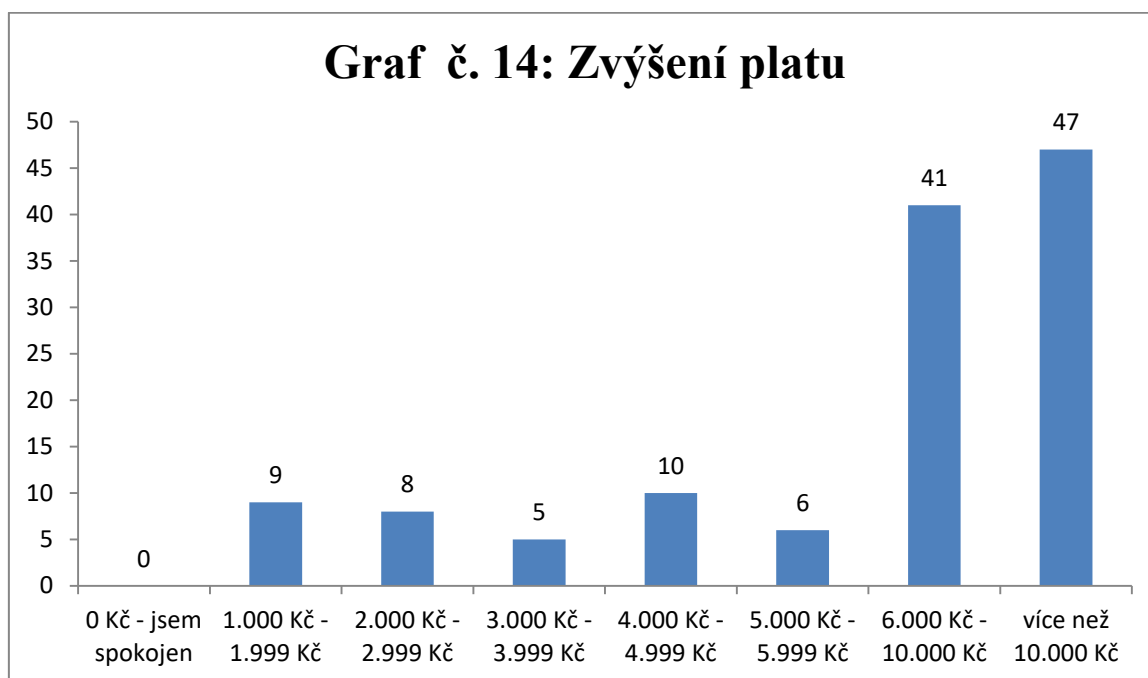
Zdroj: Vlastní šetření

Ze zpracovaných dat ve výše uvedeném grafu je zřejmé, že nejvíce respondentů si myslí, že není doceněna odbornost pedagogického povolání, tj. není doceněna nutnost vysokoškolského vzdělání, studia a samostudia pedagogických pracovníků. Dalším z důvodů, proč si respondenti myslí, že je jejich pracovní pozice nedoceněná a výše platu neadekvátní je, že jsou odpovědni za zdraví a bezpečnost dětí, což je samozřejmě velice náročné. Mezi další důvody, proč si respondenti myslí, že je jejich plat neadekvátní, je délka praxe, společenský přínos práce, psychická zátěž či nadměrný hluk ve škole a zapojení do mimoškolních aktivit. V tomto ohledu je možné do budoucna čekat alespoň mírné zlepšení, neboť na půdě parlamentu by mělo dojít k projednání návrhu na zvýšení příplatků o třídní učitele a specializované pracovníky. Toto navýšení by se mělo promítnout od roku 2019, kdy by se výše dnešních příplatků třídních učitelů, která činí 400 Kč až 2.500 Kč za měsíc, měla změnit na 1.000 Kč až 1.500 Kč. Specializovaní pracovníci, jako jsou např. logopedové, by dostávali stejně jako dnes, tedy tisíc až dva tisíce korun. Od roku 2021 by pak a třídní učitelé

by měli dostávat 2.500 Kč až 3.500 Kč a specializovaní pracovníci 1.500 až 2.000 Kč.<sup>82</sup> Tento návrh má momentálně k projednání vláda. Další pozitivní krok v tomto ohledu je také skutečnost, že MŠMT bude pro příští rok usilovat o nemalé navýšení svého rozpočtu cca o 30 miliard korun, které chce částečně využít pro růst platů zaměstnanců ve školství.<sup>83</sup> Zcela negativně pak lze vnímat skutečnost, že zamýšlená reforma financování regionálního školství bude odložena na rok 2020.

