

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA v ČESKÝCH
BUDĚJOVICÍCH**

Pedagogická fakulta

B A K A L Á Ř S K Á P R Á C E

České Budějovice 2011

Soňa Kamenová

JIHOČESKÁ UNIVERZITA v ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Pedagogická fakulta

Katedra pedagogiky a psychologie

Vývoj odměňování v mateřských školách

Remuneration Development In Kindertgartens

Bakalářská práce

Jméno a příjmení:	Soňa Kamenová
Akademický rok:	2010/2011
Studijní program:	Specializace v pedagogice
Studijní obor:	Učitelství pro mateřské školy
Vedoucí práce:	Mgr. Bc. Jiří Pletka

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Vývoj odměňování v mateřských školách“ vypracovala samostatně s použitím pramenů uvedených v bibliografii.

V Českých Budějovicích, 21. března 2011

.....

vlastnoruční podpis

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě - v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Pedagogickou fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích, 21. března 2011

.....

vlastnoruční podpis

Poděkování

Děkuji pracovníkům Odboru školství, mládeže a tělovýchovy Krajského úřadu v Českých Budějovicích za poskytnuté informace a údaje z databází úřadu.

Děkuji vedoucímu práce, Mgr. Bc. Jiřímu Pletkovi za vedení při zpracování práce.

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Pedagogická fakulta
Akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Soňa KAMENOVÁ**
Osobní číslo: **P08309**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Učitelství pro mateřské školy**
Název tématu: **Vývoj odměňování v mateřských školách**
Zadávající katedra: **Katedra pedagogiky a psychologie**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Odměňování ve školství je velmi často diskutováno. Cílem práce je porovnat vývoj mezd ve školství se zaměřením na předškolní vzdělávání.

Obsahem teoretické části práce je princip financování a odměňování školských organizací.

Praktická část práce se zaměří na mapování platové oblasti školských organizací v Jihočeském kraji v průběhu posledních pěti let.

Součástí práce je vlastní návrh systému odměňování fiktivní (reálné) mateřské školy.

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**
Rozsah pracovní zprávy: **min. 40 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

- Bacík, F.; Císař, V.: Řízení činnosti škol : otázky teorie a praxe, Státní pedagogické nakladatelství, Praha 1985
Higgins, Robert C.: Analýza pro finanční management, Grada Publishing, Praha 1997
Klabeček, K.: Finanční management, Západočeská univerzita v Plzni, Plzeň 2006
Koontz, H.; Weihrich, H.: Management. Victoria Publishing, Praha 1993
Máchal, P.; Horáčková, M.: Školský management, Mendelova zemědělská a lesnická univerzita, Brno 2009
Šindelář, J.: Základy managementu. Jihočeská univerzita, České Budějovice 1994

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Jiří Pletka**
II. ZŠ Třeboň

Datum zadání bakalářské práce: **31. března 2010**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2011**



doc. PhDr. Alena Hořepesová, Ph.D.
děkanka



prof. PaedDr. Iva Stuchlíková, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 6. dubna 2010

Anotace:

Odměňování ve školství je velmi často diskutováno. Cílem bakalářské práce je porovnat vývoj mezd ve školství se zaměřením na předškolní vzdělávání. Obsahem teoretické části práce je princip financování a odměňování školských organizací. Praktická část je zaměřena na mapování platové oblasti školských organizací v Jihočeském kraji v průběhu posledních pěti let a porovnání údajů navzájem a s průměrem dosahovaným v České republice. Součástí práce je výzkum platů učitelů mateřských škol v Jihočeském kraji a návrh systému odměňování fiktivní mateřské školy.

Klíčová slova

Dítě, finanční, mateřská škola, normativ, odměňování, pedagogický pracovník, plat, platový stupeň, platová třída, platový tarif, průměrná měsíční hrubá mzda, průzkum, regionální školství, učitel, vývoj, zaměstnanec, zřizovatel.

Abstract:

Remuneration in school system is discussed very often. Earnings trend comparison in educational system with a view to preschool education is the task objective. Principle of financing and remuneration of school organizations is the purport of theoretical part of the work. Practical part is specialized on salary sphere mapping of school organizations in South Bohemian Region during next five years and its comparison with one another and with average data reached in the Czech Republic. Research of kindergarten teachers' salaries and imaginary kindergarten remuneration system project is a part of the work.

Key words

Average monthly gross wage, child, cost limits, development, employee, financial, founder, investigation, kindergarten, pedagogue, regional educational system, remuneration, salary, salary bracket, teacher, wage level, wage tariff,

Obsah:

1. Úvod	1
2. Odměňování ve školství je velmi často diskutováno	3
3. Princip financování školských organizací	6
3.1. Úvod	6
3.2. Právní rámec financování regionálního školství	7
3.3. Popis systému financování regionálního školství	9
3.3.1. Normativní financování krajského a obecního školství	9
3.3.1.1. Republikové normativy	9
3.3.1.2. Krajské normativy	10
3.3.2. Programové financování – rozvojové programy	13
3.4. Klady stávajícího systému	14
3.5. Slabé stránky stávajícího systému	15
3.6. Vývoj normativu Jihočeského kraje pro děti od 3 do 5 let	18
4. Princip odměňování ve školských organizacích	20
4.1. Právní rámec odměňování ve školských organizacích	20
4.2. Odborná kvalifikace pedagogických pracovníků	21
4.3. Zařazení zaměstnance do platové třídy	22
4.4. Platové třídy pro pedagogy podle katalogu prací	22
4.5. Vývoj platových tarifů pedagogů v letech 2006 - 2011	24
5. Mapování platové oblasti školských organizací v Jihočeském kraji v letech 2005 – 2009	27
5.1. Průměrná měsíční hrubá mzda	27
5.1.1. Struktura průměrné měsíční hrubé mzdy	31
5.2. Průměrný měsíční plat učitelů mateř. škol podle zřizovatele	32
5.3. Průzkum platů učitelů mateřských škol v Jihočeském kraji	34
5.3.1. Stanovení hypotéz	34

5.3.2. Průzkum	34
5.3.3. Vyhodnocení průzkumu	35
5.3.4. Výsledek průzkumu	39
6. Návrh systému odměňování fiktivní mateřské školy	40
6.1. Charakteristika školského zařízení	41
6.2. Organizační struktura	42
6.3. Pracovní zařazení a popis práce pedagogických pracovníků	43
6.4. Pracovní zařazení a popis práce nepedagog. pracovníků	43
6.5. Vlastní návrh systému odměňování	44
6.6. Závěr	49
7. Závěr	51
Přílohy	53
Seznam zkratk	66
Seznam použité literatury	67

1. Úvod

Vzdělávání má v České republice dlouholetou tradici a vždy na ně byl kladen velký důraz. Vzdělanost národa a jeho jednotlivců ovlivňuje fungování a další rozvoj společnosti, odráží se v mnoha úsecích činnosti lidí, má vliv na život na celé naší planetě. Proto by měla být na jednom z předních míst zájmů vlád všech států.

Důvodem častých diskusí o odměňování ve školství jsou zejména mzdy, které se v České republice pohybují dlouhodobě pod průměrem mezd v ostatních odvětvích národního hospodářství. Stejně tak v mezinárodním srovnání vydává po mnoho let Česká republika méně prostředků na vzdělávání, než je průměr ve vyspělých státech. Všechny vlády od roku 1989 si sice ve svých programových prohlášeních dostatečně uvědomovaly důležitost vzdělávání národa i náročnost práce zaměstnanců ve školství, pro zlepšení jejich finanční situace však udělaly jen málo. V posledních letech se díky celosvětové finanční a ekonomické krizi a úsporným opatřením mzdové podmínky pracovníků ve vzdělávání, v porovnání s pracovníky v ostatních odvětvích, ještě zhoršily.

Povolání učitele je velice náročné, zejména po psychické stránce. Je to poslání, jehož výsledky rozhodují o budoucí prosperitě země a životních podmínkách národa. Učitel by se měl zcela a v pohodě věnovat svému povolání, po vyučování a přípravě na výuku v klidu načerpat energii do další práce. Mnoho z nich musí za těchto podmínek řešit existenční a materiální problémy (... mohu si dovolit vzít hypotéku na koupi bytu, mohu si dovolit koupit automobil, když musím denně dojíždět do zaměstnání a vlakové či autobusové spojení je mizerné nebo žádné, mohu si dovolit odjet o prázdninách za poznáním, ... ?).

Cílem bakalářské práce je porovnat vývoj mezd ve školství se zaměřením na předškolní vzdělávání. V úvodní části popisují princip financování a odměňování školských organizací. Dále mapují platovou oblast školských organizací v Jihočeském kraji v průběhu posledních pěti let a porovnávám údaje navzájem a dále pak s údaji dosahovanými

v České republice. Provedeným výzkumem mezi učiteli mateřských škol v Jihočeském kraji zjišťuji stav a představy o výši platů a porovnávám se skutečností, Nakonec popisuji vlastní návrh systému odměňování fiktivní mateřské školy, který vychází z části teoretické, z údajů získaných mapováním a výzkumem a z vlastních zkušeností, které jsem dosud nabyla při provádění praxe přímo v mateřských školách.

2. Odměňování ve školství je velmi často diskutováno

Podle údajů Českého statistického úřadu pracovalo v odvětví vzdělávání v roce 2006 286,1 tis. zaměstnanců, v roce 2007 288,2 tis. zaměstnanců v roce 2008 284,4 tis. zaměstnanců, v roce 2009 264,5 tis. zaměstnanců a v roce 2010 266 tis. zaměstnanců. ¹⁾

Zajištění odpovídajícího počtu kvalifikovaných učitelů je klíčovým zájmem každé země OECD. Platy a pracovní podmínky učitelů, včetně nástupních platů, platových tabulek, a další výhody vyplývající z profese učitele v porovnání s platy a výhodami jiných vysoce kvalifikovaných profesí ve společnosti jsou klíčovým faktorem pro zabezpečení dostatečné poptávky kvalifikovaných učitelů po učitelském povolání. Tyto uvedené faktory pochopitelně ovlivňují profesní rozhodování lidí s pedagogickou kvalifikací a lidí, kteří o učitelském povolání uvažují. Učitelské platy jsou největší částí výdajů na vzdělávání, rozhodování o jejich výši je kritickou politickou otázkou vzhledem k tomu, že je nutné zachovat určitou kvalitu výuky a zároveň se pohybovat ve finančním rámci stanoveném rozpočtem školství. Výše rozpočtu na školství přirozeně v sobě odráží určité kompromisy mezi vzájemně spolu souvisejícími faktory – tedy platy učitelů, počty žáků na učitelský úvazek, počty vyučovacích hodin z pohledu studentů a vyučovací povinnosti učitelů. ²⁾

Země OECD jako celek vynaloží na vzdělávání 6,1 % jejich kolektivního HDP. V Dánsku, na Islandu, v Koreji, Spojených státech a v partnerské zemi Izrael dokonce výdaje na vzdělávání převyšují 7 % HDP. Česká republika dává jen 4,6 procenta. V roce 2006 tvořily celkové veřejné výdaje na vzdělávání v zemích OECD v průměru 13,3 % celkových veřejných výdajů, v jednotlivých zemích se tyto výdaje pohybovaly od méně než 10 % v Německu, Itálii a Japonsku až do 22 % v Mexiku. Země Evropské unie vynaložily 12,1 procenta a Česká

republika 9,9 procenta. S tím souvisí také platy učitelů, které jsou v České republice zhruba poloviční oproti jejich zahraničním kolegům. Například středoškolský učitel ze zemí OECD s patnáctiletou praxí si za rok vydělá v přepočtu na paritu kupní síly 45 850 dolarů (asi 888 000 korun), český kantor si přijde na 23 540 dolarů (456 000 korun). Méně to mezi 32 státy či regiony, které byly do tohoto konkrétního srovnání zařazeny, bylo už jen v Polsku (zhruba 16 000 dolarů), Maďarsku (15 000 dolarů) a Estonsku (12 700 dolarů). Naopak jednoznačně nejvíce si vydělali lucemburští učitelé, kde jejich plat v této skupině dosahoval po přepočtech téměř 99 000 dolarů.

Pozitivní je rostoucí podíl vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva, v ČR se mezi lety 2000 – 2008 téměř ztrojnásobil. V České republice má sice titul jen 14 procent lidí, mezi mladými lidmi do 34 let je ale už 18 procent vysokoškoláků. Podíl vysokoškoláků je však oproti EU stále poloviční, v evropských zemích se může diplomem pyšnit 27 procent obyvatel, mezi mladými dokonce 34 procent. ³⁾

Do školského průměru se promítají mzdy pedagogických pracovníků stejně jako školníků a uklízeček. I mezi učiteli jsou navíc velké platové rozdíly. Učitelé mateřských škol (bez škol se speciálními vzdělávacími potřebami) brali v prvním pololetí 2009 průměrně 19 649 Kč, učitelé základních škol 25 073 Kč, učitelé speciálních škol 26 303 Kč a učitelé středních škol 26 470 Kč. Průměrná mzda akademických pracovníků byla 32 917 Kč, přičemž průměrný plat vysokoškolských profesorů dosáhl hodnoty 52 446 Kč. V prvním pololetí roku 2009 bylo v regionálním školství v přepočtu na plné úvazky zaměstnáno 235,6 tisíce osob. Nejvyšší nárůst počtu zaměstnanců byl zaznamenán u mateřských škol, kde se projevuje postupný nárůst počtu dětí odrážející demografický vývoj posledních let, největší pokles zaměstnanců nastal u základních škol. ⁴⁾

Vláda České republiky se ve svém programovém prohlášení ze dne 4. srpna 2010 zavázala, že „Vytvoří podmínky a nástroje

(např. náborový příspěvek) pro dlouhodobou garanci vstupu mladých kvalifikovaných pedagogů do všech druhů škol. Za tímto účelem vláda v roce 2011 a v následujících letech posílí objem platových prostředků pro pedagogické pracovníky resortu o 2,1 mld. Kč. V roce 2012 vláda posílí objem platových prostředků pro pedagogické pracovníky v resortu o další 4 mld. Kč a poté toto navýšení zachová a zmrazí až do roku 2015 v návaznosti na celkovou veřejnou správu, kdy platy zmrazí na 3 roky. Budou zpřesněny finanční toky mezi rezortem a jednotlivými zřizovateli škol. Změnou financování vzdělávání bude zajištěna rovnost podpory při poskytování veřejné vzdělávací služby.“

V roce 2011 se plat nového učitele zvýší z necelých patnácti na dvacet tisíc korun. To by se mělo týkat cca 35 tisíc učitelů. Starším pedagogům vzrostou platy jen řádově o stokoruny. Nepedagogickým pracovníkům, jichž ve školství pracuje přibližně 60 tisíc, se tarifní mzda sníží o 10 procent, což přinese úsporu ve výši cca jedné miliardy Kč.

Podle informací Pedagogického muzea J. A. Komenského v Praze si většina učitelů a učitelských dvojic dokázala nastřádat na pěknou vilku, ve 30. letech v menších městech v době nezaměstnanosti dokonce vznikaly celé učitelské čtvrti stavěné na klíč. Už před druhou světovou válkou kantoři často jezdili také v autech. Zejména magistrát města Prahy k nim byl velkorysý. Ještě připlácel svým učitelům k platu stanovenému zákonem. Příplatek se bral dvakrát za rok a k Vánocům ještě takzvané rybné. ⁵⁾

V dnešní době tomu tak ale není.

3. Princip financování školských organizací

3.1. Úvod

Předškolní vzdělávání podporuje výchovné působení rodiny, doplňuje je o specifické podněty, rozvíjí je a obohacuje. Stává se tak místem, kde děti získávají především sociální zkušenosti, základní poznatky o životě kolem sebe a první podněty pro pokračující vzdělávání a celoživotní učení.

Předností institucionálního předškolního vzdělávání je odborné vedení dětí a cílevědomé vytváření vhodných podmínek pro jejich rozvoj a vzdělávání. V případě potřeby zde dochází ke kompenzaci nedostatků v uspokojování potřeb dítěte i v jeho rozvojové stimulaci. U znevýhodněných dětí jde o pomoc při vyrovnávání rozdílů a při zlepšování jejich životních a vzdělávacích šancí. Institucionální předškolní vzdělávání je dnes organizováno především v mateřských školách a zahrnuje zpravidla děti od tří do šesti let. Předškolní vzdělávání není povinné. Svým pojetím, výchovným zaměřením a organizací života má pozitivní vliv na pozdější úspěšnost dětí, úroveň jejich výkonů i schopnost společenské integrace. V současnosti se objevuje nová potřeba ve zdůvodněných případech umožnit jako výjimku zařazení dítěte mladšího tří let, neboť 20 % dětí se podle výzkumů rodí do neúplných rodin. Vzhledem k významu předškolního vzdělávání jako počáteční etapy celoživotního učení je třeba dále zlepšovat jeho kvalitu a dostupnost. Hlavními podmínkami pro to jsou: upevnění předškolního vzdělávání v systému celoživotního vzdělávání a jeho dostupnost, přehodnocení cílů a obsahu předškolního vzdělávání a zvyšování kvalifikace pedagogů v předškolním vzdělávání.

