

ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS

IURIDICA
Editio Scientia

vol. 575

SPISY PRÁVNICKÉ FAKULTY
MASARYKOVY UNIVERZITY

řada teoretická, Edice Scientia
svazek č. 575

PRACOVNÍ PODMÍNKY VE ŠKOLSTVÍ S AKCENTEM NA ODMĚŇOVÁNÍ

Jan Horecký, Jakub Halíč,
Michal Smejkal, Nelly Springinsfeldová

Masarykova univerzita
Brno 2016

Vzor citace

HORECKÝ, Jan ; HALÍŘ, Jakub ; SMEJKAL, Michal ; SPRINGINSFELDOVÁ, Nelly. *Pracovní podmínky ve školství s akcentem na odměňování*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2016. 123 s. Spisy Právnické fakulty MU, řada teoretická, edice Scientia, sv. č. 575. ISBN 978-80-210-8425-4.

CIP - Katalogizace v knize

HORECKÝ, Jan

Pracovní podmínky ve školství s akcentem na odměňování / Jan Horecký, Jakub Halíř, Michal Smejkal, Nelly Springinsfeldová. --1. vydání. -- Brno: Masarykova univerzita, 2016. 123 stran. – Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity, řada teoretická, Edice Scientia, svazek č. 575. ISBN 978-80-210-8425-4 (brož.)

349.2* 331.2/.4* 331.106* 331.2* 351.851* 364* (048.8:082)*

- pracovní právo
- pracovní podmínky
- pracovněprávní vztahy
- odměňování
- školství
- sociální zabezpečení
- kolektivní monografie

349 – Pracovní, sociální, stavební právo. Právo životního prostředí [16]

Tato publikace vznikla na Masarykově univerzitě v rámci projektu „Pracovní podmínky ve školství s akcentem na odměňování“ č. MUNI/A/1339/2015 podpořeného z prostředků účelové podpory na specifický vysokoškolský výzkum, kterou poskytl MŠMT v roce 2016.

Autoři:

Mgr. Jan Horecký, Ph.D.	kap. 1, 6, spoluautorství kap. 2, 3, 4, 5
Mgr. Michal Smejkal	kap. 2 (společně s Janem Horeckým)
Mgr. Nelly Springinsfeldová	kap. 3, 4 (společně s Janem Horeckým)
Mgr. Jakub Halíř	kap. 5 (společně s Janem Horeckým)

Recenzent: doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

© 2016 Masarykova univerzita

ISBN 978-80-210-8425-4

OBSAH

1 PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚŠTNANCŮ VE ŠKOLSTVÍ	7
2 PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ ZAMĚŠTNANCŮ VE ŠKOLSTVÍ	11
2.1 Zaměstnanci ve školství	13
2.1.1 Pedagogičtí a nepedagogičtí pracovníci	13
2.1.2 Předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka	16
2.2 Veřejné a soukromé školy	26
2.3 Školská zařízení.....	28
2.4 Ředitel školy a školského zařízení.....	28
2.4.1 Předpoklady pro výkon činnosti ředitele	29
2.4.2 Jmenování ředitele.....	30
2.4.3 Odvolání ředitele	32
3 ODMĚŇOVÁNÍ A JEHO FUNKCE, NÁSTROJ ŘÍZENÍ	35
3.1 Odměňování zaměstnanců ve školství - obecně	37
3.1.1 Minimální mzda.....	39
3.1.2 Zaručená mzda	40
3.1.3 Odměna za pracovní pohotovost	41
3.1.4 Splatnost odměny.....	42
3.2 Vnitřní předpis.....	43
4 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ VE ŠKOLSTVÍ	45
4.1 Financování škol.....	45
4.1.1 Financování škol ze státního rozpočtu	45
4.1.2 Financování škol zřizovaných územními samosprávnými celky.....	46
4.1.3 Financování škol zřizovaných jinou právnickou osobou nebo fyzickou osobou.....	47
4.1.4 Školné (úplata za vzdělávání).....	48
4.1.5 Fond kulturních a sociálních potřeb a fond odměn.....	49
4.2 Soukromé školy (zaměstnanci odměňovaní mzdou)	50
4.3 Odměňování ředitelů.....	52
4.4 Odměňování ve veřejném školství (zaměstnanci odměňovaní platem)	53
4.5 Příplatky.....	59