### Otázka 13) Jaké jednorázové navýšení platu by Vám přišlo adekvátní?

Cílem této otázky je zjistit, jaké jednorázové navýšení platu by respondentům přišlo adekvátní, aby měli pocit, že jejich plat je odpovídající jejich pracovní pozici.



Zdroj: Vlastní šetření

Zajímavé na zpracovaných datech je skutečnost, že ačkoliv u otázky jedenácté část respondentů, kteří odpověděli, že výše jejich platu je adekvátní jejich pracovní pozici resp. nejvyššímu dosaženému vzdělání a praxi, u této otázky nikdo z respondentů nevedl, že s výší

<sup>82</sup> BŮNOVÁ, Michaela, HELLER, Jakub: Valachová chce přidat nejchudším třídním učitelům a sebrat bohatším [online]. 2018 [cit. 2018-06-08]. iDnes. Dostupné z [https://zpravy.idnes.cz/priplatky-tridni-ucitele-katerina-valachova-pedagogicka-komora-pwl-/domaci.aspx?c=A180612\\_154534\\_domaci\\_nub](https://zpravy.idnes.cz/priplatky-tridni-ucitele-katerina-valachova-pedagogicka-komora-pwl-/domaci.aspx?c=A180612_154534_domaci_nub)

<sup>83</sup> ČTK. Zástupci učitelů: místo slibů chceme závazný plán navyšování mezd [online]. 2018 [cit. 2018-06-08]. TÝDEN.cz. Dostupné z [https://www.tyden.cz/rubriky/domaci/skolstvi/zastupci-ucitelu-misto-slibu-chceme-zavazny-plan-zvysovani-mezd\\_481944.html](https://www.tyden.cz/rubriky/domaci/skolstvi/zastupci-ucitelu-misto-slibu-chceme-zavazny-plan-zvysovani-mezd_481944.html)

svého platu je spokojen, tj. že by mu nepřišlo adekvátní navýšení platu. Naopak nejvíce respondentů uvedlo, že adekvátní jim přijde navýšení platu o 6.000 Kč až 10.000 Kč resp. o více než 10.000 Kč. Taktéž je z výše uvedených dat patrné, že navýšení platu přijde adekvátní i respondentům s krátkou praxí.

#### **4.6 Shrnutí empirické části**

Z vyhodnocení dotazníkového vyplynulo, že většina respondentů se svým platem není spokojena, což se rozhodně nedá považovat za pozitivní motivaci a dobré prostředí pro další práci. Rozhodně není dobré pro motivaci pedagogických pracovníků, když pracovníci s různou délkou praxe, pracující na různém stupni základní školy, se shodnou na tom, že se jejich výše platu pohybuje takřka na stejné úrovni.

S tímto samozřejmě přímo souvisí skutečnost, že ačkoliv pedagogickým pracovníkům s kratší dobrou praxí je přiřazen nižší platový tarif, na druhou stranu si mohou přilepšit pomocí nárokových a nenárokových složek mzdy např. jakožto třídní učitelé či mimoškolní aktivitou či osobním ohodnocením, čímž se pak dostávají na stejnou platovou úroveň jako jejich kolegové s praxí o délce několika desítek let. Na druhou stranu se tímto mohou pedagogičtí pracovníci s mnohaletou praxí cítit nedocenení. Pro pedagogického pracovníka s krátkou praxí popř. začínajícího pedagogického pracovníka, je však možnost přilepšit si ke svému „nízkému“ platu formou nenárokových příplatků, pozitivní motivací pro vykonávání i práce navíc. Objektivní spravedlnost však v tomto najít asi nelze, ačkoliv cílem by však mělo být vytvořit takovou diferenciaci mezd, která by odpovídala přínosu, náročnosti a odpovědnosti pracovních míst, ale i osobním výsledkům jednotlivých zaměstnanců, a která je tak zaměstnanci vnímána jako spravedlivá.

Dále z dotazníkového šetření vyplynula skutečnost, že se pedagogickým nikterak pravidelně nezvyšuje plat, jako tomu je například v soukromém sektoru. Pravidelné zvyšování platu by určitě bylo jednou z cest, jak pozitivně motivovat pedagogické pracovníky k další dobře odvedené práci.