Ke splnění těchto cílů je nutné zajistit každému dítěti zákonný nárok na předškolní vzdělávání a na reálnou možnost je naplnit, zabezpečit aplikaci rámcového programu podle konkrétních podmínek škol a dětí, zajistit vysokoškolské vzdělání pedagogů na úrovni bakalářského studia a tím zvýšit jejich sociální a profesní status. ⁶⁾

Podle publikace České školství v mezinárodním srovnání, Vybrané ukazatele publikace OECD Education at a Glance 2010, tvořily veřejné výdaje na vzdělávání v České republice v roce 2007 88,7 % všech výdajů na vzdělávání. V zemích EU19 pocházelo 89 % výdajů na vzdělávání přímo z veřejných zdrojů a dalších 3,3 % tvořily veřejné subvence domácnostem. Ve všech zemích OECD soukromé výdaje reprezentovaly v průměru 17 % všech výdajů na vzdělávání, v České republice tvořily soukromé výdaje na vzdělávání 11 % všech výdajů na vzdělávání, stejně jako v zemích EU19. Soukromé výdaje na primární, sekundární a postsekundární vzdělávání pocházejí z finančních prostředků domácností prostřednictvím školného a jsou určeny zejména na vlastní vzdělávání.

Výdaje na vzdělávání se dělí na běžné a kapitálové. Kapitálové výdaje zahrnují výdaje na výstavbu, rekonstrukci budov a větší opravy a obvykle se čerpají déle než jeden rok. Běžné výdaje tvoří zejména výdaje na mzdy a platy učitelů a ostatních pracovníků, dále pak ostatní běžné výdaje na učebnice, provoz škol, institucí působících ve vzdělávání, stravování, ubytování, pronájem školních budov apod. V České republice činily v roce 2007 mzdové výdaje 62 % běžných výdajů, v zemích OECD tvořily mzdové výdaje v průměru 79% mzdových výdajů.

Ve své práci se dále zaměřím na systém financování regionálního školství.

3.2. Právní rámec financování regionálního školství

Základní právní rámec upravující financování regionálního školství územních samosprávných celků (tj. škol a školských zařízení zřizovaných kraji, obcemi či dobrovolnými svazky obcí) tvoří v současné době zejména tři zákony:

- zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen školský zákon),
 - zákon o státním rozpočtu (na daný rok),
 - zákon č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením, ve znění pozdějších předpisů,
- a dva obecně závazné předpisy upravující postup krajských úřadů při financování škol a školských zařízení zřizovaných územními samosprávnými celky:
- vyhláška č. 492/2005 Sb., o krajských normativech, ve znění pozdějších předpisů,
 - směrnice MŠMT č.j. 28 768/2005-45, kterou se stanoví závazné zásady, podle kterých provádějí krajské úřady rozpis finančních prostředků státního rozpočtu přidělovaných podle § 161 odst. 6 školského zákona krajským a obecním školám a školským zařízením, vydaná ve Věstníku vlády pro orgány krajů a orgány obcí.

Dalšími důležitými dokumenty ovlivňujícími oblast financování regionálního školství by ovšem měly být i vyhlášky o organizaci vzdělávání a školských služeb a zejména pak rámcové vzdělávací programy. Bohužel tyto dokumenty tuto svoji roli v současné době příliš neplní. Je proto nutné co nejdříve dokončit revizi rámcových vzdělávacích programů tak, aby byly závazným základem pro stanovení finančních prostředků ze státního rozpočtu.

V celkovém objemu prostředků na financování regionálního školství územních samosprávných celků je jejich převážná část určena na platy a mzdy, jejichž poskytování se řídí platnými právními předpisy:

- zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších předpisů
- nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

3.3 Popis systému financování regionálního školství

Základní princip financování regionálního školství ze státního rozpočtu nyní vychází ze školského zákona. Tento základní princip je založen důsledně na kombinaci výkonového (normativního) a programového financování.

3.3.1. Normativní financování krajského a obecního školství

3.3.1.1. Republikové normativy

Jsou základním nástrojem pro rozdělení prostředků státního rozpočtu z rozpočtu MŠMT do rozpočtů jednotlivých krajů.

Systém výkonového financování prostřednictvím republikových normativů rozepisuje krajským úřadům na základě republikových normativů finanční prostředky vyčleněné ze státního rozpočtu na činnost škol a školských zařízení zřizovaných územními samosprávnými celky. Přerozdělení této celkové částky na jednotlivé školy a školská zařízení je již plně v kompetenci krajských úřadů. Republikové normativy stanovuje ministerstvo jako výši výdajů připadajících na komplexní vzdělávání a školské služby pro jedno dítě, žáka nebo studenta v oblasti předškolního, základního, středního a vyššího odborného vzdělávání ve školách a školských zařízeních zřizovaných kraji, obcemi a svazky obcí na kalendářní rok. Součástí republikových normativů je také vyjádření limitu počtu zaměstnanců připadajících na 1000 dětí, žáků nebo studentů v dané věkové kategorii. Čtyři republikové normativy pro věkové kategorie korespondující s předškolním vzděláváním, povinnou školní docházkou, středním vzděláváním a vyšším odborným vzděláváním jsou doplněny republikovým normativem pro kategorii 3-18 let v krajských zařízeních ústavní výchovy. Do celkového objemu přímých neinvestičních výdajů v republikových normativních se vedle výdajů na vlastní vzdělávání v příslušných druzích škol (mateřských, základních, středních, konzervatořích a vyšších odborných) zahrnují i výdaje na stravování,

ubytování a na zdravotní postižení dětí, žáků nebo studentů, výdaje na zájmové vzdělávání, ostatní volno-časové aktivity, výdaje na poradenské služby a výdaje na další vzdělávání pedagogických pracovníků. Republikové normativy slouží k rozdělení příslušných finančních prostředků státního rozpočtu do rozpočtů jednotlivých krajů prostřednictvím výdajů na 1 žáka v jednotlivých věkových kategoriích. Tímto rozpisem bylo v roce 2010 do rozpočtů jednotlivých krajů (na zvláštní účty spravované krajskými úřady) rozepsáno 74,7 mld. Kč.

Stanovení republikových normativů pro rok 2010

Tabulka č. 1:

Věková kategorie	Neinvestiční výdaje celkem	Mzdové prostř. vč. odvodů	Ost. neinvest. výdaje náhrady	Ost. neinvest. výdaje přímé	Limit počtu zaměstnanců
	Kč/žáka	Kč/žáka	Kč/žáka	Kč/žáka	Z/1000 žáků
3 - 5	39 858	39 510	120	228	138,481
6 - 14	46 747	45 999	140	608	127,285
15 - 18	54 495	53 638	165	692	145,913
19 - 21	47 351	46 793	145	413	115,769
3 - 18 v KZÚV	222 527	220 668	681	1 178	705,62

KZÚV – krajská zařízení ústavní výchovy

Zdroj: Analýza současného systému financování školství, MŠMT, květen 2010

3.1.1.2. Krajské normativy

Jsou základním nástrojem pro rozdělení prostředků státního rozpočtu z rozpočtů jednotlivých krajů do rozpočtů jednotlivých krajských a obecních škol.

Krajský úřad je povinen stanovit na každou realizovanou jednotku výkonu krajský normativ, který je tvořen základní částkou (která je závislá na tom, o jakého žáka se jedná, tj. jde-li o dítě v mateřské škole, žáka v základní škole, základní škole speciální, střední škole apod.) a příplatkem (který je závislý na druhu zdravotního postižení žáka a způsobu jeho integrace). Stanovení výše krajských normativů na příslušný kalendářní rok je plně v kompetenci krajských úřadů a krajský normativ přímých výdajů na vzdělávání je určen z největší části především na pokrytí mzdových nákladů a odvodů s nimi

souvisejících. Nejdůležitějším ukazatelem pro stanovení krajských normativů je nastavení hodnoty N_p , což je průměrný počet jednotek výkonu (tj. dětí, žáků, apod.) připadající na jeden plný úvazek pedagogického pracovníka. Krajský úřad je povinen při stanovení hodnoty N_p vycházet z průměrného počtu dětí, žáků nebo studentů ve třídě, studijní skupině nebo oddělení v příslušném oboru vzdělání ve školách v rámci kraje, průměrného počtu vyučovacích hodin ve třídě za týden vyplývajícího z učebních dokumentů, rámcových nebo akreditovaných vzdělávacích programů včetně nezbytného dělení tříd, a z průměrného týdenního počtu hodin přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické nebo pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků stanoveného nařízením vlády č. 75/2005 Sb., o rozsahu přímé vyučovací a dalších činností pedagogických pracovníků. Krajský úřad poté prostřednictvím krajských normativů na základě skutečného počtu dětí, žáků a dalších jednotek výkonu stanoví rozpočet konkrétní školy či školského zařízení na kalendářní rok.

Kromě normativního způsobu financování může krajský úřad na základě tohoto nařízení vlády poskytnout finanční prostředky rovněž mimonormativně, tj. z vytvořené rezervy, a to v případech, kdy rozpočet stanovený prostřednictvím krajských normativů nezabezpečuje zohlednění všech specifických aspektů vzdělávání v konkrétní škole nebo školském zařízení či v konkrétní oblasti vzdělávání. MŠMT dohlíží na to, aby postup při stanovení krajských normativů a při rozpisu finančních prostředků byl v souladu s právními předpisy, avšak do konkrétního procesu přerozdělování finančních prostředků krajskými úřady jednotlivým organizacím MŠMT nijak nezasahuje.

Normativní financování soukromého školství

Financování soukromého školství se na základě § 160 odst. 4 školského zákona řídí zvláštním právním předpisem, a to zákonem

č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením, ve znění pozdějších předpisů.

Normativy (tj. objem neinvestičních výdajů připadající na jednotku výkonu) pro tuto oblast stanovuje MŠMT. Na rozdíl od republikových normativů jde v tomto případě o normativy „oborové“, tj. o normativy na jednotlivé obory vzdělání a na jednotlivé druhy školských služeb. Svoji „oborovou“ strukturou tak tyto normativy korespondují s „oborovou“ strukturou krajských normativů.

Podstatné je zejména ustanovení § 4 odstavce 1 tohoto zákona, podle kterého je základním hlediskem pro stanovení normativů pro soukromé školství hledisko „srovnatelnosti“ těchto normativů se skutečnými neinvestičními výdaji na jednoho žáka ve srovnatelné škole, školském zařízení či oboru vzdělání zřizovaném státem, krajem, resp. obcí. Ve smyslu tohoto ustanovení tedy normativy pro soukromé školství musí obsahovat vedle „přímých“ výdajů, které pro krajské školství zajišťuje prostřednictvím krajských úřadů MŠMT, i výdaje „provozní“, které pro krajské školy a školská zařízení zajišťují ze svého rozpočtu jednotlivé kraje ve své samostatné působnosti. Zatímco naplnění tohoto ustanovení v oblasti „přímých“ výdajů je pro MŠMT (zejména na základě analýzy reálných krajských normativů podle § 161 školského zákona) technicky (ne však už rozpočtově) bezproblémové, je naplnění tohoto ustanovení v oblasti „provozních“ výdajů obtížné.

V zájmu zdůraznění uvedeného principu srovnatelnosti jsou normativy stanovené MŠMT použity i pro normativní financování školství státního i církevního.

Normativní financování církevního školství

Financování církevního školství se řídí ustanoveními § 160 odst. 1 písm. b) a § 162 odst. 1 a 2 školského zákona. MŠMT rozepisuje právníkům osobám vykonávajícím činnost škol a školských zařízení zřizovaných registrovanými církvemi nebo náboženskými společnostmi, kterým bylo přiznáno oprávnění k výkonu zvláštního práva zřizovat církevní školy, finanční prostředky na výdaje uvedené v § 160 odst. 1

písm. b) prostřednictvím normativů a poskytuje formou dotace přímým převodem z účtu MŠMT na účty jednotlivých příjemců dotace. Dotace se poskytuje na základě žádosti podle § 14 odst. 3 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.

Rozpis rozpočtu je sestaven normativní metodou s použitím údajů ze školních matrik církevních škol a školských zařízení a normativů stanovených MŠMT pro soukromé školství.

Normativní financování státního školství

Financování státního školství se řídí ustanovením § 160 odst. 1 písm. a) školského zákona. Jedná se o 62 školských zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy (zejména výchovné a diagnostické ústavy pro děti a mládež) a 11 vybraných „speciálních škol“. Rozpis rozpočtu je sestaven normativní metodou s použitím údajů ze školních matrik státních škol a školských zařízení, rozhodnutí o zařazení do rejstříku škol a normativů stanovených MŠMT pro soukromé školství.

3.3.2. Programové financování – rozvojové programy

Výše popsaný princip výkonového financování prostřednictvím normativů je doplněn o programové financování ze státního rozpočtu, a to především o financování prostřednictvím rozvojových programů. Tento způsob financování vychází z § 171 a § 163 odst. 1 školského zákona.

Programové financování umožňuje řešit takové ekonomické aspekty vzdělávání a školských služeb, jejichž promítnutí do republikových normativů buď není možné (opatření, která se nedotýkají všech škol a školských zařízení stejného druhu či typu), nebo by nebylo účelné (např. řešení rozdílné „hustoty“ sítě škol a jiná specifika školských soustav v jednotlivých krajích). Zjednodušeně řečeno – prostřednictvím rozvojových programů jsou financovány

všechny nezbytné skutečnosti, které nelze „znormovat“, tj. vztáhnout celoplošně na výkony škol a školských zařízení.

Na rozvojové programy pro oblast regionálního školství vyhlašované a financované v roce 2010 byla v rozpočtu přímých výdajů na rok 2010 vyčleněna cca 1 mld. Kč, tj. cca 1,2 % celkových rozpočtových zdrojů regionálního školství.

Ačkoliv absolutní i relativní podíl „programového“ financování formou rozvojových programů na celkových rozpočtových zdrojích alokovaných do regionálního školství není nijak veliký, jedná se o systémově velmi důležitý doplněk výkonového financování regionálního školství, který stávající systém financování poměrně výrazně zefektivňuje, neboť umožňuje řešit dílčí specifické problémy vysoce cíleně. Obdobný princip uplatňuje při financování v oblasti regionálního školství i většina evropských zemí.

Přehled hlavních rozvojových programů regionálního školství pro rok 2010 je uveden v *Příloze č. 1*.

3.4. Klady stávajícího systému

- a) Transparentnost – výkonovým financováním prostřednictvím vyhlášených cílených a zveřejněných rozvojových programů je alokováno až k jednotlivým konečným příjemcům cca 98 % disponibilních rozpočtových zdrojů. V úrovni přidělování finančních prostředků z rozpočtu MŠMT je přitom princip výkonového a programového financování uplatňován prakticky absolutně, což výrazně snižuje rizika spojená s různými formami klientelismu či lobbismu. Určitá minimální možnost poskytnutí finančních prostředků státního rozpočtu nad rámec výkonového a programového principu je dána pouze krajským úřadům (z jimi vytvořené povinné rozpočtové rezervy), a to pouze ve vztahu ke krajskému a obecnímu školství. Tento velmi dílčí institucionální doplněk jinak obecně uplatňovaného výkonového a programového

financování umožňuje ekonomicky přežít i takovým krajským a obecním školám, které se z nějakých objektivních specifických důvodů z normativního rámce vymykají (předmětem tohoto institucionálního řešení jsou pouze 1 až 2,5 procenta rozpočtových zdrojů).

- b) Flexibilita – stávající systém financování tím, že je založen na rozdělování finančních prostředků v návaznosti na výkony škol a školských zařízení, umožňuje velmi pružně a operativně přesouvat finanční zdroje státního rozpočtu od těch segmentů regionálního školství, kde jejich potřeb objektivně klesá (buď ubývají výkony, nebo se snižuje rozsah poskytovaných služeb), do těch segmentů, kde potřeba zdrojů naopak objektivně roste. Programový princip financování přitom umožňuje překlenovat nesoulad mezi rokem fiskálním a rokem školním při změnách v rozsahu vzdělávání.
- c) Stabilita – princip dvou zdrojového financování (zdroje státního rozpočtu se zdroji rozpočtů zřizovatelů) v obecním a krajském školství výrazně přispívá k ekonomické stabilitě celého systému, a to i v situaci relativně méně příznivého vývoje příjmové stránky veřejných rozpočtů.