4.6	Další instituty	65
4.6.1	Náhrada mzdy nebo platu.....	65
4.6.2	Další vzdělávání	66
5	PRACOVNÍ PODMÍNKY A SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ	69
5.1	Zaměstnanec jako subjekt sociálního zabezpečení	73
5.2	Sociální pojištění.....	74
5.3	Důchodové pojištění.....	75
5.4	Doplňkové penzijní produkty	78
5.5	Nemocenské pojištění	80
5.6	Zabezpečení v nezaměstnanosti	82
5.7	Mezinárodní srovnání	84
5.8	Mzdové otázky.....	85
6	VYTVÁŘENÍ A ROZSAH PRACOVNÍCH PODMÍNEK.....	87
	ZÁVĚR.....	91
	SUMMARY.....	93
	LITERATURA A DALŠÍ POUŽITÉ ZDROJE.....	95
	PŘÍLOHA Č. 1	101
	PŘÍLOHA Č. 2.....	121
	PŘÍLOHA Č. 3.....	123

1 PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ VE ŠKOLSTVÍ

Česká republika patří k demokratickým právním státům, které se hlásí současně k sociálním myšlenkám, a jako ostatní obdobné státní útvary vystupuje v paternalistické roli, což odpovídá původnímu záměru tzv. společenské smlouvy¹. Přestože se teorie společenské smlouvy zaměřuje spíše na různé podoby státoprávních (s různým mocenským uspořádáním) útvarů, zůstává jí imanentní i zpětné působení na vztahy ve společnosti, jejich utváření a současně i provádění a garance dohodnutých pravidel chování. K základním činnostem státu proto patří i zajištění základních lidských práv, tak jak jsou pro právní státy závazné, a tak jak vyplývají z celé řady mezinárodních a fundamentálních vnitrostátních předpisů. Ne jinak je tomu v případě práva na vzdělání, které úzce souvisí se zkoumanou problematikou pracovních podmínek ve školství.

Česká republika se stává garantem provedení a zaručení lidského práva na vzdělání, což vyplývá přímo z Listiny základních práv a svobody (dále jen „Listina“)², kde je každému garantováno právo na vzdělání a kde se přímo stanoví povinnost školní docházky. Všem občanům současně náleží právo na bezplatné vzdělání v základních a středních školách, podle schopností občana a možností společnosti též na vysokých školách. K provedení zmíněného práva, resp. zajištění jeho realizace, je příslušný stát. Současně však z Listiny vyplývá i možnost zřízovat nejen veřejné (bezplatné) vzdělávací instituce, ale rovněž školy nestátní, kde může být poskytováno vzdělání za úplatu.

Povinnost státu zajistit fungující školský systém vyplývá i z řady mezinárodních dokumentů, jako jsou např. Úmluva o právech dítěte³, dále Všeobecná deklarace lidských práv⁴, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních

1 Srov. např. LOCKE, John. *Druhé pojednání o vládě*, 2. vyd., Praha: Svoboda, 1992, 184 s. ISBN 80-205-0222-X a HOBBS, Thomas. *Leviathan neboli O podstatě, zřízení a moci státu církevního a občanského*. Praha: Melantrich, Knihovna politických klasiků.

2 Čl. 33 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění zákona č. 162/1998 Sb. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 14. 8. 2016].

3 Čl. 28 sdělení federálního shromáždění č. 104/1991 Sb., o Úmluvě o právech dítěte. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 14. 8. 2016].

4 Čl. 26 Všeobecná deklarace lidských práv [online]. [cit. 14. 8. 2016]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>

a kulturních právech⁵, a stejně tak i ústřední dokument pro úpravu vzájemných společenských vztahů v rámci Evropské unie - Charta základních práv Evropské unie⁶. Ze všech zmíněných dokumentů plyne povinnost státu zajistit bezplatné a kvalitní vzdělání, což v České republice zákonodárce rozvádí specifickou právní úpravou, a to předně prostřednictvím školského zákona (a dalších podpůrných právních předpisů)⁷.