V rámci komplexního hodnocení této problematiky je třeba povídat se na situaci i z druhé strany, tedy ze strany zaměstnavatelů. Tady narážíme na dvě závažné skutečnosti, které velice ovlivňují flexibilitu výše platu. První z těchto skutečností je stanovování výše platu pedagogických pracovníků pomocí tabulek tj. pomocí platového stupně a třídy. Plat je tak z větší části rigidní a nadřizený pedagogického pracovníka může pouze minimálně ovlivňovat výši platu v návaznosti na odvedenou práci, ačkoliv by si to někteří z pedagogických pracovníků zasloužili. Druhou z těchto pro výši platu nepříznivých

skutečností je, že finanční prostředky na platy se neodvíjejí od schopnosti společnosti resp. právnické osoby produkovat zisk, ale jsou prakticky v plné výši poskytovány z veřejných rozpočtů, tj. ze státního rozpočtu nebo z rozpočtů územních samosprávných celků. Tyto zdroje jsou předem limitované a definované a je nezbytné právními předpisy stanovit jasné limity a pravidla pro strukturu a výši platu zaměstnanců ve veřejných službách a správě. K tomuto je však třeba podotknout, že jak bylo uvedeno výše v teoretické části, že každoročně narůstá výše finančních prostředků, které případnou rezortu MŠMT, což lze považovat za pozitivní.

Nemyslím si, že situace je úplně bezvýchodná, ale na druhou stranu žádné řešení není úplně jednoduché a znamenalo by nutnost velkých zásahů do právních předpisů.

V kontextu uvedeného bych se přikláněla k možnosti řešení, které bude jiné než zásahy do veřejných rozpočtů, ve kterém je prostor pro výrazné navýšení minimální. Řešením by mohlo být, kdyby se dala ředitelům škol alespoň částečná volnost v tom, že pokud by byly schopni a ochotni sehnat si finanční prostředky např. nějakou mimoškolní činností, pronájemem školních prostor aj. mohli by platy pedagogickým i nepedagogickým pracovníkům alespoň o nějakou částku navýšit dle předem stanovených interních pravidel. Není vyloučena ani možnost, že by mohli zapojit tyto pracovníky do získávání těchto prostředků. Narážíme tu však na skutečnost, že je zde velmi tenká hranice mezi takto získanými finančními prostředky a proplácením přesčasů a jinou nárokovou složkou platu. Tato varianta by také znamenala potřebu nemalých zásahů do platné a účinné legislativy. Výsledky by však mohli být dlouhodobé, na rozdíl od každoročního pracného hledání finančních prostředků ve veřejném rozpočtu na další rok, tak jak tomu dle MŠMT bude i ve státním rozpočtu pro příští rok. Tímto řešením by bylo možné pedagogickým pracovníkům a jejím zaměstnavatelům dopřát tři důležité věci: peníze, podporu a určitou svobodu.

## Závěr

Finanční odměňování v dnešní uspěchané době tím nejefektivnějším způsobem, jak zaměstnance, a to nejen ve školství, dostatečně a řádně ocenit za již odvedenou práci a zároveň je motivovat k práci další. Hlavním úkolem odměňování je získat, udržet a motivovat kvalitní pracovníky a přispívat k růstu jejich výkonu či produktivity. Je proto velmi důležité, aby existoval takový systém hodnocení a odměňování, který bude propracovaný a zároveň plně funkční v rámci aktuálních podmínek, jimž bude odpovídat v nejvyšší možné míře a bude splňovat na něj kladená kritéria a požadavky. Odměňování a hodnocení pracovníků zároveň tak patří tradičně k nejdůležitějším a zároveň i nejsložitějším nástrojům personálního řízení a oblast školství tomu není výjimkou.

Plat pedagogického pracovníka se stanovuje zařazením do jedné z 16 platových tříd podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací s tím, že zaměstnanci jsou do příslušné platové třídy zařazeni, pokud splňují potřebné vzdělání. Po zařazení do platové třídy se zaměstnanci zařazují rovněž do platového stupně, a to podle započítatelné praxe. Na základě výše uvedeného určení platové třídy a platového stupně pak zaměstnanci náleží platový tarif.