3.5. Slabé stránky stávajícího systému

Ačkoli samotnou podstatu systému financování regionálního školství, zejména pak kombinaci výkonového a programového financování regionálního školství ze státního rozpočtu a dvou zdrojový princip financování krajského a obecního školství, lze považovat za optimální, ukazují dosavadní víceleté zkušenosti s jeho praktickou realizací v podmínkách nového uspořádání veřejné správy a v podmínkách nového školského zákona že nejvýraznějším slabým místem celého systému je jeho stávající obsah, tzn. rozsah financovaných oblastí, konkrétně pak věcné vymezení odpovědnosti státu při financování celého systému. Díky výraznému omezení řídicí

role státu a naopak výraznému zvýšení autonomie škol a školských zařízení i jejich zřizovatelů se tak dnes stát (MŠMT) reálně ocitá v situaci, že musí v regionálním školství financovat řadu oblastí, které nemůže věcně nijak významněji ovlivňovat. Má-li stát zajistit svou odpovědnost, je nutné posílit autonomii krajských úřadů v rozhodovacím procesu financování. Výsledkem této autonomie jsou samotné krajské normativy, které jsou pro danou jednotku výkonu v jednotlivých krajích více či méně odlišné i bez objektivních příčin. Hlavní příčinu rozdílné výše jednotlivých krajských normativů nelze definovat zcela jednoznačně. Již z konstrukce krajského normativu je zřejmé, že normativ zohledňuje mnoho faktorů, které umožňují krajskému úřadu reagovat na konkrétní situaci. Kromě průměrného počtu vyučovacích hodin ve třídě či průměrného týdenního počtu hodin přímé pedagogické činnosti je to např. průměrný počet žáků ve třídě ve školách v rámci kraje nebo nezbytné dělení tříd v rámci výuky. Je proto zřejmé, že v krajích s menší průměrnou naplněností třídy či oboru vzdělání nebude normativ stejný jako v kraji s vysokou průměrnou naplněností tříd. Kromě toho v případě menšího počtu žáků ve třídě nemusí docházet k dělení tříd v rámci výuky v takovém rozsahu.

Rozdíly ve výši krajských normativů jsou důsledkem kombinací následujících skutečností, z nichž každá přispívá svým dílem k rozdílnosti jednotlivých krajských normativů. Zároveň lze konstatovat, že uvedené skutečnosti jsou v současnosti problémovými okruhy systému financování regionálního školství:

a) Součástí krajského normativu je i normativ pro nepedagogické pracovníky. Normativní financování těchto pracovníků probíhá na základě počtu jednotek výkonu, jimiž jsou žáci, a nikoli např. plocha na úklid. Podmínky v jednotlivých školách a školských zařízeních v jednotlivých krajích se značně liší a krajské úřady tak mohou v rámci svých kompetencí stanovit normativ pro provozní pracovníky s ohledem na přizpůsobení se daným podmínkám školy. MŠMT nemá možnosti tyto kompetence krajských úřadů výrazněji omezovat. Krajský úřad nejlépe posoudí vlivy všech krajských

specifik na finanční náročnost daného druhu vzdělávání a obslužné činnosti s ním související.

- b) Prováděcí právní předpisy vydávané ministerstvem ke školskému zákonu dávají zřizovatelům škol a školských zařízení poměrně široké možnosti v otázce optimální naplněnosti tříd ve škole. Každý krajský úřad tak v hodnotě krajského normativu reflektuje svůj pohled na optimální naplněnost tříd (skupin, oddělení) ve škole. Ještě složitější situace je v případě školských služeb, kdy kromě počtu dětí hraje roli i doba provozu školského zařízení, o níž rozhoduje zřizovatel.
- c) Jediným skutečně účinným nástrojem pro řízení vzdělávání jsou v současné době rámcové vzdělávací programy (dále jen RVP), základní prvek kurikulární (změna cílů a obsahu vzdělávání směrem k utváření a rozvoji životních dovedností – klíčových kompetencí a k přípravě žáků pro praktický život) reformy školství. RVP však v současnosti nesplňují to, co jim v § 3 odst. 2 ukládá školský zákon, a sice: "Rámcové vzdělávací programy vymezují povinný obsah, rozsah a podmínky vzdělávání, jsou závazné pro tvorbu školních vzdělávacích programů, ... a závazným základem pro stanovení výše finančních prostředků přidělovaných podle § 160 až 162 školského zákona". V každém RVP pro příslušný obor vzdělání je v rámci kapitoly „Rámcové rozvržení obsahu vzdělávání“ stanoven ukazatel počtu vyučovacích hodin ve třídě za týden s ohledem na nezbytné dělení tříd na skupiny, který by měl být zákonným minimem pro určení výše finančních prostředků přidělovaných podle § 160 až 162 školského zákona a vyhlášky o krajských normativech. Hodnota tohoto ukazatele však v mnoha případech nebyla stanovena v souladu s reálnými podmínkami a potřebami vzdělávání (např. pro gymnázium byla hodnota značně nadhodnocena na 53 hodin týdně). Tento ukazatel navíc není provázán s počtem žáků ve třídě, tj. není stanoveno, pro jak velkou třídu uvedená hodnota průměrného počtu vyučovacích hodin platí.

- d) Autonomie ředitelů škol a školských zařízení, resp. jejich zřizovatelů v rozhodování o organizaci a rozsahu financované činnosti. Zde by mohlo v některých případech docházet ze strany krajských úřadů k neopodstatněnému zvýhodňování a podporování určitého druhu školy či školského zařízení (nebo oboru vzdělání) na úkor jiného.
- e) MŠMT má poměrně malou pravomoc v rozhodování o vzniku nových škol či školských zařízení a o zvyšování jejich kapacit při zápisu do školského rejstříku. Dochází tak k situacím, kdy MŠMT jako poskytovatel finančních prostředků prakticky nemůže zákonným způsobem zabránit neopodstatněnému vzniku nových škol a školských zařízení, případně zvyšování kapacity stávajících škol a školských zařízení, ačkoli si toto zvýšení kapacit vyžádá zvýšení nároků na výdaje státního rozpočtu.

V důsledku výše uvedených skutečností tedy může v ojedinělých případech docházet k nepřesnému zacílení zdrojů státního rozpočtu, rozměňování finančních prostředků či zvýhodňování určitého druhu školy či školského zařízení. Přestože systém financování regionálního školství v současné době funguje poměrně dobře, nebude v možnostech sátu (i vzhledem k současné ekonomické situaci a ne zcela optimistické predikci ekonomického vývoje) řešit zvyšování finančních nároků některých oblastí školství neustálým zvyšováním finančních zdrojů. Bude tedy nutné hledat cesty k zefektivnění systému. ⁷⁾

3.6. Vývoj normativu Jihočeského kraje pro děti od 3 do 5 let

Následující tabulka obsahuje údaje o normativech stanovených na jedno dítě, počtech dětí a celkových částkách neinvestičních výdajů z rozpočtu Jihočeského kraje pro mateřské školy v letech 2005 až 2010, a výpočet meziročních indexů částek na jedno dítě a celkových přidělených částek.

Vývoj normativu Jihočeského kraje v letech 2005 – 2010

Tabulka č. 2:

Rok	Částka v Kč na 1 dítě	Meziroční index v %	Počet dětí	Celková částka v tis. Kč	Meziroční index v %
2005	17 963	-	18 439	331 223	-
2006	19 309	107,49	17 938	346 364	104,57
2007	20 225	104,74	18 189	367 865	106,21
2008	21 038	104,02	18 517	389 560	105,90
2009	22 424	106,59	19 222	431 038	110,65
2010	22 213	99,06	19 960	443 380	102,86

Zdroj: Krajský úřad Jihočeského kraje, Odbor školství, mládeže a tělovýchovy

Z uvedených údajů vyplývá, že částky normativů neinvestičních výdajů na jedno dítě v mateřských školách v Jihočeském kraji v letech 2005 až 2009 postupně stoupaly. V roce 2010 byl ale normativ na jedno dítě o 211 Kč nižší, než v roce 2009. Tím, že v roce 2010 současně přibylo dětí, pokračoval v tomto roce trend navýšení celkové částky vynaložených neinvestičních výdajů. Porovnáním údajů v jednotlivých letech jsem zjistila odlišné meziroční indexy u normativu na jedno dítě a celkových částek. K největším výkyvům došlo v roce 2006, kdy ve srovnání s rokem 2005 vzrostla částka normativu na jedno dítě o 7,49 %, částka celková jen o 4,57 %, a v roce 2010, kdy došlo k poklesu stanoveného normativu na jedno dítě o téměř jedno procento, když současně celková částka přidělených prostředků se zvýšila o 2,86 %.

V Příloze č. 2 je nakresleno zjednodušené schéma systému financování regionálního školství.

Příloha č. 3 obsahuje schéma finančních toků v regionálním školství.

4. Princip odměňování ve školských organizacích

4.1. Právní rámec odměňování ve školských organizacích

Odměňování pracovníků ve školských organizacích upravují následující právní předpisy:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP), část šestá, § 109 až § 150 a § 224 odst. 2 v části desáté ZP (§ 113 až 121 – odměňování mzdou, § 122 až 137 – odměňování platem, § 111 a 138 – odměňování z dohod a § 140 – odměna za pracovní pohotovost),
- Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen NV č. 564/2006 Sb.),
- Nařízení vlády č. 74/2009 Sb., kterým se mění NV č. 564/2006 Sb.,
- Nařízení vlády č. 130/2009 Sb., kterým se mění NV č. 564/2006 Sb.,
- Nařízení vlády č. 201/2009 Sb., kterým se mění NV č. 564/2006 Sb.,
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě a nejnižších úrovních zaručené mzdy (nebo platu), o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (dále jen NV č. 567/2006 Sb.),
- Nařízení vlády č. 249/2007, kterým se mění NV č. 567/2006 Sb.,
- Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, které nabývá účinnosti dnem 1. října 2010.

Plat i mzda jsou vypláceny z neinvestičních dotací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Neinvestiční výdaje je MŠMT povinno stanovit do 31. ledna toho roku, pro který jsou dotace určeny.

Platový systém je čtyřsložkový:

- a) tarifní systém je založen na šestnáctitřídním systému hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací s odstupňovanou

úrovni podle praktických zkušeností. Jednotný systém hodnocení prací a katalog prací zajišťuje vzájemnou srovnatelnost prací v různých odvětvích. Limitujícím faktorem pro zařazení zaměstnance je dosažený stupeň vzdělání ve srovnání s požadavky stanovenými katalogem pro práce v jednotlivých tarifních třídách. Základní stupnice platových tarifů je stanovena jednotně pro všechna odvětví. Odstupňování platových stupňů v rámci rozpětí platových tarifů dává platovou perspektivu všem zaměstnancům.

- b) osobní příplatek slouží k individuálnímu ocenění schopností a vysoké výkonnosti zaměstnance
- c) příplatky k platu oceňují specifické podmínky práce
- d) odměny oceňují splnění mimořádných nebo zvlášť významných pracovních úkolů, pracovní zásluhy při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního nebo služebního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod, pomoc při předcházení požárům nebo živelním událostem nebo při jiných mimořádných událostech.

4.2. Odborná kvalifikace pedagogických pracovníků

Podle § 6 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, v platném znění, získává učitel mateřské školy odbornou kvalifikaci:

- 1) a) vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na pedagogiku předškolního věku,
- b) vyšším odborným vzděláním získaným ukončením akreditovaného vzdělávacího programu vyšší odborné školy v oboru vzdělání zaměřeném na přípravu učitelů předškolního vzdělávání,
- c) středním vzděláním s maturitní zkouškou získaným ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání v oboru vzdělání zaměřeném na přípravu učitelů předškolního vzdělávání, nebo

- d) vzděláním podle odstavce 2 písm. a)
- 2) Učitel mateřské školy, který vykonává přímou pedagogickou činnost ve třídě nebo škole zřízené pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami, získává odbornou kvalifikaci:
- a) vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na speciální pedagogiku, nebo
 - b) vzděláním stanoveným pro učitele předškolního vzdělávání podle odstavce 1 a vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném bakalářském studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na speciální pedagogiku, nebo vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na speciální pedagogiku.

4.3. Zařazení zaměstnance do platové třídy

Zařazení zaměstnance do platové třídy upravuje § 3 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. Správné zařazení zaměstnance do platové třídy je v pravomoci zaměstnavatele a je závislé na splnění kvalifikačních předpokladů. Kvalifikační předpoklady vzdělání, potřebné pro výkon prací v jednotlivých platových třídách, jsou uvedeny v *Příloze č. 4*.

4.4. Platové třídy pro pedagogy podle katalogu prací

8. platová třída: Vzdělávací a výchovná činnost směřující k získávání vědomostí, dovedností a návyků dětí v mateřské škole podle vzdělávacího programu. Učitelky, kterým není zaměstnavatelem uložena tvorba vzdělávacího programu.

9. platová třída: Tvorba vzdělávacího programu třídy mateřské školy. Aplikace vzdělávacích a výchovných metod včetně případné individuální práce s dětmi se speciálními vzdělávacími potřebami.

10. platová třída: Tvorba a koordinace školního vzdělávacího programu mateřské školy nebo tvorba vzdělávacích programů pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami a individuálních vzdělávacích plánů.

Ředitelky - ředitelé, kteří tvoří a koordinují ŠVP nebo vzdělávací programy pro speciální vzdělávání a individuální vzdělávací plány. Vyžaduje-li zaměstnavatel (ředitel MŠ) vykonávání výše uvedených činností po učitelce MŠ, zařadí ji do 10. platové třídy.

11. platová třída: Tvorba koncepce rozvoje školních vzdělávacích programů mateřských škol včetně jejich koordinace v regionu.

Učitel - metodik vytvářející koncepci vzdělávání MŠ v daném regionu nebo v zařízeních dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků akreditovaných MŠMT. Jde o činnosti přesahující rámec jedné MŠ a záleží na zřizovateli (popř. na zaměstnavateli), koho pověří vykonáváním těchto náročnějších činností.

12. platová třída: Tvorba koncepce rozvoje školních vzdělávacích programů mateřských škol pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami a jejich koordinace v rámci kraje.

Učitel - krajský metodik (nový příklad prací) vytvářející koncepci vzdělávání v MŠ pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami (i v MŠ pro integrované děti) v daném kraji nebo v krajském zařízení dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků akreditovaném MŠMT. Jde o činnosti krajského charakteru, proto bude záležet na KÚ, aby navrhl příslušnému zřizovateli, koho pověří vykonáváním těchto tvůrčích a koordinačních činností.

Katalog prací

Katalog prací uvádí kategorie prací a je upraven nařízením vlády č. 137/2009 Sb., kterým se stanoví katalog prací ve veřejných službách a správě, a nařízením vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě.

Platový stupeň

Kritériem pro zařazení zaměstnance do platového stupně je doba praxe v oboru požadované práce. Praxí v oboru je výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce. Posuzuje se ve vztahu k druhu práce bez ohledu na počet pracovišť či zaměstnavatelů. Dobu praxe v oboru započte zaměstnavatel v plném rozsahu. V zájmu objektivních výchozích podmínek se při neplnění předpokladu stupně vzdělání odečítá z praxe zaměstnance počet let v závislosti na rozdílu mezi skutečným a předepsaným stupněm vzdělání podle § 4 odst. 7 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. ⁸⁾

Počty let odečítaných z praxe zaměstnance při nesplnění předpokladu stupně vzdělání jsou uvedeny v *Příloze č. 5*.

V *Příloze č. 6* je přehled tabulek s platovými tarify, platnými v posledních pěti letech.

4.5. Vývoj platových tarifů pedagogů v letech 2006 - 2011

V *Příloze č. 7*, Tabulce č. 13, je zobrazen vývoj platových tarifů učitelů mateřských škol v letech 2006 – 2011. Porovnání jsem provedla u platové třídy osmé až dvanácté a vybrala platové stupně podle délky započitatelné praxe s ohledem na právní úpravu, platnou od 1.1.2011, tj. do 6, 12, 19, 27 let a nad 27 let započitatelné praxe. (Podle platné právní úpravy do 31.12.2010 byly platové stupně 1 až 5 uvedeny pod čísly 4, 6, 8, 10 a 11.)

Z Tabulky č. 13 je patrný neustálý nárůst tarifní složky mzdy pro všechny platové stupně, s tím, že skokově byly navýšeny tarify od 1.4.2009. Zvyšování tarifů postupně rostlo s vyšší platovou třídou a s větším počtem let započitatelné praxe. Rozmezí v navýšení mezi platovými stupni činilo 510, 560, 600, 650 a 720 Kč a v 8. platové třídě

se pohybovalo od 1750 do 2260 Kč, v 9. platové třídě od 1910 do 2410 Kč, v 10. platové třídě od 2050 do 2650 Kč, v 11. platové třídě od 2230 do 2880 Kč a ve 12. platové třídě od 2450 do 3170 Kč.

Od 1.1.2011 byly tabulky tarifů pro pedagogické pracovníky rozděleny zvlášť pro zaměstnance:

1. kteří získali odbornou kvalifikaci podle zvláštního právního předpisu a dosáhli vysokoškolského vzdělání v akreditovaném bakalářském nebo magisterském studijním programu,
2. kteří nezískali odbornou kvalifikaci podle zvláštního právního předpisu, nebo kteří tuto kvalifikaci získali, avšak nedosáhli vysokoškolského vzdělání v akreditovaném bakalářském nebo magisterském studijním programu.