K zajištění kvalitní úrovně vzdělání musí být nutně vytvořen odpovídající vzdělávací systém, jehož součástí představují i lidské pracovní síly - pedagogičtí a nepedagogičtí zaměstnanci. Na celkové kvalitě vzdělávacího systému se v neoddiskutovatelně rozsáhlém poměru podílí i pracovní podmínky zaměstnanců ve školství, které by měly být nastaveny relevantně vůči společenským očekáváním a zákonným garancím.

Pracovní podmínky, tedy podmínky, v nichž dochází ke každodennímu výkonu činnosti zaměstnanců ve školství (bez ohledu na to, jedná-li se o pedagogického, popř. nepedagogického zaměstnance) představují komplex vnitřních (např. organizační zřízení školy, materiální zajištění výuky, popř. platový řád) i vnějších faktorů (společenská akceptace povolání, geografické prostředí a pod.), které se následně odrazí v kvalitě školství.

V komplexu pracovních podmínek možno spatřovat faktory, jako technicko-technologické, ekonomické, organizační, hygienické, společenské a další, které bezprostředně nebo zprostředkovaně působí na zaměstnance, a současně i další komponenty pracovního procesu, díky kterým následně dochází k ovlivnění celého výkonu pracovních činností⁸.

Zaměstnavatelé, což platí pro ředitele ve školském prostředí, by měli na pracovní podmínky zaměstnanců dbát a o zaměstnance v daném ohledu pečovat. Péči o zaměstnance třeba chápat ne nikterak úzce, ale v širším kontextu,

⁵ Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 19. 8. 2016].

⁶ Čl. 14 Informace orgánů a institucí Evropské unie (2007/ C 303/01) *Listina základních práv Evropské unie práv* [online]. [cit. 14. 8. 2016]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2007:303:FULL&from=CS>

⁷ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 14. 8. 2016].

⁸ DVORÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd., Praha: C. H. Beck, 2012, s. 167.

např. jako *starost zaměstnavatele o zaměstnance, jejich pracovní podmínky k vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu*.⁹ Smysluplná péče o zaměstnance, a tedy i o jejich pracovní podmínky, náleží k základním povinnostem každého vedoucího zaměstnance a manažera, neb se fakticky jedná o ekonomickou i zákonnou nutnost. Vždy musí být brán v potaz dopad vhodných pracovních podmínek na kvalitu činností zaměstnanců, neb příznivé pracovní podmínky budou mít pozitivní vliv nejen na samotný výkon práce, ale i na motivaci zaměstnanců, jejich chování i dosahování výsledků a jsou předpokladem kvalitního výkonu dojednané práce i vykazování očekávaného výkonu. Na venek se následně vhodné pracovní podmínky projeví v podobě společenské atraktivity daného povolání¹⁰.

Při bližším zkoumání pracovních podmínek bychom mohli dojít k jejich rozličnému rozdělení (jak plyne z výše uvedené definice pracovních podmínek), přičemž s ohledem na skutečnost, že se v případě činnosti pedagogického i nepedagogického zaměstnance jedná o výkon závislé pracovní činnosti, tedy o realizaci námezdní - úplatné pracovní činnosti, na které jsou zaměstnanci obvykle existenčně závislí, má velice podstatný význam otázka odměňování, resp. samotná odměna za odvedenou práci, tj. mzda, popř. plat (popř. odměna za práci konanou na základě dohody o pracích mimo pracovní poměr). Odměna za práci zosobňuje tzv. alimentární funkci mzdy (platu), tj. odměnu za činnost¹¹.

V soudobé společnosti patří výše odměny za práci ke každodenním společenským tématům, které hojně přesahuje diskuse nad dalšími pracovními podmínkami. Přestože množinu pracovních podmínek vytváří široké spektrum jednotlivých faktorů a vlivů (z pohledu samotného výkonu pracovní činnosti např. pracovní doba, doby odpočinku, péče o zaměstnance v užším slova smyslu, např. podpora jejich dalších vzdělávání, a pod.) zůstává ústředním dále diskutovaným tématem faktor odměňování.