V dnešní době je většina pedagogických pracovníků se svým platem spíše nespokojena, neboť mají pocit, že výše platu je neadekvátní jejich vzdělání a délce praxe. Negativně také vnímají skutečnost, že se jim na rozdíl od soukromého sektoru plat nenavyšuje vůbec nebo pouze jednou do roka o minimální částku. Cílem by však mělo být vytvořit takovou diferenciaci mezd, která by odpovídala přínosu, náročnosti a odpovědnosti pracovních míst, ale i osobním výsledkům jednotlivých zaměstnanců, a která je tak zaměstnanci vnímána jako spravedlivá.

Stanovení platového tarifu pedagogických pracovníků výlučně pomocí tabulek tj. zařazením do platového stupně a třídy v důsledku znamená především to, že je dán minimální prostor pro flexibilitu platu. V kontextu toho, že finanční prostředky na platy těchto pracovníků plynou z veřejných rozpočtů, které jsou definovány dopředu, je jistá stálost platů žádoucí.

Nesmíme zapomínat na to, že školství je investice s velmi pomalou návratností vkládaných prostředků a změny se neprojeví ihned. Až s odstupem času vidíme, zda se investice zhodnotí v podobě stále většího množství pedagogických pracovníků, kteří budou kvalitně odvádět svou práci a jejichž plat pro ně bude pozitivní motivací, aby v této práci pokračovali.



Cílem této bakalářské práce bylo nejen shromáždit teoretické poznatky k problematice hodnocení a oceňování pracovníků ve školství, které pak byly podkladem pro empirickou část práce, ale především zhodnotit aktuální fungování a nastavení systému odměňování pedagogických pracovníků oblasti školství, které patří bezesporu k zásadním odvětvím veřejného sektoru.

Jsem přesvědčena, že tyto cíle se povedlo naplnit a následně konkrétním návrhem možnosti úpravy odměňování pedagogických pracovníků, reagovat na aktuální stav, který byl zjištěn v rámci dotazníkového šetření. Sepsání této bakalářské práce pro mě bylo velice zajímavé i poučné a pevně věřím, že se mi povedlo přinést trochu jiný pohled na věc.

## SEZNAM ZKRATEK A SLOVNÍCH SPOJENÍ

aj.	a jiné
apod.	a podobně
čl.	článek
ČR	Česká republika
ČTK	Česká tisková kancelář
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
konkr.	konkrétně
písm.	písmeno
popř.	popřípadě
pro srov.	pro srovnání
Sb.	Sbírka zákonů
tj.	to je
ÚSC	Ústřední samosprávný celek
ust.	ustanovení

## SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ A LITERATURY

### Odborná literatura

1. BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří, GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. Praha: ASPI 2004. s. 100. ISBN 80-7357-030-0
2. GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2010. 261 s.. ISBN 978-80-7315-185-0
3. CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: Základy kvantitativního výzkumu*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. 272 s.. ISBN 978-80-247-5326-3
4. CHRÁSKA, Miroslav, KOČVAROVÁ Ilona. *Kvantitativní design v pedagogických výzkumech začínajících akademických pracovníků*. 1. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, 2014. s. 14 ISBN 978-80-7454-420-0.
5. KLIKA, Josef. *Stručný slovník pedagogický*. Praha: Ústřední spolek jednot učitelských v Čechách, 1909. s. 1912
6. Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy. *Národní program rozvoje vzdělání v České republice: Bílá kniha*. Praha: Nakladatelství Tauris, 2001. 98s. ISBN 80-211-0372-8
7. PEKOVÁ, Jitka. *Veřejná správa a finance veřejného sektoru*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: ASPI, 2008. s. 241, ISBN 978-80-7357-351-5
8. PRŮCHA, Jan. *Učitel. Současné poznatky o profesi*. Praha: Portál 2002. s. 17. ISBN 80-7178-621-7
9. PRŮCHA, Jan, WALTEROVÁ, Eliška, MAREŠ, Jiří. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál 2001. s. 261. ISBN 80-7178-579-2

10. REKTOŘÍK, Jaroslav a kol. *Ekonomika a řízení odvětví veřejného sektoru*. 2. vyd. Praha: Ekopress, s.r.o., 2007. 312 s., ISBN 978-80-86929-29-3.
11. ŠIKÝŘ, Martin, BOROVEC, David, LHOTKOVÁ, Irena. *Personalistika v řízení školy*. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2012. s. 117. ISBN 978-80-7357-901-2
12. VALENTA, Jiří. *Aplikace platových předpisů ve školství*. 1.vyd. Olomouc: ANAG s. r. o, 2005. s. 9. ISBN 80-7263-299-X.
13. VYSOKAJOVÁ, Margerita., KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša. *Zákoník práce komentář*. 2. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, s. 200–201. ISBN 978-807357-327