Tarifní pracovníků, zmíněných na druhém místě a zařazených do prvních čtyř platových stupňů, se téměř nezměnily, nárůst činil pouhé desetikoruny. U pedagogů bez vysokoškolského vzdělání, kteří mají nad 27 let praxe, se tarify zvýšily v rozmezí od 630 do 880 Kč, nejméně v osmé platové třídě a nejvíce ve třídě dvanácté.

Tarifní pedagogů s vysokoškolským vzděláním vzrostly opět skokově, avšak v opačném sledu, než tomu bylo od 1.4.2009. To znamená, že učitelům s nižší započítatelnou praxí se zvýšila tarifní složka mzdy nejvíce, s praxí delší než 19 let nejméně. Nejvýraznější skok nastal u deváté platové třídy, kdy učitel s praxí do šesti let si v roce 2011 polepšil o 5960 Kč. Ve stejné platové třídě si učitel s VŠ vzděláním a praxí nad 27 let polepšil jen o 3400 Kč. K nejmenším nárůstům došlo v 8. a 12. platové třídě.

Vezmu-li v úvahu platové stupně podle právní úpravy platné do 31.12.2010, jsou rozdíly ještě patrnější, protože podle počtu let započítatelné praxe byly tarify rozděleny do více platových stupňů a podle nich byla odstupňována i výše mzdy. Např. v roce 2010 u pedagogického pracovníka s praxí do jednoho roku, zařazeného do 9. platové třídy, činil tarif 12550 Kč, s praxí od 4 do 6 let 14040 Kč. U takového pracovníka došlo k navýšení o 7450 Kč. Jako příklad

uvádím změny v tarifech u platové třídy 9, do které je zařazena většina vysokoškolsky vzdělaných pedagogických pracovníků, v Tabulce č. 3.

Nárůst tarifních platů v 9. platové třídě od 1.1.2011

Tabulka č. 3

Platový stupeň do 31.12.2010	Počet let započitatelné praxe	Tarif v Kč	Platový stupeň od 1.1.2011	Tarif v Kč	Nárůst v Kč
1	do 1 roku	12 550			7 450
2	do 2 let	13 030			6 970
3	do 4 let	13 520			6 480
4	do 6 let	14 040	1	20 000	5 960
5	do 9 let	14 570			5 680
6	do 12 let	15 120	2	20 250	5 130
7	do 15 let	15 690			4 910
8	do 19 let	16 280	3	20 600	4 320
9	do 23 let	16 900			4 150
10	do 27 let	17 540	4	21 050	3 510
11	do 32 let/ nad 27 let	18 200	5	21 600	3 400
12	nad 32 let	18 890			2 710

Hlavním důvodem zavedení této legislativní změny měla být motivace mladých vzdělaných pedagogů, aby zůstávali v oboru, neodcházeli na lépe placená místa.

Do celkové hrubé měsíční mzdy je však nutné započítat ještě nenárokové složky, jako osobní příplatky, příplatky za vedení, případně odměny, jejichž výše se odvíjí od přiděleného krajského normativu neinvestičních prostředků. Zvýšení tarifů automaticky nemusí znamenat zvýšení příplatků, naopak, nenároková složka mzdy může v závislosti na výši přidělených neinvestičních prostředků klesnout. Podle údajů, které jsem získala z Krajského úřadu Jihočeského kraje, Odboru školství, mládeže a tělovýchovy, se poměr nárokové složky mzdy pohyboval od 69,02 % v roce 2009 až po 75,34 % v roce 2007 (viz. Tabulka č. 6).

5. Mapování platové oblasti školských organizací v Jihočeském kraji v letech 2005 – 2009

5.1. Průměrná měsíční hrubá mzda

Průměrná měsíční hrubá mzda v letech 2005 – 2009 v Kč

Tabulka č. 4

	2005	2006	2007	2008	2009
ČR všechna odvětví	18 344	19 546	20 957	22 593	23 488
ČR vzdělávání	18 787	20 040	21 251	22 134	23 457
ČR mateřské školy plat zaměstnance	15 157	16 115	16 973	17 589	18 857
ČR mateřské školy plat pedagoga	17 209	18 266	19 216	19 866	21 037
JČ kraj mateřské školy plat zaměstnance	15 163	15 970	16 953	17 663	19 002
JČ kraj mateřské školy plat pedagoga	17 283	18 173	19 281	19 961	21 262

Zdroj: ÚIV, Krajské ročenky školství ZaM, Tab. MŠ 3.2, Školství do kapsy

Průměrná měsíční hrubá mzda v České republice ve vzdělávání přesahovala v roce 2006 průměrnou hrubou měsíční mzdu ve všech odvětvích o 494 Kč, v roce 2007 o 294 Kč. Od roku 2008 se však dostává pod průměrnou hrubou měsíční mzdu ve všech odvětvích a je v tomto roce o 459 Kč, v roce 2009 o 31 Kč, a v roce 2010 dokonce o 1 140 Kč pod celostátním průměrem.

Průměrné platy zaměstnanců i pedagogických pracovníků v mateřských školách v Jihočeském kraji v uvedených letech v zásadě kopírovaly nárůst či pokles průměrných platů těchto zaměstnanců v České republice, v letech 2008 a 2009 byly cca o 200 Kč nad celostátním průměrem.

Od roku 2005 do roku 2009 vzrostla průměrná měsíční hrubá mzda **zaměstnanců** v mateřských školách o 3 700 Kč, v Jihočeském

kraji o 3 839 Kč, průměrná hrubá měsíční mzda pedagogů za stejné období v ČR o 3 828 Kč a v Jihočeském kraji o 3 979 Kč.

Přesto se průměrné hrubé mzdy zaměstnanců mateřských škol v ČR pohybovaly hluboko pod průměrem hrubých měsíčních mezd ve vzdělávání. V letech 2005 až 2009 činil rozdíl postupně 3 630 Kč, 3 925 Kč, 4 278 Kč, 4 545 Kč a 4 600 Kč. Za uvedené roky se rozdíl zvýšil o téměř 1 000 Kč. V procentním vyjádření se pohybovala jen zhruba okolo 80 %, průměrných hrubých mezd ve vzdělávání.

Při porovnání stejných mezd v České republice a Jihočeském kraji (zaměstnanců mateřských škol za období 2005 až 2009) dojdeme rovněž k výrazně nižšímu platovému ohodnocení. Rozdíl se postupně v uvedených letech zvyšoval a činil 3 624 Kč, 4 070 Kč, 4 298 Kč, 4 471 Kč a 4 455 Kč.

Průměrná hrubá měsíční mzda **pedagogů** v České republice stoupla od roku 2005 do roku 2009 o 3 828 Kč, v Jihočeském kraji o 3 979 Kč.

Stejně jako u zaměstnanců, i platy pedagogů se v uvedených letech pohybovaly hluboko pod průměrem pracovníků ve vzdělávání v České republice a činily v průměru 91 % průměrné hrubé měsíční mzdy pracovníka ve vzdělávání.

Porovnáme-li průměrnou hrubou měsíční mzdu pedagoga v mateřské škole v ČR s průměrnou hrubou měsíční mzdou pracovníků ve vzdělávání, zjistíme, že rozdíl ve mzdách pedagogů mateřských škol se stále zvyšoval a že mzdy byly v ČR v letech 2005 až 2009 nižší postupně o 1 578 Kč, 1 774 Kč, 2 035 Kč, 2 268 Kč a 2 420 Kč.

Porovnáním průměrných měsíčních hrubých mezd v letech 2005 až 2009 pracovníků ve vzdělávání v ČR a pedagogů mateřských škol v Jihočeském kraji dospějeme ke stejnému závěru, tedy nižším průměrným hrubým měsíčním mzdám, kde rozdíl se opět zvětšoval a postupně činil 1 504 Kč, 1 867 Kč, 1 970 Kč, 2 173 Kč a 2 195 Kč.

Průměrnou hrubou měsíční mzdou pracovníků ve vzdělávání v roce 2005 až 2009 tvoří průměrná hrubá měsíční mzda jak nepedagogických

pracovníků, tak pedagogických. Platy pedagogických pracovníků byly vždy vyšší, a to v České republice postupně o 2 052 Kč, 2 151 Kč, 2 243 Kč, 2 277 Kč a 2 180 Kč, v Jihočeském kraji o 2 120 Kč, 2 203 Kč, 2 328 Kč, 2 298 Kč a 2 260 Kč. V České republice kromě roku 2009 a v Jihočeském kraji mimo roků 2008 a 2009 docházelo ke stále většímu prohlubování rozdílů.

V roce 2011 a 2012 bude rozdíl mezi platy pedagogů a nepedagogických pracovníků mnohem větší jednak díky úsporným opatřením vlády ČR, na jejichž základě dojde v roce 2011 ke snížení tarifních mezd nepedagogických pracovníků o 10 %, a pak díky programovému prohlášení vlády ze srpna 2010, na jejímž základě dojde k posílení platové úrovně pedagogických pracovníků s vysokoškolským vzděláním, kteří splňují odbornou kvalifikaci podle zákona o pedagogických pracovnících, o 2,1 mld. Kč v roce 2011 a v následujícím roce o další 4 mld. Kč. Tím by chtěly vláda a MŠMT zajistit příliv mladých absolventů pedagogických fakult do školství, zamezit jejich odchodu po ukončení vysoké školy do jiných, lépe finančně ohodnocených oborů.

**Průměrná měsíční hrubá mzda v letech 2005 – 2009 v Kč
v primárním školství**

Tabulka č. 5

	2005		2006		2007		2008		2009	
	MŠ	ZŠ	MŠ	ZŠ	MŠ	ZŠ	MŠ	ZŠ	MŠ	ZŠ
ČR plat zaměstnanec	15 157	19 181	16 115	20 337	16 973	21 370	17 589	22 105	18 847	23 658
ČR plat pedagoga	17 195	21 676	18 228	22 892	19 156	24 032	19 789	24 844	20 941	26 369
JČ kraj plat zaměstnanec	15 163	19 322	15 970	20 376	16 553	21 393	17 663	22 129	19 002	23 661
JČ kraj plat pedagoga	17 261	21 756	18 123	22 906	19 214	24 050	19 903	24 887	21 179	26 379

MŠ – mateřské školy, ZŠ – základní školy

Zdroj: Ústav pro informace ve vzdělávání, Školství do kapsy 2005 – 2009

V Tabulce č. 5 je provedeno srovnání průměrných hrubých mezd zaměstnanců a pedagogů mateřských a základních škol v České republice a Jihočeském kraji v letech 2005 – 2009. Údaje jasně hovoří o skutečnosti, že mzdové ohodnocení zaměstnanců a pedagogů v mateřských školách bylo v průměru cca o 21 % nižší než stejných pracovníků základních škol. Od roku 2005 do roku 2009 se absolutní částky rozdílů neustále zvyšovaly a pohybovaly se u zaměstnanců v ČR mezi 4 024 až 4 811 Kč, v Jihočeském kraji mezi 4 159 až 4 840 Kč. Tam byl zaznamenán největší rozdíl v roce 2007, v roce 2008 došlo skokově k poklesu a v roce 2009 se rozdíl opět zvětšil.

U pedagogických pracovníků se rozdíly v průměrné hrubé měsíční mzdě v průběhu let 2005 – 2009 neustále zvyšovaly a pohybovaly se v České republice v rozmezí od 4 481 do 5 428 Kč a v Jihočeském kraji od 4 495 až do 5 200 Kč.

I když v absolutních částkách se rozdíly prohlubovaly, v procentním vyjádření docházelo k mírnému vzestupu podílu průměrné hrubé měsíční mzdy pracovníků (zaměstnanců i pedagogů) mateřských škol na průměrné hrubé měsíční mzdě pracovníků základních škol jak v České republice, tak v Jihočeském kraji.

To potvrzuje nutnost a oprávněnost změny v platovém ohodnocení pedagogických pracovníků mateřských škol, která nastala od 1.1.2011.

5.1.1. Struktura průměrné měsíční hrubé mzdy

Tabulka č. 6 obsahuje strukturu průměrné hrubé měsíční mzdy pedagogických pracovníků mateřských škol všech zřizovatelů v Jihočeském kraji v letech 2005 – 2009.

**Struktura průměrné hrubé měsíční mzdy v Jihočeském kraji
v letech 2005 – 2009
u pedagogických pracovníků mateřských škol všech zřizovatelů**

Tabulka č. 6

	Struktura průměrné mzdy					
	Hrubá mzda v Kč	z toho složky mzdy v %				
		základní složka	osobní příplatky, odměny	příplatky za přesčas	příplatky ostatní	náhrady mzdy
2005	17 283	75,14	9,20	0,02	0,27	15,37
2006	18 173	75,34	8,99	0,29	0,03	15,35
2007	19 281	74,48	9,06	0,36	0,04	16,06
2008	19 961	71,73	11,81	0,35	0,04	16,07
2009	21 262	69,02	14,80	0,33	0,12	15,73

Zdroj: ČSÚ, Krajský úřad Jihočeského kraje, Odbor školství, mládeže a tělovýchovy

Z uvedených údajů vyplývá, že nejvyšší podíl činila základní složka, což je tarifní mzda včetně příplatků za vedení. Její podíl v roce 2006 nepatrně stoupl, o 0,2 % oproti roku 2005, na 75,34 %, pak se ale postupně od roku 2007 do roku 2009 snižoval a pohyboval se v rozmezí od 74,48 do 69,02 %. Podíl osobních příplatků a odměn se od roku 2006 do roku 2009 postupně zvyšoval a pohyboval se v rozmezí od 8,99 do 14,80 %. Nároková část mzdy se tedy během pěti let částečně přesunula do složky nenárokové a byla vyplacena formou odměn a osobních příplatků. Celkem zanedbatelnou část průměrné hrubé měsíční mzdy tvořily příplatky za přesčasy a ostatní příplatky. Náhrady mzdy se ale podílí 15,35 až 16,20 procenty, což je přibližně 3 000 Kč měsíčně. Jedná se především o náhradu mzdy za dobu nemoci.

5.2. Průměrný měsíční plat učitelů mateřských škol podle zřizovatele

V následující Tabulce č. 7 je uveden vývoj průměrného měsíčního platu bez ostatních osobních nákladů a ostatních plateb za provedenou práci (dále jen průměrný měsíční plat), pedagogických pracovníků v mateřských školách od roku 2005 do roku 2009 celkem a podle

zřizovatelů v České republice. Údaje v tomto členění za Jihočeský kraj se mi nepodařilo získat.

**Průměrný měsíční plat pedagogických pracovníků
mateřských škol podle zřizovatele
v letech 2005 – 2009**

Tabulka č. 7

ČR	Průměrný měsíční plat (bez OON/ OPPP) v Kč					
	Celkem	v tom zřizovatel				
		MŠMT	obec	kraj	soukr.	církev
2005	17 178	X	17 216	14 708	14 451	15 104
2006	18 228	18 806	18 248	19 007	15 605	15 720
2007	19 156	20 644	19 170	19 981	16 936	16 806
2008	19 789	20 011	19 815	20 655	17 077	17 323
2009	20 941	21 270	20 976	21 515	18 382	18 578

Zdroj: Ústav pro informace ve vzdělávání, Ročenky 2005 – 2009, Tab. B1.1.7

Platový řád: Zákon č. 1/1992 Sb., 143/1992 Sb., 262/2006 Sb., § 109 odst. 2 a 3
 OON – ostatní osobní náklady
 OPPP - ostatní platby za provedenou práci
 soukr. - soukromník

České republice se průměrný měsíční plat pedagogických pracovníků mateřských škol od roku 2005 do roku 2009 zvýšil o 3 763 Kč, přičemž navyšování bylo postupně o 1 050 Kč, 928 Kč, 633 Kč a 1 132 Kč. K největšímu skoku došlo mezi roky 2008 a 2009, nejmenšímu mezi rokem 2007 a 2008.

Pedagogický pracovník mateřské školy, kde zřizovatelem je kraj, je až na výjimku roku 2007 ohodnocován nejlépe. Od roku 2005 do roku 2009 vzrostl jeho průměrný měsíční plat o 6 807 Kč a pohybuje se nad celostátním průměrem. Nad celostátním průměrem se pohyboval také průměrný měsíční plat pedagoga v mateřské škole, jejímž zřizovatelem byly MŠMT a obec. Mateřské školy soukromé a církevní odměňovaly pedagogické pracovníky nižšími platy v uvedených letech, než je celostátní průměr, přesto od roku 2005 do roku 2009 vzrostly jejich průměrné měsíční platy u soukromých o 3 931 Kč a u církevních o 3 474 Kč.

5.3. Průzkum platů učitelů mateřských škol v Jihočeském kraji

Odměňování pracovníků v mateřských školách je často diskutováno. Chtěla jsem se přesvědčit, zda nespokojenost pedagogických pracovníků mateřských škol v Jihočeském kraji s výší jejich platů je skutečně taková, jak je prezentováno v médiích. Dále mě zajímalo, jaký počet hodin nepřímé pedagogické práce musí učitelé opravdu vynaložit bez ohledu na to, kolik hodin jim určují pracovněprávní předpisy.