⁹ ŠIKÍŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, 2012, s. 154.

¹⁰ Srov. ŠIKÍŘ, Martin, BOROVEC, David, TROJANOVÁ, Irena. *Personalistika v řízení škol*. 1. vyd., Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 174.

¹¹ Dle ust. § 38 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů, má zaměstnavatel povinnosti platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu/plat/odměnu.

2 PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ ZAMĚSTNANCŮ VE ŠKOLSTVÍ

Rozsah právní úpravy, která se dotýká pracovních podmínek zaměstnanců ve školství, je poměrně široká. Nejedná se pouze o několik právních předpisů, ale běžně o větší či menší působení norem chování inkorporovaných v právním řádu České republiky. Na pracovněprávní vztahy v oblasti školství a obzvláště pak na pracovní podmínky zaměstnanců v této oblasti dopadá celá řada předpisů jak na zákonné úrovni, tak i na té podzákonné. Na tomto místě zmíníme ty nejdůležitější právní předpisy.

Právní normu s nejširším vlivem na úpravu pracovněprávních vztahů ve školství, byť pouze na základě podpůrného působení, představuje zákoník práce. Zákoník práce se na pracovněprávní vztahy pedagogických i nepedagogických pracovníků ve školství použije subsidiárně vždy, pokud zvláštní právní předpis nestanoví něco jiného. Ve školské praxi si není možné vystačit pouze s aplikací jazykově nejbližších norem (zákona o pedagogických pracovnících a školského zákona), ale je třeba respektovat právě i působení zákoníku práce, z kterého pramení úprava v nejširším spektru pracovních podmínek zaměstnanců ve školství (bez ohledu na skutečnost, jedná-li se o soukromé, popř. standardní veřejné školství).

Meritorním zdrojem specifické úpravy pracovních podmínek zaměstnanců ve školství je nutno rozumět předně **zákon o pedagogických pracovnících**, který explicitně vymezuje některé odchylky nejběžnější podoby podmínek výkonu práce a doplňuje zvláštní pravidla např. při sjednávání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogických pracovníků, zákonné předpoklady pro výkon činnosti pedagogických pracovníků, pracovní dobu pedagogických pracovníků a další vzdělávání a kariérní systém pedagogických pracovníků, a vztahuje se na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení, které jsou zapsány do rejstříku škol a školských zařízení, a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb. Z výše uvedeného vyplývá, že se tento zákon nikterak nepromítne do pracovněprávních vztahů nepedagogických zaměstnanců ve školství.

Dalším pro zaměstnance ve školství významným právním předpisem je **školský zákon**¹². Školský zákon je v pracovněprávní oblasti důležitý především proto, že stanoví podmínky, za nichž se vzdělávání a výchova uskutečňuje a vymezuje práva a povinnosti fyzických a právnických osob při vzdělávání. Pro pracovní podmínky je důležitý i proto, že upravuje financování škol a školských zařízení ze státního rozpočtu, což má samozřejmě přímý dopad na odměnu zaměstnanců ve školství za vykonanou práci. Právnickým osobám vykonávajícím činnost škol a školských zařízení zapsaných do školského rejstříku, které nejsou zřizovány státem, krajem, obcí, dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, nebo registrovanou církví nebo náboženskou společností, které bylo přiznáno oprávnění k výkonu zvláštního práva zřizovat církevní školy, se poskytují dotace podle **zákona č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením**, ve znění pozdějších předpisů.

Rovněž podzákoné právní předpisy ve větší či menší míře ovlivňují pracovní podmínky zaměstnanců ve školství, a to například tím, že rozvíjí požadavky, které jsou na ně stanoveny zákonnými normami. Namátkou je možno jmenovat **vyhlášku č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků**, ve znění pozdějších předpisů, **nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků**, ve znění pozdějších předpisů, a pro pracovníky veřejných škol též **vyhláška č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí**, ve znění pozdějších předpisů. Rovněž je potřeba uvést **nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě**, ve znění pozdějších předpisů, a v této souvislosti i **nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě** (dále jen „katalog prací“). V neposlední

¹² Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 7. 2016].