### Internetové zdroje

1. BŮNOVÁ, Michaela, HELLER, Jakub: Valachová chce přidat nejhudším třídním učitelům a sebrat bohatším [online]. 2018 [cit. 2018-06-08]. iDnes. Dostupné z [https://zpravy.idnes.cz/priplatky-tridni-ucitele-katerina-valachova-pedagogicka-komora-pwl-/domaci.aspx?c=A180612\\_154534\\_domaci\\_nub](https://zpravy.idnes.cz/priplatky-tridni-ucitele-katerina-valachova-pedagogicka-komora-pwl-/domaci.aspx?c=A180612_154534_domaci_nub)
2. ČTK. Zástupci učitelů: místo slibů chceme závazný plán navyšování mezd [online]. 2018 [cit. 2018-06-08]. TÝDEN.cz. Dostupné z [https://www.tyden.cz/rubriky/domaci/skolstvi/zastupci-ucitelu-misto-slibu-chceme-zavazny-plan-zvysovani-mezd\\_481944.html](https://www.tyden.cz/rubriky/domaci/skolstvi/zastupci-ucitelu-misto-slibu-chceme-zavazny-plan-zvysovani-mezd_481944.html)
3. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Analýza současného systému financování školství [online], Praha 2015 [cit. 2016-10-12]. Dostupné z [www: www.ucitelskenoviny.cz/userfiles/file/analyza\\_financovani\\_skolstvi-msmt\\_2010.doc](http://www.ucitelskenoviny.cz/userfiles/file/analyza_financovani_skolstvi-msmt_2010.doc)
4. Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy. *Statistické ročenky školství – výkonové ukazatele* [online], Praha 2015 [cit. 2018-05-08]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/statisticka-rocenka-skolstvi-vykonove-ukazatele-2016-17>

5. Otevřená a všem dostupná databáze povolání spravovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Údaje platné ke dni 6.6.2018. Dostupné online: <https://www.nsp.cz/>
6. Statistika & My: Oproti zahraničí u nás učí méně mužů [online]. 2016 [cit. 2018-06-08]. Český statistický úřad. Dostupné z <http://www.statistikaamy.cz/2016/03/oproti-zahranici-u-nas-uci-mene-muzu/>

## **Legislativní zdroje**

1. Nařízení vlády č. 75/2005 Sb. o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků
2. Nařízení vlády č. 222/2010 Sb. o katalogu prací ve veřejných službách a správě
3. Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném a účinném znění
4. Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, platném a účinném znění
5. Nařízení vlády č. 340/2017 Sb. kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů
6. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., nařízení vlády 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 v platném a účinném znění
7. Předpis 41/1992 Sb. Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících

8. Předpis 104/1991 Sb., sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o právech dítěte
9. Směrnice Ministerstva zdravotnictví č. 49/1967 Věstníku Ministerstva zdravotnictví o posuzování zdravotní způsobilosti k práci ( reg. V částce 2/1968 Sb.) ve znění pozdějších předpisů
10. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
11. Vyhláška č. 120/1976 Sb. o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech
12. Vyhláška č. 315/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků
13. Vyhláška č. 463/2017 Sb. o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad
14. Zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů (zákon o církvích a náboženských společnostech) v platném a účinném znění
15. Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), v aktuálním a účinném znění
16. Zákon č. 475/2013 Sb., zákon o státním rozpočtu České republiky na rok 2014
17. Zákon č. 345/2014 Sb., zákon o státním rozpočtu České republiky na rok 2015
18. Zákon č. 400/2015 Sb., zákon o státním rozpočtu České republiky na rok 2016

19. Zákon č. 457/2016 Sb., zákon o státním rozpočtu České republiky na rok 2017
20. Zákon č. 474/2017 Sb., zákon o státním rozpočtu České republiky na rok 2018
21. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), v platném a účinném znění
22. Zákon č.563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném a účinném znění
23. Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, v platném a účinném znění
24. Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, v platném a účinném znění

## SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: návratnost dotazníků	35
Graf č. 2: Pohlaví respondentů	36
Graf č. 3: Věk respondentů	37
Graf č. 4: Místo sídla školy, na které vyučujete	37
Graf č. 5: Stupeň základní školy	38
Graf č. 6: Délka pedagogické praxe	39
Graf č. 7: Výše platu	39
Graf č. 8: Osobní ohodnocení	40
Graf č. 9: Nárokové složky platu	41
Graf č. 10: Nárokové složky platu – rozlišení	42
Graf č. 11: Zvyšování platu	42
Graf č. 12: Přiměřenost platu	43
Graf č. 13: Důvody nepřiměřenosti platu	44
Graf č. 14: Zvýšení platu	45



## **PŘEHLED PŘÍLOH**

Příloha č. 1: Dotazník - Systém hodnocení a odměňování pracovníků ve školství

## **Příloha č. 1: Dotazník - Systém hodnocení a odměňování pedagogických pracovníků ve školství**

Dobrý den,

dovolte, abych se Vám krátce představila. Jmenuji se Kateřina Vybíralová a jsem studentkou 3. ročníku kombinovaného bakalářského studia obor Pedagogika - veřejná správa na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci. V současnosti zpracovávám svou závěrečnou bakalářskou práci na téma "Systém hodnocení a odměňování pedagogických pracovníků ve školství", jejíž cílem je zmapovat a zhodnotit tuto problematiku.

V souvislosti se svou bakalářskou prací bych Vás tímto chtěla požádat o vyplnění krátkého dotazníku, který Vám zabere pouze pár minut a velice mi pomůže v praktické části bakalářské práce.

Dotazník je samozřejmě zcela anonymní.

Moc děkuji za Váš čas a přeji krásný den.

---

### **1) Pohlaví respondentů**

- Muž
- Žena

### **2) Věkové rozmezí**

- 20 – 29 let
- 30 – 39 let
- 40 – 49 let
- 50- 59 let
- 60 let a více

### **3) Místo sídla školy, na které vyučujete (kraj)**

- Středočeský kraj
- Praha
- Jiný kraj

**4) Stupeň základní školy, na kterém vyučujete**

- První stupeň ZŠ
- Druhý stupeň ZŠ

**5) Jaká je délka Vaší pedagogické praxe?**

- Méně než 5 let
- 5 – 10 let
- 11 – 15 let
- 16 – 20 let
- 21 – 25 let
- 26 – 30 let
- více než 30 let

**6) Jaká je hrubá výše Vašeho platu?**

- Méně než 15.000 Kč
- 15.000 Kč – 19.999 Kč
- 20.000 Kč – 29.999 Kč
- 30.000 Kč – 39.999 Kč
- Více než 40.000 Kč

**7) Obsahuje Váš plat osobní ohodnocení?**

- Ano
- Ne

**8) Obsahuje Váš plat i nárokové složky platu (tj. vyjma osobního ohodnocení)?**

- Ano
- Ne

**9) Jaké konkrétní nárokové složky obsahuje Váš plat? (v případě, že jste odpověděli na předchozí otázku kladně)**

- Cílová odměna (Intervence)
- Příplatek za práci třídního učitele
- Příplatek za práci se žáky se speciálními vzdělávacími potřebami
- Mimoškolní aktivita (Ozdravné pobyty, kroužky, aj.)
- Další

**10) Zvyšuje se pravidelně Váš plat?**

- Ne
- Ano, 1x do roka
- Ano, 2x do roka
- Ano, více než 2x do roka

**11) Myslíte si, že s ohledem na délku Vaší praxe a nejvyšší dosažené vzdělání je výše Vašeho platu adekvátní?**

- Ano
- Ne

**12) Z jakého důvodu si myslíte, výše Vašeho platu není adekvátní**

- Není doceněna odbornost (vysokoškolské vzdělání, další studium, samostudium)
- Délka praxe
- Společenský přínos práce
- Psychická zátěž
- Odpovědnost za zdraví a bezpečnost dětí
- Náročnost práce s dětmi
- Nadměrný hluk ve škole
- Zapojení do mimoškolních aktivit

**13) Jaké jednorázové navýšení platu by Vám přišlo adekvátní?**

- 0 Kč – jsem spokojen
- 1.000 Kč – 1.999 Kč
- 2.000 Kč – 2.999 Kč
- 3.000 Kč – 3.999 Kč

- 4.000 Kč – 4.999 Kč
- 5.000 Kč – 5.999 Kč
- 6.000 Kč – 10.000 Kč
- Více než 10.000 Kč