5.3.1. Stanovení hypotéz

Při stanovení hypotéz jsem vycházela z poznatků, které jsem získala při studiu, z diskuzí probíhajících v médiích a odborném tisku, z výsledků mapování platové oblasti pracovníků ve školství v Jihočeském kraji a ze zkušeností, které jsem nasbírala při praktické části studia.

Hypotéza č. 1:

Všichni učitelé budou se svými platy nespokojeni.

Hypotéza č. 2:

Učitelé budou požadovat navýšení platů v průměru nejméně o 7000 Kč.

Hypotéza č. 3:

Počet skutečně odpracovaných hodin nepřímé pedagogické práce bude na poloviční výši, než vychází z příslušných pracovněprávních předpisů, tj. maximálně 5 hodin.

5.3.2. Průzkum

Sestavila jsem dotazník s otázkami, na jejichž základě jsem se chtěla dozvědět, jaké je současné platové ohodnocení pedagogických pracovníků v různých typech mateřských škol, různých zřizovatelů, zda jsou s výší svého platu spokojeni a pokud ne, z jakých důvodů, jaká výše by byla podle jejich názoru adekvátní. Dále mě zajímal počet

odpracovaných hodin nepřímé pedagogické práce za týden. Vybrala jsem několik mateřských škol tak, aby byly umístěny v obcích a městech s různým počtem obyvatel a měly různé zřizovatele.

Formou ankety, kterou jsem rozeslala nebo osobně doručila do těchto školských zařízení, jsem oslovila celkem 90 respondentů. Všem jsem položila otázky a požádala o uvedení stavu k 31.12.2010.

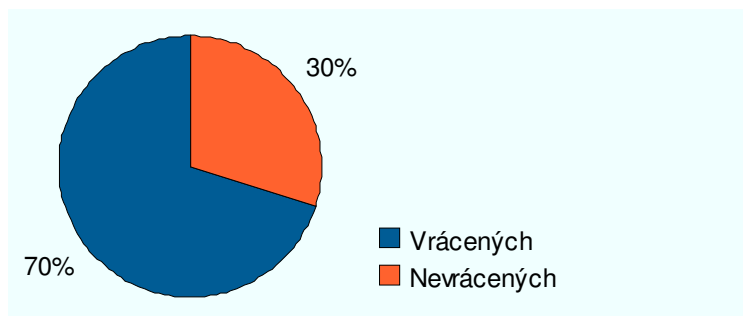
Anketa je součástí *Přílohy č. 8*.

5.3.3. Vyhodnocení průzkumu

Z oslovených 90 respondentů mi odpovědělo 63. Odpovědi jsem získala ze dvou mateřských škol, jejichž zřizovateli jsou obce do 1000 obyvatel, z pěti, jejichž zřizovateli jsou obce do 5000 obyvatel, devíti škol ve městech do 10000 obyvatel, jejichž zřizovateli jsou v jednom případě JČ kraj, v sedmi případech obec a jedna je soukromá. Ve městech nad 10000 obyvatel se jednalo o dvě mateřské školy speciální, spojené se základní školou, v jednom případě bylo zřizovatelem MŠMT, ve druhém se jednalo o školu církevní, dále dvě speciální mateřské školy, zřízené JČ krajem, šest normálních zřízených obcí, dvě soukromé a dvě církevní.

Struktura návratnosti dotazníků v procentech

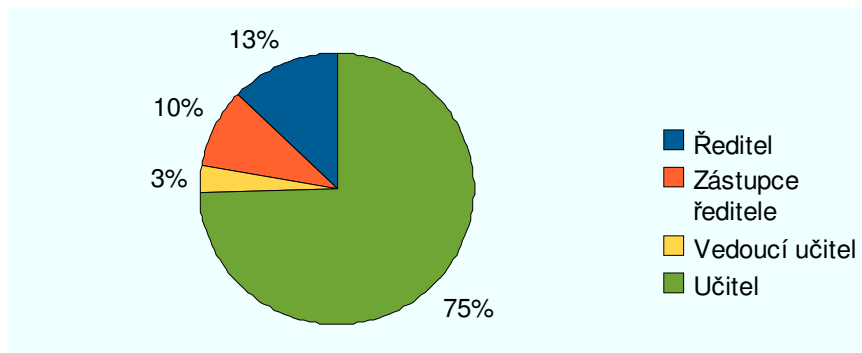
Graf č. 1:



Co do zastávané pozice jsem získala odpovědi od osmi ředitelů, šesti zástupců ředitele, dvou vedoucích učitelů a 47 učitelek. Odpovědi jsem setřídila a vyhodnotila podle zastávané pozice. Vyplynuly z nich následující skutečnosti:

Struktura odpovídajících podle zastávané pozice v procentech

Graf č. 2:



Ředitelé(ky): Všech osm ředitelů, s průměrnou dobou započitatelné praxe 13 let a průměrnou dobou, po kterou zastávají tuto pozici, 9 let, odpovědělo, že s výší svého dosavadního platu k 31.12.2010, spokojeni nejsou. Od 1.1.2011 bude jejich plat navýšen v průměru o 4100 Kč. Za adekvátní by považovali zvýšení platu v průměru o 5500 Kč. Z ředitelů měl jeden středoškolské a sedm vysokoškolské vzdělání.

Za nejčastější důvod nespokojenosti uváděli ředitelé velkou zodpovědnost, nadbytek administrativy na úkor práce s dětmi, mnoho hodin strávených nad rámec pracovního úvazku, časté řešení problémů spojených s provozem školského zařízení.

Zástupci(kyně) ředitelů(ek): Šest zástupců ředitelů, kteří se zúčastnili ankety, rovněž odpovědělo, že spokojeni s výší platu nejsou. Jednalo se o pracovníky s průměrnou praxí 14 let, ve funkci po dobu 10 let, dosažené vzdělání – dva středoškolské, čtyři vysokoškolské. Byli

by spokojeni, pokud by se jejich plat zvýšil průměrně o 5100 Kč. Od 1.1.2011 jim byl zvýšen v průměru o 4000 Kč.

Nejčastěji uváděné důvody nespokojenosti byly v podstatě shodné s důvody, které uváděli ředitelé.

Vedoucí učitelé(ky): V anketě odpověděli na dotazy dva vedoucí učitelé. Svou pozici zastávají v průměru 10 let s průměrným počtem 16 roků započitatelné praxe. Jeden vedoucí učitel uvedl, že je s výší svého dosavadního platu spokojen, druhý vyjádřil nespokojenost. Představoval by si zvýšení o 3500 Kč. V průměru byly platy vedoucích učitelů od 1.1.2011 navýšeny o 4000 Kč. Oba vedoucí učitelé dosáhli vysokoškolského vzdělání.

Důvodem nespokojenosti s platovým ohodnocením je nadbytečná administrativa, omezení pravomoci a současně požadavky na výkon pracovních povinností v rozsahu ředitele samostatného školského zařízení.

Učitelé(ky): Ze 47 učitelů mělo 25 středoškolské a 22 vysokoškolské vzdělání. Průměrná doba započitatelné praxe činila 8 let, doba, po kterou vykonávají tuto práci, činila 10 let. Spokojenost s výší platu vyslovili dva učitelé. Navýšení jejich mzdy k 1.1.2011 činí v průměru 3000 Kč a pohybuje se v intervalu od 0 do 7450 Kč. Z průzkumu vyšlo najevo, že k nejvyššímu zvýšení platů došlo u učitelů s vysokoškolským vzděláním, s počtem let započitatelné praxe od 0 do 6 let. Naopak učitelé se středoškolským vzděláním a vysokým počtem let započitatelné praxe, dostávají od roku 2011 plat vyšší jen o desetikoruny. Z ankety vyplynulo, že by spokojeni s výší svého platu byli, pokud by se jim zvýšil v průměru o 5000 Kč.

Nejčastěji uváděnými důvody nespokojenosti byly: velká psychická zátěž, velký počet dětí ve skupině, nízká úroveň spolupráce rodičů mezi mateřskou školou a pedagogy, velké rozdíly v úrovni znalostí a dovedností dětí, podceňování práce pedagoga obecně.

**Vyjádření spokojenosti s výší platu,
průměrné hodnoty požadavků na zvýšení platů
a skutečnost k 1.1.2011**

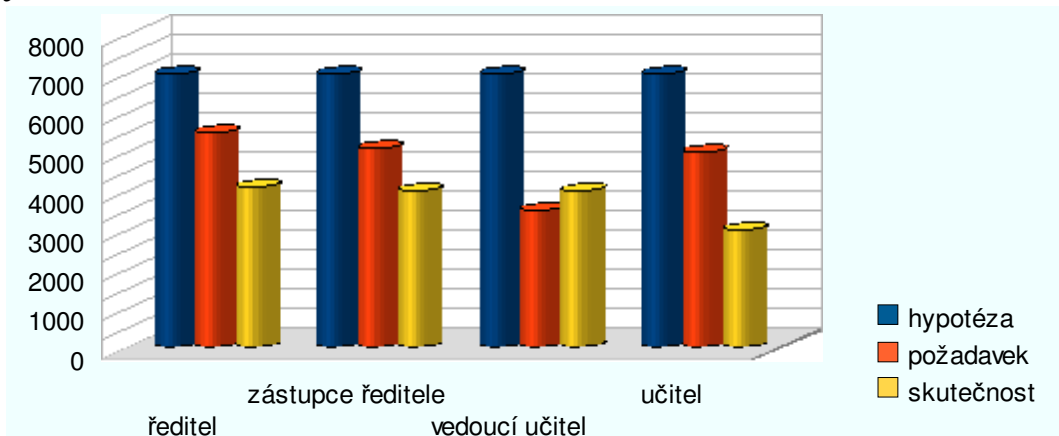
Tabulka č. 8

Zastávaná pozice	Spokojenost s výší platu (počet odpovědí)		Požadavek na zvýšení v Kč (průměr)	Zvýšení od 1.1.2011 v Kč (průměr)
	ANO	NE		
Ředitelé(ky)	0	8	5.500	4.100
Zástupci(kyně) ředitelů(ek)	0	6	5.100	4.000
Vedoucí učitelé(ky)	1	1	3.500	4.000
Učitelé(ky)	2	45	5.000	3.000
Součet/průměr	3	60	5.052	3.267
Hypotéza	0	63	7.000	-

Z výsledků ankety můžeme vyčíst, že 95 % dotazovaných není spokojeno s výší svého platu, spokojeno je pouhých 5 % respondentů. Průměrné požadavky na zvýšení platů jsou vesměs vyšší, než byla skutečnost od ledna 2011. Jen u vedoucích učitelů došlo k vyššímu navýšení od 1.1.2011, než byly jejich představy o adekvátním finančním ohodnocení. Požadavky na zvýšení platů jsou v průměru téměř o 55 % vyšší, než činilo skutečné navýšení od 1.1.2011.

**Porovnání požadavků na zvýšení platů a skutečného navýšení
od 1.1.2011**

Graf č. 3:



Počet hodin nepřímé pedagogické práce:

Na dotaz, kolik hodin nepřímé pedagogické práce vynakládají týdně na svou přímou pedagogickou činnost, uváděli učitelé rozpětí od 2 do 12 hodin, vedoucí pracovníci od 3 do 7 hodin týdně. Průměrně týdně jim zabere tato činnost 5,6 hodiny. Z odpovědí jsem vyzpozovala, že je tato skutečnost individuální, ale závisí také na počtu let praxe. Zkušeným pracovníkům stačí na přípravu hodin méně.

5.3.4. Výsledek průzkumu

Provedeným výzkumem se mé hypotézy nepotvrdily:

Ad 1) Na rozdíl od předpokladu, že budou všichni pedagogičtí pracovníci nespokojení se svým platem, uvedli tři, že jsou spokojeni. Počet spokojených však činí jen 5 % všech oslovených respondentů, od kterých jsem obdržela odpovědi.

Ad 2) Rovněž můj odhad požadované částky na zvýšení platů byl nadhodnocený. Přesto, že požadavky učitelů mateřských škol byly v průměru o 55 % vyšší, než činilo skutečné navýšení jejich platů od ledna 2011, v anketě uvedli, že by byli spokojeni, pokud by se jim plat navýšil v průměru o 5052 Kč. To je v průměru o 1948 Kč méně, než jsem předpokládala.

Ad 3) Počet hodin nepřímé pedagogické práce uváděli učitelé v průměru o 0,6 hodiny vyšší, než jsem odhadovala.

6. Návrh systému odměňování fiktivní mateřské školy

Stávající systém kombinace výkonového a programového financování regionálního školství ze státního rozpočtu a dvouzdrojového principu financování krajského a obecního školství je často kritizován kvůli rozsahu financovaných oblastí a věcnému vymezení odpovědnosti státu při financování celého systému. To z pohledu státu. Z pozice pracovníka předškolního zařízení vidím skutečnost, že prováděcí právní předpisy vydávané ministerstvem ke školskému zákonu dávají zřizovatelům škol a školských zařízení poměrně široké možnosti v otázce optimální naplněnosti tříd ve škole, přednost. Stejně tak vidím přednost ve výrazném omezení řídicí role státu a zvýšení autonomie škol a školských zařízení a jejich zřizovatelů.

Podle čl. 33 Listiny základních lidských práv a svobod má každý občan právo na vzdělání. Stát by měl podporovat proces vzdělávání svých občanů. Na úrovni vzdělanosti národa závisí další rozvoj státu, životní podmínky každého z nás. K financování vzdělání by měl být schopen získat tolik prostředků, kolik je potřeba. Zajištění dobrých podmínek pro růst vzdělanosti národa by mělo být jedním z hlavních úkolů každé vlády.

Systém odměňování pedagogických pracovníků by se měl odvíjet od jejich vlastních potřeb, nikoliv od omezených možností státu. Každá vláda by si měla uvědomit, že úspory ve vzdělávání přinesou v budoucnosti ohromné problémy na všech úsecích lidské činnosti. Práci budou vykonávat lidé nekvalifikovaní, budou rozhodovat o druhých, podílet se na tvorbě právních norem, které se vztahují na nás na všechny.

Z této situace vychází můj návrh na systém odměňování pracovníků mateřské školy.

6.1. Charakteristika školského zařízení

Sedmikráska – mateřská škola, jejímž zřizovatelem je obec. Škola se nachází v malém městě, jenž má cca 3000 obyvatel, z toho 1800 v produktivním věku, průměrný věk obyvatel je 34 let. Do města dojíždějí za zaměstnáním lidé z okolních vesnic, vozí s sebou děti do mateřské školy, protože v místě jejich bydliště mateřská škola zřízena není.

Škola má celodenní provoz (6:00-18:00), provozuje vlastní školní kuchyni. Děti se každé ráno schází v jedné třídě, kde je jim umožněna volná hra a výběr z pracovních činností. V 7:00 si děti odvádí do tříd jednotlivé učitelky. Od 7:00 předávají rodiče své děti přímo učitelkám v jednotlivých třídách.

Ve škole jsou zaměstnáni: 1 ředitel(ka), 1 zástupce(kyně) ředitele(ky), 10 učitelů(ek), 2 uklízeči(ky), 2 kuchaři(ky), 1 školník(ice).

Do školy dochází celý týden 73 dětí. Ve škole je 6 tříd. Třídy jsou věkově smíšené, rozdělené podle zaměření na třídy: hudební, s výukou anglického jazyka, integrovaná, waldorfský styl výchovy a 2 třídy bez specifického zaměření.

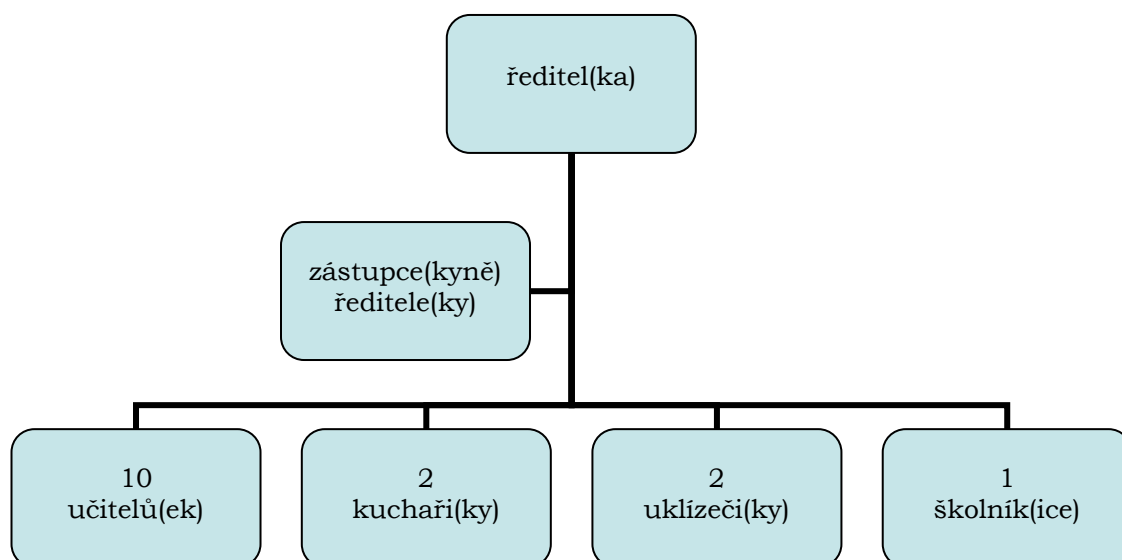
Součástí objektu je velká zahrada vybavená průlezkami a pískovištěm. Programem vzdělávání tohoto zařízení je řádná příprava dětí na vstup do základní školy.

6.2. Organizační struktura

Cílem je vytvořit fungující organizační strukturu tak, aby byly správně stanoveny vztahy lidí při plnění úkolů a cílů.

Organizační struktura mateřské školy

Schéma č. 1



Počet dětí a zaměření jednotlivých tříd

Tabulka č. 9

Název třídy	Celkový počet dětí	Z toho: počet dětí se SVP	Zaměření třídy
Ježečci	10	2	Integrovaná třída
Kočky	10	1	Integrovaná třída, hudební zaměření
Kytičky	15	0	Výuka anglického jazyka
Pejsci	10	0	Bez zaměření
Ptáčci	13	0	Bez zaměření
Žabičky	15	0	Waldorfský styl výchovy

SVP – speciální vzdělávací potřeby

6.3. Pracovní zařazení a popis práce pedagogických pracovníků

Ředitel(ka): Vzdělávací a výchovná činnost směřující k získávání vědomostí, dovedností a návyků dětí v mateřské škole podle vzdělávacího programu. Tvorba vzdělávacího programu třídy a celé mateřské školy. Aplikace vzdělávacích a výchovných metod. Vedení školy podle obecně platných právních norem. Naplňování základního poslání mateřské školy.

Zástupce (kyně) ředitele(ky): Vzdělávací a výchovná činnost směřující k získávání vědomostí, dovedností a návyků dětí v mateřské škole podle vzdělávacího programu. Tvorba vzdělávacího programu třídy mateřské školy. Aplikace vzdělávacích a výchovných metod. V případě nepřítomnosti ředitelky má povinnost zastupovat ji v plném rozsahu.

Učitel(ka): Vzdělávací a výchovná činnost směřující k získávání vědomostí, dovedností a návyků dětí v mateřské škole podle vzdělávacího programu. Tvorba vzdělávacího programu třídy mateřské školy. Aplikace vzdělávacích a výchovných metod.

6.4. Pracovní zařazení a popis práce nepedagogických pracovníků

Kuchař(ka): Výroba běžných druhů teplých jídel, moučníků a jednoduchých jídel studené kuchyně, příprava na talíř a výdej. Mytí nádobí a zařízení kuchyně včetně strojního vybavení.

Uklízeč(ka): Běžný úklid, zametání, utírání prachu, větrání místností, vynášení odpadků, čištění nábytku a zařízení, čištění koberců vysavačem, vytírání podlah, například PVC a dlaždic. Mechanické mytí a leštění podlah, čištění osvětlovacích těles, mechanické klepání koberců, čištění, úklid a dezinfekce umyvadel a klozetů. Čištění oken, jednoduchých ventilací, zrcadel, přepážek nebo stěn, zalévání květin.

Školník(ice): Školnické práce včetně drobných řemeslných prací při opravách a údržbě školy nebo školského objektu, jejich zařízení a technického vybavení, například údržbářské práce, zahradnické, sklenářské, zednické, zámečnické a lakýrnické práce.

Drobné opravy prádla, praní, sušení, žehlení a skládání ložního a rovného prádla.

6.5. Vlastní návrh systému odměňování

Při sestavování vlastního návrhu jsem vycházela ze skutečnosti, že agentury, zabývající se přípravou dětí na vstup do základních škol, účtují v průměru 150 - 200 Kč na hodinu práce s jedním dítětem. Dále jsem vzala v úvahu, že „paní na hlídání“, které zabezpečují přípravu dětí jen v omezené míře, si účtují v průměru 250 – 300 Kč na hodinu práce s jedním dítětem.

Dalším podnětem byly výsledky provedeného výzkumu: nespokojenost pedagogických pracovníků s výší jejich platového ohodnocení, přílišná psychická zátěž, přeplněnost tříd dětmi.

Z těchto podkladů vychází můj vlastní návrh. Úplně jsem se v něm odpoutala od stávajícího systému stanovení platů na základě tarifů podle platových tříd a stupňů. Tarifní systém zaručuje zaměstnancům pevný příjem bez ohledu na skutečné množství odvedené práce, nijak je nemotivuje k vylepšování postupů svého působení v mateřské škole.

Fiktivní mateřská škola se liší především počtem žáků připadajících na jednoho učitele. Důvodem je obrovská psychická náročnost práce předškolního pedagoga. Aby se mohl dětem plně věnovat a rozvíjet jejich schopnosti a dovednosti po všech stránkách tak, jak potřebují, snížila jsem počet dětí na jednoho pedagoga na deset. Učitelům je stanovena hodinová mzda za pedagogickou činnost v závislosti na dosaženém vzdělání a počtu dětí. Za jakoukoliv další

práci nad rámec dohodnutého rozsahu (jiná než přímá a nepřímá pedagogická činnost) dostává pracovník odměnu v podobě příplatků v předem stanovené výši podle vykonávané práce a jejího rozsahu.

Zvolila jsem tak vysoké ohodnocení za hodinu práce, jaké je podle mého názoru zajímavé a zajistí příliv mladých pedagogických pracovníků do školek. Sníženým počtem žáků ve skupině zamezím psychickému vypětí, kterému jsou pedagogové každý den vystavováni. Díky příplatkům budou pracovníci nadále motivováni k odvádění kvalitních výkonů a k další práci pomáhající k rozvoji celé školy a tím i spokojenému a přínosnému pobytu dětí. Tím, že si každý pracovník rozhodne, kolik času a energie chce věnovat svému zaměstnání, bude sám zodpovědný za to, jak vysoký bude jeho celkový plat. Zaměstnanec dostane celou řadu příležitostí, aby si svůj základní plat zvýšil o tolik, kolik jen bude chtít, pokud na to stačí jeho schopnosti.

Díky tomu, že finanční ohodnocení bude dostatečně atraktivní, bude o práci v předškolních zařízeních velký zájem a zvýší se tak i prestiž zaměstnanců, která je v dnešní době velmi nízká. Proto si bude moci zaměstnavatel vybírat jen ty nejschopnější zaměstnance a bude je moci dodatečně finančně ohodnotit.

Nepedagogičtí pracovníci budou rovněž odměňováni hodinovou mzdou podle skutečně odvedené práce. Ředitel školy, respektive jeho zástupce, bude mít lepší možnost kontroly kvality odvedené práce a bude moci pružněji reagovat v případě zjištěných nedostatků či práce odvedené nad rámec povinností.

Nad hodinovou složku mzdy bude mít ředitel k dispozici mzdový fond ve výši přibližně 10 % ročního objemu mzdových prostředků na výplatu odměn za zvládnutí mimořádných a zvláště obtížných pracovních úkolů.

Pro účely výpočtu jsem v následujících tabulkách (č. 10 – 12) použila týdenní fond pracovní doby ve výši 40 hodin, 160 hodin za měsíc a určila učitelům 30 hodin týdenního rozsahu přímé pedagogické práce.

Pedagogičtí pracovníci:

Hodinová mzda je stanovena při počtu do deseti dětí ve třídě, za každé dítě nad 10 dostane učitel příplatek v hodnotě 10 Kč na hodinu a dítě.

- *Vysokoškolsky vzdělaný učitel:* 120 Kč na hodinu, přímá pedagogická činnost 30 hodin týdně, nepřímá pedagogická činnost 10 hodin týdně.
- *Středoškolsky vzdělaný učitel:* 100 Kč na hodinu přímá pedagogická činnost 30 hodin a nepřímá pedagogická činnost 10 hodin týdně.
- *Zástupce ředitele:* 130 Kč na hodinu, přímá pedagogická činnost 20 hodin za týden, nepřímá 10 hodin týdně, vysokoškolské vzdělání.
- *Ředitel:* 140 Kč na hodinu, přímá pedagogická činnost 16 hodin za týden, nepřímá 10 hodin týdně, vysokoškolské vzdělání.
- *Asistent pedagoga:* 120 Kč na hodinu, přímá pedagogická činnost 35 hodin za týden, nepřímá pedagogická činnost 5 hodin týdně.

Toto pracovní místo však ve fiktivní mateřské škole zřízeno není.

System není založen na počtu odpracovaných let či započitatelné praxe v oboru. Všichni pracovníci musejí podávat stejný výkon bez ohledu na věk.

Je počítáno s tím, že zkušenější pracovníci nepotřebují vynakládat na nepřímou pedagogickou činnost tolik času, přesto mají na ni vyčleněn určitý počet hodin, který mohou strávit dle individuálních potřeb.

Určení sazby a příplatků za druh práce

Tabulka č. 10

Pracovní zařazení	Vzdělání	PPČ hod/týden	NPČ hod/týden	Sazba Kč/hod	Příplatek za (v Kč na dítě a hodinu, není-li uvedeno jinak)					
					větší počet dětí ve třídě	SVP	prevenci sociálně patolog. jevů	činnost v oblasti environmentál. výchovy	specializaci třídy	tvorbu ŠVP Kč/měsíc
Ředitelka	VŠ	16	10	140	10	10	10	10	10	1000
Zástupkyně	VŠ	20	10	130	10	10	10	10	10	700
Učitelka	VŠ	30	10	120	10	10	10	10	10	100
Učitelka	SŠ	30	10	90	10	10	10	10	10	100
Asistentka pedagoga	VŠ	35	5	120	-	-	10	10	-	100

PPČ – přímá pedagogická činnost, NPČ – nepřímá pedagogická činnost, SVP – speciální vzdělávací potřeby

Výpočet hrubé měsíční mzdy pedagogických pracovníků

Tabulka č. 11

P r a c o v n í k	S a z b a	PPČ NPC AP	Příplatek	V z d ě l á n í	Pracovní zařazení zaměření	Třída počet děti / z toho děti se SVP	Hrubá měs. mzda Kč
	Kč/hod	hod/týden	Kč/měsíc				
A	140	18 10 12	PD (5600) ŠVP (1000) ST (1120)	VŠ	Ředitelka Výuka angl. jazyka	Kytičky 15/0	30120
B	130	27 10 3	ŠVP (700)	VŠ	Zástupkyně ředitelky bez zaměření	Pejscí 10/0	21500
C	120	30 10	PD (8000) ŠVP (100) PSPJ (400) ST (1600)	VŠ	Učitelka Výuka angl. jazyka	Kytičky 15/0	29300
D	120	30 10	ŠVP (100) SVP (3200) PEV (400) ST (1600)	VŠ	Učitelka Integrovaná třída	Ježečci 10/2	24500
E	120	30 10	ŠVP (100) SVP (1600) ST (3200)	VŠ	Učitelka Integrovaná třída, hudební zaměření	Kočičky 10/1	24100
F	120	30 10	PD (8000) ŠVP (100) ST (1600)	VŠ	Učitelka Waldorf. styl výchovy	Žabičky 15/0	28900
G	120	30 10	ŠVP (100) SVP (3200) ST (1600)	VŠ	Učitelka Integrovaná třída	Ježečci 10/2	24100
H	120	30 10	ŠVP (100) SVP (1600) ST (3200)	VŠ	Učitelka Integrovaná třída, hudební zaměření	Kočičky 10/1	24100
I	100	30 10	PD (4800) ŠVP (100)	SŠ	Učitelka bez zaměření	Ptáčci 13/0	20900
J	100	30 10	ŠVP (100)	SŠ	Učitelka bez zaměření	Pejscí 10/0	16100
K	100	30 10	PD (4800) ŠVP (100)	SŠ	Učitelka bez zaměření	Ptáčci 13/0	20900
L	100	30 10	PD (8000) ŠVP (100) ST (1600)	SŠ	Učitelka waldorf. styl výchovy	Žabičky 15/0	25700

PPČ- přímá pedagogická činnost, NPC- nepřímá pedagogická činnost, AP- administrativní práce, PD - Příplatek za větší počet dětí ve třídě v Kč/dítě/h, ŠVP - Příplatek za tvorbu školního vzdělávacího programu v Kč/měsíc, SVP - Příplatek za speciální vzdělávací potřeby v Kč/dítě/h, PSPJ- Příplatek za prevenci sociálně patolog. jevů v Kč/h, PEV - Příplatek za činnost v oblasti environmentální výchovy v Kč/h, ST - Příplatek za specializaci třídy v Kč/h

Nepedagogičtí pracovníci

Obdobný systém, jako je tomu u pedagogických pracovníků, je navržen u pracovníků nepedagogických. Jsou odměňováni v závislosti na počtu odpracovaných hodin a sazby za konkrétní druh práce.

Informace o nepedagogických pracovních

Tabulka č. 12

Prac.	Sazba Kč / hod	Dosažené vzdělání	Pracovní zařazení	Hrubá měsíční mzda Kč
M	80	Střední vzdělání s výučním listem	Kuchařka	12800
N	75	Střední vzdělání	Kuchařka	12000
O	65	ZŠ	Uklízečka	10400
P	65	ZŠ	Uklízečka	10400
Q	70	ZŠ	Školnice/pradlena	11200

6.6. Závěr

Aby bylo možné odměňování pracovníků tímto způsobem zrealizovat, bylo by nutné učinit několik málo změn v příslušných právních předpisech. Systém vycházel z většího přílivu finančních prostředků do školství v letech 2011 a 2012. Nemělo by se však jednat jen o finanční prostředky na mzdy, ale i prostředky na zvyšování a prohlubování kvalifikace, zavádění nových metod práce a zkvalitnění pracovního prostředí.

Přednost v tomto systému odměňování spatřuji hlavně v pružnosti, kdy je možné v závislosti na velikosti krajských normativů stanovit odpovídající výši hodinové taxy. Domnívám se, že tímto způsobem ohodnocení budou pracovníci lépe motivováni a sami budou vyhledávat a upřednostňovat moderní a kvalitní vzdělávací metody. Systém není založen na automatickém lepším finančním ohodnocení pracovníků s vyšším počtem let praxe, nutí pedagogy k odvádění stejného výkonu i ve starším věku. Systém oceňuje přímou

pedagogickou práci a specializaci, které jsou směřovány konkrétním dětem. Pro kvalitní a klidný výkon pedagogické činnosti není žádoucí zatěžovat učitele nadměrným počtem dětí a tím je vystavovat zbytečnému stresu. Práci mohou zvládat s menším počtem dětí a více se zaměřovat na jejich individuální potřeby.

7. Závěr

Odměňování ve školství je právem často diskutováno. Cílem mé práce bylo zmapování systému odměňování ve školství se zaměřením na předškolní výchovu v Jižních Čechách a navržení vlastního systému odměňování.

Předškolní vzdělávání v České republice patří k nejkvalitnějším v Evropě a má dlouholetou tradici. Platové ohodnocení zaměstnanců tomu ale neodpovídá. Mateřská škola je často chápána jako centrum na hlídání dětí pro rodiče, kteří musí chodit do práce nebo se chtějí věnovat kariéře, ne jako plnohodnotná instituce, ve které jsou děti vzdělávány, vychovávány a rozvíjeny, kde jim jsou poskytnuty podněty, se kterými by se v případě nenavštěvování mateřské školy nesetkaly a pokud ano, tak jen ve velmi omezené míře. Tento veřejně rozšířený a mylný názor o mateřské škole je podporován i velmi nízkým finančním ohodnocením jejich zaměstnanců.

Mapováním systému financování a odměňování pracovníků v mateřských školách jsem dospěla k závěru, že je zbytečně složitý a nemotivuje pracovníky k lepším výkonům. Řídí se spoustou zákonů, nařízení a vyhlášek a je poměrně těžké a administrativně náročné se v něm orientovat.

Platy pedagogických i nepedagogických pracovníků mateřských škol zaostávají za celostátním průměrem platů jak pracovníků všech odvětví, tak zaměstnanců ve vzdělávání. Průměrná měsíční hrubá mzda zaměstnanců mateřských škol v Jihočeském kraji v zásadě kopírovala vývoj průměrných hrubých mezd těchto zaměstnanců v celé České republice, a i když v průběhu let postupně stoupala, přesto zůstávala pod celostátním průměrem mezd ve vzdělávání. Průměrná měsíční hrubá mzda zaměstnanců základních škol byla o 4024 až 5428 Kč vyšší, než průměrná hrubá mzda zaměstnanců v mateřských školách v letech 2005 – 2009. Přitom práce učitele mateřské školy má daleko širší záběr, není zaměřena jen na v podstatě zaběhnutou výuku několika předmětů. V mateřských školách, jejichž zřizovatelem byl

Jihočeský kraj, byly průměrné měsíční platy pedagogických pracovníků až na výjimku roku 2007 nejvyšší a pohybovala se nad celostátním průměrem platů pedagogických pracovníků. Nejnižší platy měli pracovníci mateřských škol soukromých a církevních.

Na základě provedeného výzkumu a zjištěných údajů jsem navrhla vlastní systém odměňování fiktivní mateřské školy. Při stanovení výše mezd jsem vzala v úvahu ceny, za které nabízejí předškolní výchovu soukromé agentury a skutečnost, že Vláda ČR zvýšila pro roky 2011 a 2012 objem finančních prostředků na školství. Při zachování současného systému financování jsem navrhla jednoduchý systém odměňování, který vychází ze sazeb za hodinu přímé pedagogické činnosti u jednotlivých pedagogických pracovníků a sazeb za hodinu různého druhu práce u nepedagogických pracovníků.

Z ankety, kterou jsem provedla, vyplynula nespokojenost pedagogických pracovníků s vysokou psychickou zátěží spojenou mimo jiné s velkým počtem dětí ve třídách. Z toho důvodu jsem vlastní systém založila na omezeném počtu dětí ve třídách, který umožní individuální přístup a současně ponechá prostor pro uplatnění vlastních nápadů a vyzkoušení nových metod práce. Systém by si nevyžádal ani provedení větších legislativních změn. Je méně administrativně náročný a dokáže pružně reagovat na výši krajských normativů. Umožňuje každému pedagogovi zvolit si vlastní rozsah a zaměření práce v souladu s potřebami předškolního zařízení a podílet se na tvorbě vzdělávacího programu. Motivuje ho k dalšímu vzdělávání v oboru a zamezuje ustrnutí na zavedených formách práce.

Výše platového ohodnocení pracovníků ve vzdělávání je vždy závislá na celkovém hospodářském vývoji země a množství finančních prostředků, které je vláda ochotna vložit do vzdělávání. Systém odměňování, který jsem navrhla, by byl schopen se snadno a rychle přizpůsobit daným možnostem a umožnil by požadované zvýšení platového ohodnocení zaměstnanců v mateřských školách.

Přílohy

Příloha č. 1

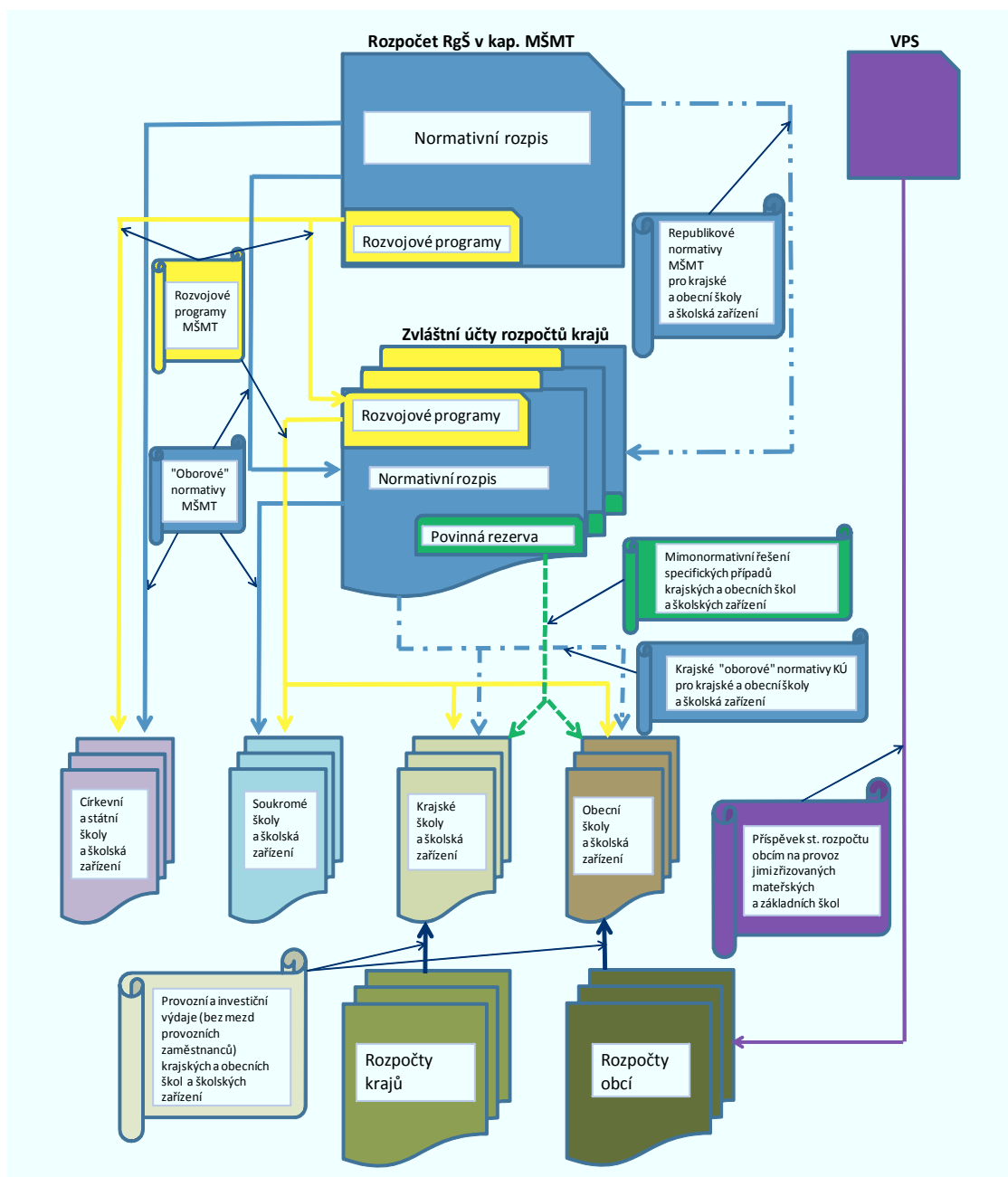
Přehled hlavních rozvojových programů regionálního školství pro rok 2010:

- Školní vybavení pro žáky 1. ročníku základního vzdělávání - finanční prostředky vyčleněny ve výši 80 mil. Kč.
- Podpora řešení specifických problémů regionálního školství v jednotlivých krajích s přihlédnutím k rozdílné hustotě osídlení a s tím spojené rozdílné hustoty sítě škol a školských zařízení na území jednotlivých krajů na rok 2010 - finanční prostředky vyčleněny ve výši 642,4 mil. Kč.
- Zajištění podmínek základního vzdělávání nezletilých azylantů, osob požívajících doplňkové ochrany, žadatelů o udělení mezinárodní ochrany na území České republiky a dětí cizinců umístěných v zařízení pro zajištění cizinců - Finanční prostředky vyčleněny ve výši 7,5 mil. Kč.
- Zajištění bezplatné přípravy k začlenění do základního vzdělávání dětí osob se státní příslušností jiného členského státu Evropské unie - finanční prostředky vyčleněny ve výši 1 mil. Kč.
- Pokusné ověřování vzdělávání podle školských vzdělávacích programů zpracovaných v projektu pilot G/GP (financování dělených hodin pilotním gymnáziím v období září 2009 až srpen 2011). Finanční prostředky vyčleněny ve výši 5,7 mil. Kč.
- Generálka státních maturit -finanční prostředky vyčleněny ve výši 30 mil. Kč.
- Podpora přípravy sportovních talentů na školách s oborem vzdělání gymnázium se sportovní přípravou - finanční prostředky vyčleněny ve výši cca 63,9 mil. Kč.
- Financování asistentů pedagoga pro děti, žáky a studenty se sociálním znevýhodněním – finanční prostředky vyčleněny ve výši cca 75 mil. Kč.

- Financování asistentů pedagoga pro děti, žáky a studenty se zdravotním postižením v soukromých a církevních školách -finanční prostředky vyčleněny ve výši cca 37 mil. Kč.
- Rozvojový program na podporu inkluzivního vzdělávání (navýšit v roce 2010 prostředky určené na posílení úrovně nenárokových složek platů a motivačních složek mezd pedagogických pracovníků v mateřských a základních školách v souvislosti se vzděláváním dětí a žáků se sociálním znevýhodněním.). Finanční prostředky vyčleněny ve výši cca 50 mil. Kč.
- Kompenzační pomůcky neinvestičního charakteru - finanční prostředky vyčleněny ve výši cca 10 mil. Kč.

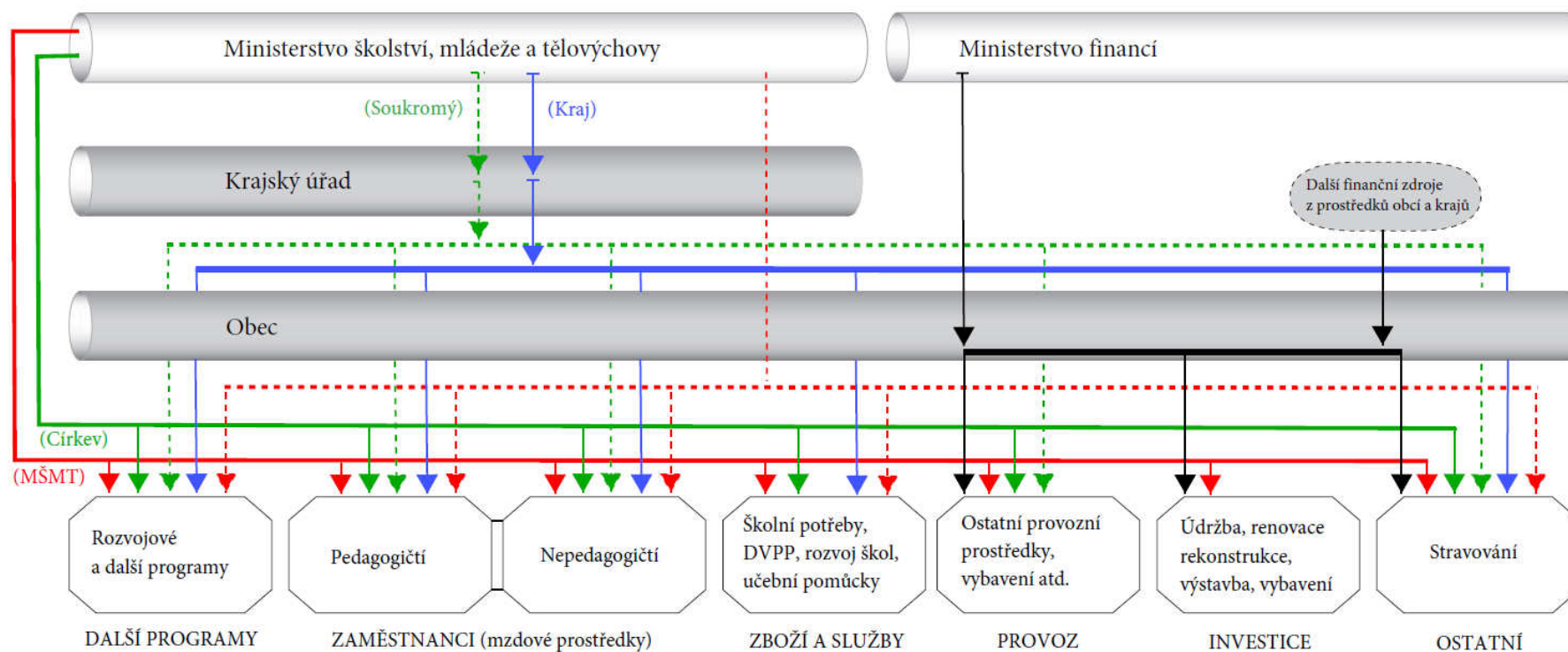
Na rozvojové programy pro oblast regionálního školství vyhlášené a financované v roce 2010 je v rozpočtu přímých výdajů na rok 2010 zabezpečena cca 1 mld. Kč. ⁷⁾

Zjednodušené schéma systému financování regionálního školství



Zdroj: Analýza současného systému financování školství, MŠMT, Praha, květen 2010

Finanční toky v regionálním školství



Zdroj: Analýza současného systému financování školství, MŠMT, Praha, květen 2010

**Kvalifikační předpoklady vzdělání, potřebné pro výkon prací
v jednotlivých platových třídách**
(§ 2 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.)

<i>Plat. třída</i>	<i>kvalifikační předpoklady vzdělání</i>
1. - 2.	základní vzdělání nebo základy vzdělání
3.	střední vzdělání
4.	střední vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem
5.	střední vzdělání s výučním listem
6.	střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzděláním s výučním listem
7. - 8.	střední vzdělání s maturitní zkouškou
9.	vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou
10.	VŠ vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání
11. - 12.	VŠ vzdělání v magisterském studijním programu nebo VŠ vzdělání v bakalářském studijním programu
13. - 16.	VŠ vzdělání v magisterském studijním programu.

Zdroj: MPSV/TREXIMA spol. s r.o., Příručka pro personální a platovou agendu, poslední aktualizace 2.3.2011. [citováno 1.3.2011]. Dostupný z WWW : < <http://www.mpsv.cz/ppropo.php> > 8)

**Odpočet let praxe v případě nesplnění podmínky vzdělání
u 6. až 16. platové třídy**

<i>Plat. třída</i>	<i>dosažené vzdělání</i>	<i>odpočet let praxe</i>
6. – 8.	střední vzdělání s výučním listem	1
	střední vzdělání	2
	základní vzdělání nebo základy vzdělání	4
9.	střední vzdělání s maturitní zkouškou	2
	střední vzdělání s výučním listem	3
	střední vzdělání	4
	základní vzdělání nebo základy vzdělání	6
10.	vyšší odborné vzdělání	1
	střední vzdělání s maturitní zkouškou	3
	střední vzdělání s výučním listem	4
	střední vzdělání	5
	základní vzdělání nebo základy vzdělání	7
11. – 16.	VŠ vzdělání v bakalář. studijním programu	2
	vyšší odborné vzdělání	3
	střední vzdělání s maturitní zkouškou	5
	střední vzdělání s výučním listem	6
	střední vzdělání	7
	základní vzdělání nebo základy vzdělání	9

Zdroj: MPSV/TREXIMA spol. s r.o., Příručka pro personální a platovou agendu, poslední aktualizace 2.3.2011. [citováno 1.3.2011]. Dostupný z WWW : < <http://www.mpsv.cz/ppropo.php> > 8)

Příloha č. 6

Platový tarif podle nařízení vlády č. 330/2003 Sb., platný pro pracovníky v mateřských školách, s účinností od 1. ledna 2004

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	5120	5560	6030	6540	7100	7690	8340	9060	9830	10660	11580	12550	13610	14770	16030	17390
2	do 2 let	5330	5770	6260	6800	7370	8000	8690	9410	10210	11090	12020	13050	14160	15360	16660	18080
3	do 4 let	5540	6000	6510	7060	7660	8310	9030	9780	10620	11510	12500	13560	14720	15960	17310	18780
4	do 6 let	5750	6230	6780	7340	7960	8640	9380	10170	11030	11970	12980	14100	15290	16590	18000	19520
5	do 9 let	5980	6480	7030	7630	8280	8980	9750	10570	11470	12450	13510	14650	15890	17250	18710	20300
6	do 12 let	6210	6740	7310	7930	8600	9340	10140	10990	11920	12930	14030	15220	16510	17920	19450	21100
7	do 15 let	6460	7010	7600	8250	8940	9710	10540	11430	12390	13440	14580	15830	17160	18620	20210	21930
8	do 19 let	6700	7280	7900	8570	9300	10080	10960	11870	12890	13980	15170	16450	17850	19360	21000	22790
9	do 23 let	6980	7580	8220	8910	9660	10480	11380	12330	13390	14530	15770	17100	18550	20120	21840	23690
10	do 27 let	7250	7860	8540	9260	10040	10890	11830	12830	13920	15100	16370	17770	19280	20920	22700	24630
11	do 32 let	7530	8170	8870	9610	10430	11320	12290	13340	14460	15690	17010	18470	20040	21740	23590	25590
12	nad 32 let	7830	8490	9220	1000	10850	11780	12770	13850	15030	16310	17700	19200	20830	22600	24510	26600

Platový tarif podle nařízení vlády č. 564/2006 Sb., platný pro pracovníky v mateřských školách, s účinností od 1. ledna 2007

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	5460	5910	6420	6920	7530	8190	8840	9600	10410	11320	12280	13290	14450	15660	16970	18540
2	do 2 let	5670	6140	6670	7180	7820	8500	9180	9970	10810	11750	12750	13790	15000	16250	17610	19240
3	do 4 let	5890	6380	6930	7450	8120	8820	9530	10350	11220	12200	13230	14310	15570	16870	18280	19970
4	do 6 let	6120	6620	7200	7730	8430	9160	9890	10740	11650	12660	13730	14850	16160	17510	18970	20720
5	do 9 let	6350	6870	7480	8030	8750	9510	10270	11150	12090	13140	14250	15410	16770	18170	19690	21500
6	do 12 let	6590	7130	7770	8340	9080	9870	10660	11570	12550	13640	14790	15990	17400	18860	20430	22310
7	do 15 let	6840	7400	8070	8660	9430	10250	11070	12010	13030	14160	15350	16600	18060	19570	21200	23150
8	do 19 let	7100	7680	8380	8990	9790	10640	11490	12470	13520	14700	15930	17230	18740	20310	22000	24020
9	do 23 let	7370	7970	8700	9330	10160	11040	11930	12940	14030	15260	16530	17880	19450	21080	22830	24930
10	do 27 let	7650	8270	9030	9690	10550	11460	12380	13430	14560	15840	17160	18560	20190	21880	23690	25870
11	do 32 let	7940	8590	9370	10060	10950	11900	12850	13940	15110	16440	17810	19260	20950	22170	24580	26850
12	nad 32 let	8240	8920	9730	10440	11370	12350	13340	14470	15680	17060	18480	19990	21740	23570	25510	27860

Platový tarif podle nařízení vlády č. 74/2009 Sb., platný pro pracovníky v mateřských školách, s účinností od 1. dubna 2009

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	6320	6860	7440	8060	8750	9490	10290	11170	12120	13150	14280	15470	16780	18210	19770	21440
2	do 2 let	6560	7120	7720	8370	9080	9850	10680	11590	12580	13650	14820	16060	17420	18900	20520	22250
3	do 4 let	6810	7390	8010	8690	9430	10220	11090	12030	13060	14170	15380	16670	18080	19610	21300	23090
4	do 6 let	7070	7670	8320	9020	9790	10610	11510	12490	13560	14710	15960	17300	18760	20350	22100	23960
5	do 9 let	7340	7960	8640	9360	10160	11010	11950	12960	14070	15270	16560	17950	19470	21120	22930	24860
6	do 12 let	7620	8260	8970	9720	10550	11430	12400	13450	14600	15850	17190	18630	20210	21920	23800	25800
7	do 15 let	7910	8580	9310	10090	10950	11860	12870	13960	15150	16450	17840	19330	20970	22750	24700	26770
8	do 19 let	8210	8910	9660	10470	11370	12310	13360	14490	15720	17070	18510	20060	21760	23610	25630	27780
9	do 23 let	8520	9250	10030	10870	11800	12780	13870	15040	16320	17720	19210	20820	22580	24500	26600	28830
10	do 27 let	8840	9600	10410	11280	12250	13260	14400	15610	16940	18390	19940	21610	23430	25420	27600	29920
11	do 32 let	9180	9970	10810	11710	12710	13760	14950	16200	17580	19090	20690	22430	24310	26380	28640	31050
12	nad 32 let	9530	10350	11220	12150	13190	14280	15520	16810	18250	19810	21470	23280	25230	27380	29720	32220

Platový tarif podle nařízení vlády č. 130/2009 Sb., platné pro pracovníky v mateřských školách, s účinností od 1. června 2009

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	6550	7110	7710	8350	9060	9830	10660	11570	12550	13620	14780	16020	17370	18850	20470	22200
2	do 2 let	6790	7370	8000	8670	9400	10200	11060	12000	13030	14130	15340	16630	18030	19570	21240	23030
3	do 4 let	7050	7650	8300	9000	9770	10580	11480	12460	13520	14670	15920	17260	18720	20300	22050	23900
4	do 6 let	7320	7940	8620	9340	10140	10990	11920	12930	14040	15230	16520	17910	19420	21070	22880	24800
5	do 9 let	7600	8240	8950	9690	10520	11400	12370	13420	14570	15810	17140	18580	20160	21860	23740	25740
6	do 12 let	7890	8550	9290	10070	10920	11840	12840	13930	15120	16410	17800	19290	20920	22690	24640	26710
7	do 15 let	8190	8890	9640	10450	11340	12280	13330	14450	15690	17030	18470	20010	21710	23550	25570	27710
8	do 19 let	8500	9230	10000	10840	11770	12770	13830	15000	16280	17670	19160	20770	22530	24440	26530	28760
9	do 23 let	8820	9580	10390	11260	12220	13230	14360	15570	16900	18350	19890	21550	23380	25360	27540	29840
10	do 27 let	9150	9940	10780	11680	12680	13730	14910	16160	17540	19040	20640	22370	24260	26310	28570	30970
11	do 32 let	9510	10320	11190	12120	13160	14250	15480	16770	18200	19760	21420	23220	25170	27310	29650	32140
12	nad 32 let	9870	10720	11620	12580	13660	14780	16070	17400	18890	20510	22030	24100	26120	28340	30770	33350

Platové tarify podle nařízení vlády č. 381/2010 Sb., platné pro pracovníky v mateřských školách, s účinností od 1. ledna 2011

Pro zaměstnance, který je pedagogickým pracovníkem, který získal odbornou kvalifikaci podle zvláštního právního předpisu a který dosáhl vysokoškolského vzdělání v akreditovaném bakalářském nebo magisterském studijním programu

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 6 let	8000	8300	8800	9550	10350	11200	12150	15000	20000	20100	20200	20300	20500	21200	23450	25400
2	do 12 let	8250	8750	9500	10300	11150	12100	13100	15600	20250	20450	20550	21000	21250	22750	25250	27350
3	do 19 let	8700	9450	10200	11050	12000	13000	14150	16250	20600	20900	21000	21800	22800	24500	27150	29450
4	do 27 let	9350	10150	11000	11950	12950	14050	15200	17000	21050	21450	21650	22650	24550	26450	29250	31700
5	nad 27 let	10100	11000	11850	12850	13950	15100	16400	17800	21600	22000	22500	24400	26300	28500	31500	34100

Pro zaměstnance, který je pedagogickým pracovníkem, který nezískal odbornou kvalifikaci podle zvláštního právního předpis, nebo který tuto kvalifikaci získal, avšak nedosáhl vysokoškolského vzdělání v akreditovaném bakalářském nebo magisterském studijním programu

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 6 let	8000	8150	8650	9350	10150	11000	11950	12950	14050	15250	16550	17950	19450	21100	23350	25300
2	do 12 let	8150	8550	9300	10100	10950	11850	12850	13950	15150	16450	17800	19300	20950	22700	25150	27250
3	do 19 let	8500	9250	10000	10850	11800	12750	13850	15000	16300	17700	19200	20800	22550	24450	27050	29350
4	do 27 let	9150	9950	10800	11700	12700	13750	14950	16200	17540	19050	20650	22400	24300	26350	29150	31600
5	nad 27 let	9900	10750	11650	12600	13700	14800	16100	17400	18900	20550	22250	24100	26150	28350	31400	34000

Vývoj tarifů v 8. až 12. platové třídě v Kč

Tabulka č. 13

Plat. stupeň	Počet let započ. praxe	S platností od					
		1.1.2004	1.1.2007	1.4.2009	1.6.2009	1.1.2011 1) 2)	
Platová třída 8							
1	do 6 let	10 170	10 740	12 490	12 930	15 000	12 950
2	do 12 let	10 990	11 570	13 450	13 930	15 600	13 950
3	do 19 let	11 870	12 470	14 490	15 000	16 250	15 000
4	do 27 let	12 830	13 430	15 610	16 160	17 000	16 200
5	nad 27 let	13 340	13 940	16 200	16 770	17 800	17 400
Platová třída 9							
1	do 6 let	11 030	11 650	13 560	14 040	20 000	14 050
2	do 12 let	11 920	12 550	14 600	15 120	20 250	15 150
3	do 19 let	12 890	13 520	15 720	16 280	20 600	16 300
4	do 27 let	13 920	14 560	16 940	17 540	21 050	17 540
5	nad 27 let	14 460	15 110	17 580	18 200	21 600	18 900
Platová třída 10							
1	do 6 let	11 970	12 660	14 710	15 230	20 100	15 250
2	do 12 let	12 930	13 640	15 850	16 410	20 450	16 450
3	do 19 let	13 980	14 700	17 070	17 670	20 900	17 700
4	do 27 let	15 100	15 840	18 390	19 040	21 450	19 050
5	nad 27 let	15 690	16 440	19 090	19 760	22 000	20 550
Platová třída 11							
1	do 6 let	12 980	13 730	15 960	16 520	20 200	16 550
2	do 12 let	14 030	14 790	17 190	17 800	20 550	17 800
3	do 19 let	15 170	15 930	18 510	19 160	21 000	19 200
4	do 27 let	16 370	17 160	19 940	20 640	21 650	20 650
5	nad 27 let	17 010	17 810	20 690	21 420	22 500	22 250
Platová třída 12							
1	do 6 let	14 100	14 850	17 300	17 910	20 300	17 950
2	do 12 let	15 220	15 990	18 630	19 290	21 000	19 300
3	do 19 let	16 450	17 230	20 060	20 770	21 800	20 800
4	do 27 let	17 770	18 560	21 610	22 370	22 650	22 400
5	nad 27 let	18 470	19 260	22 430	23 220	24 400	24 100

1) Pro pedagogického pracovníka, který získal odbornou kvalifikaci podle zvláštního právního předpisu a který dosáhl vysokoškolského vzdělání v akreditovaném bakalářském nebo magisterském studijním programu.

2) Pro pedagogického pracovníka, který nezískal odbornou kvalifikaci podle zvláštního právního předpisu, nebo který tuto kvalifikaci získal, avšak nedosáhl vysokoškolského vzdělání v akreditovaném bakalářském nebo magisterském studijním programu.

Anketa

- **Jakou zastáváte pozici?** ředitel(ka)
zástupce(kyně) ředitele(ky)
vedoucí učitel(ka)
učitel(ka)
- **Kolik let působíte na této pozici?**
- **Uveďte počet roků započitatelné praxe:**
- **Dosažené vzdělání:** základní
střední
vysokoškolské bakalářské
vysokoškolské magisterské
- **Uveďte počet hodin nepřímé pedagogické práce na týden:**
- **Váš průměrný měsíční hrubý příjem:**
Nechcete-li uvést přesnou výši, zaškrtněte jednu z následujících možností:
do 14999 Kč
15000 – 17999 Kč
18000 Kč a více
- **Považujete výši svého platu za:** dostačující
nedostačující
- **Uveďte důvody nespokojenosti s výší vašeho platu:**
.....
.....
- **O jakou částku by se musel zvýšit váš plat, abyste ho považoval(a) za dostačující:**
- Jak konkrétně ovlivnila skutečnost, že vláda přidala 2,1 mld. Kč na platy učitelů, vaši hrubou mzdu v roce 2011?
Uveďte, o kolik Kč se váš měsíční plat v roce 2011 zvýšil oproti roku 2010 (pro výpočet použijte údaje z platového výměru k 1.1.2011 a z posledního předcházejícího platového výměru):

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ČTK	Česká tisková kancelář
EU	Evropská unie
HDP	hrubý domácí produkt
JČ	jihočeský
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠ	materáská škola
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NV	nařízení vlády
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development Český překlad: Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OON	ostatní osobní náklady
OPPP	ostatní platby za provedenou práci
RVP	rámcový vzdělávací program
Sb.	Sbírka zákonů České republiky
ŠVP	Školní vzdělávací program
ÚIV	Ústav pro informace ve vzdělávání
ZP	Zákoník práce
ZŠ	základní škola
VŠ	vysokoškolský

Seznam použité literatury

- 1) ČSÚ, Česká republika od roku 1989 v číslech, Tab. 05.02 Průměrný počet zaměstnanců v národním hospodářství ČR podle odvětví. [citováno 29.1.2011]. Dostupný z WWW : < [http://ww.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr od roku 1989](http://ww.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr%20od%20roku%201989) >
- 2) Ústav pro informace ve vzdělávání, Vyučovací povinnosti učitelů a jejich platy ve srovnání zemí OECD a Průměrná velikost třídy a počet žáků na učitele v zemích OECD. Učitelské noviny [online]. Ročník 2003, číslo 32 [citováno 7.1.2011], Dostupný z WWW : < <http://www.ucitelskenoviny.cz/?archiv&clanek=4842> >
- 3) ÚIV, České školství v mezinárodním srovnání, Stručné seznámení s vybranými ukazateli publikace OECD Education at a Glance 2009, Praha. [citováno 29.1.2011]. Dostupný z WWW : < Dostupný z WWW : < <http://www.uiv.cz/clanek/205/1925> >
- 4) KOTEK Petr, Platy ve školství jsou stále pod českým průměrem. Novinky.cz, 30.9.2009 [online]. [citováno 31.1.2011]. Dostupný z WWW : < <http://www.novinky.cz/veda-skoly/180294-platy-ve-skolstvi-jsou-stale-pod-ceskym-prumerem.html> >
- 5) BARTŮNĚK Jaromír, Jistota učitelských platů. Profit.cz, 18.1.2011 [online]. [citováno 30.1.2011]. Dostupný z WWW : < Dostupný z WWW : < <http://www.profit.cz/clanek/jistota-ucitelskych-platu.aspx> >
- 6) MŠMT ČR, Bílá kniha - národní program rozvoje vzdělávání v České republice, Praha 2001. [citováno 23.1.2011]. Dostupný z WWW : < <http://www.msmt.cz/dokumenty/bila-kniha-narodni-program-rozvoje-vzdelani-v-ceske-republice-formuje-vladni-strategii-v-oblasti-vzdelavani-strategie-odrazy-celospolecenske-zajmy-a-dava-konkretni-podnety-k-praci-skol> >
- 7) MŠMT ČR, Analýza současného systému financování školství, Praha, květen 2010. [citováno 1.3.2011]. Dostupný z WWW : < <http://www.ucitelskenoviny.cz/?nastenka> >

- 8) MPSV/TREXIMA spol. s r.o., Příručka pro personální a platovou agendu, poslední aktualizace 2.3.2011. [citováno 1.3.2011]. Dostupný z WWW : < <http://www.mpsv.cz/ppropo.php> >

Ostatní zdroje:

- BELDÍK Stanislav, Mgr., Předškolní vzdělávání. [citováno 28.1.2011]. Dostupný z WWW : < <http://skoly.praha-mesto.cz/Prehled-skolstvi/Predskolni-vzdelavani> >
- ČTK, Petice žádá zvýšení platů pro všechny pracovníky ve školství. Novinky.cz, 22.10.2008 [online]. [citováno 30.1.2011]. Dostupný z WWW : < <http://www.novinky.cz/kariera/152555-petice-zada-zvyseni-platu-pro-vsechny-pracovniky-ve-skolstvi.html> >
- ČSÚ, Tab. Průměrná hrubá měsíční mzda podle odvětví – sekce CZ-NACE – na přepočtené počty. [citováno 26.2.2011]. Dostupný z WWW : < <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pmz-cr> >
- KAŠPAROVÁ Jiřina, Jak vidím naše školství. Učitelské noviny [online]. Ročník 2010, číslo 14 [citováno 19.11.2010]. Dostupný z WWW < <http://www.ucitelskenoviny.cz/?archiv&clanek=5216> >
- KOCÁBKOVÁ Lenka, Bc., Rozvíjíme empatii u dětí předškolního věku, 17.12.2010. [citováno 18.1.2011]. Dostupný z WWW : < <http://clanky.rvp.cz/wp-content/uploads/prilohy/9887/rozvijime-empatii-u-deti-predskolniho-veku-cely-prispevek-ke-stazeni.pdf> >
- MERTIN Václav, PhDr., Školní zralost. Praha, 7.2.2011, [citováno 28.2.2011]. Dostupný z WWW : < <http://clanky.rvp.cz/wp-content/uploads/prilohy/10315/skolni-zralost.pdf> >
- MŠMT ČR, Koncepce (projekt) včasné péče o děti ze sociokulturně znevýhodňujícího prostředí v oblasti vzdělávání, Praha, 2005. [citováno 16.1.2011]. Dostupný z WWW < <http://www.msmt.cz/vzdelavani/koncepce-vcasne-pece-o-deti-ze-sociokulturne-znevuhodnujiciho-prostredi-1> >
- MŠMT ČR, Školní preventivní program pro mateřské a základní školy a školská zařízení, Praha, 12.10.2001. [citováno 7.12.2010]. Dostupný z WWW : < <http://www.msmt.cz/socialni> >

programy/skolni-preventivni-program-pro-ms-zs-skolska-zarizeni?highlightWords=%C5%Alkoln%C3%AD+preventivn%C3%AD+program >

- OTŘÍSALOVÁ Lenka, *Aktuální situace ve výuce cizího jazyka v mateřské škole. Učitelské noviny [online]. Ročník 2010, číslo 02 [citováno 9.11.201]. Dostupný z WWW: < <http://www.ucitelskenoviny.cz/?archiv&clanek=2503> >*
- SVOBODA Pavel, PaedDr., VÍTEK Arnošt, PaedDr., *Otevřený dopis ministryni školství ČR. Učitelské noviny [online]. Ročník 2010, číslo 05 [citováno 12.11.2010]. Dostupný z WWW : < <http://www.ucitelskenoviny.cz/?archiv&clanek=2564> >*
- VALENTOVÁ Zdeňka, *Program rozvoje metakognitivního myšlení dětí předškolního věku. 21.1.2011. [citováno 30.1.2011]. Dostupný z WWW : < <http://clanky.rvp.cz/clanek/s/P/10475/PROGRAM-ROZVOJE-METAKOGNITIVNIHO-MYSLENI-DETI-PREDSKOLNIHO-VEKU.html/> >*