řadě nelze opomenout **vyhlášku č. 54/2005 Sb., o náležitostech konkursního řízení a konkursních komisích**, která stanoví, jakým způsobem má probíhat konkurzní řízení na pozici ředitele školy veřejné školy.

2.1 Zaměstnanci ve školství

Komplex pracovních podmínek zaměstnanců ve školství není uniformní, ale nabývá různých specifik a odlišností předně podle charakteru vzdělávacího zařízení, a to jako soukromoprávní, resp. veřejnoprávní školskou institucí. V rámci obou zmíněných okruhů pak významný faktor hraje zařazení zaměstnanců do okruhu pedagogických pracovníků, resp. nepedagogických pracovníků. V neposlední řadě budou konkrétní pracovní podmínky variovat v souvislosti s postavením (ať již hierarchickým, tak se zařazení dle konkrétního druhu práce) jednotlivých dotčených zaměstnanců. Základní rozdělení, jež je v konkrétní školské praxi třeba vnímat, spočívá v rozlišení dvou skupin zaměstnanců, a to na pedagogické a nepedagogické zaměstnance.

2.1.1 Pedagogičtí a nepedagogičtí pracovníci

Ve školství je vykonávána celá řada prací, některé z nich pracovníky pedagogickými¹³ a některé z nich pracovníky nepedagogickými. Rozlišení, zda konkrétní pracovník je pracovník pedagogický či nepedagogický je z praktického hlediska velice významné, jelikož (jak již bylo zmíněno i výše) právní úprava reguluje pracovněprávní vztahy těchto dvou kategorií zaměstnanců a nároky z nich odlišně. Rozdílné postavení zmíněných skupin zaměstnanců má s ohledem na pracovní podmínky zaměstnanců ve školství dopad např. na výměru dovolené v kalendářním roce konkrétního zaměstnance (srov. ust. § 213 odst. 1 a 2 zákoníku práce), jeho povinnost být přítomen na pracovišti (srov. ust. § 22a odst. 2 zákona o pedagogických pracovnících), či pro jeho platový tarif, jelikož pedagogičtí pracovníci jsou do jednotlivých platových stupňů a tříd zařazováni podle „jiné tabulky“ než pracovníci nepedagogičtí a taktéž že po pedagogickém pracovníku je třeba vyžadovat kvalitativní předpoklady dle ust. § 6 a násl. zákona o pedagogických pracovnících.

¹³ Pedagogičtí pracovníci ve školách a školských zařízeních zajišťují vzdělávání (ust. § 7 odst. 7 školského zákona).

Nynější právní úprava používá obecný přístup k definici **pedagogického pracovníka** a je vztahena především k výkonu tzv. přímé pedagogické činnosti¹⁴. Pedagogickým pracovníkem se v souladu s ustanovením § 2 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících rozumí ten, kdo koná přímou pedagogickou činnost, je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy¹⁵, nebo zaměstnancem státu, nebo ředitelem školy, není-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu nebo není-li zaměstnancem státu. Pedagogickým pracovníkem je pak též zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízeních sociálních služeb. Z výše uvedeného se podává, že za pedagogického pracovníka je možno považovat toho, kdo koná přímou pedagogickou činnost a tuto činnost vykonává v pracovněprávním vztahu k právnické osobě vykonávající činnost školy.

Běžným pojmem, kterým se v praxi označují pedagogičtí pracovníci, bývá slovo učitel. Za učitele jsou označovány osoby, *jejichž profesní aktivita zahrnuje předávání poznatků, postojů a dovedností, které jsou specifikovány ve formálních kurikulárních programech pro žáky a studenty zapsané do vzdělávacích institucí*.¹⁶ Ve zmíněném smyslu lze používat daný pojem pro celý následný text, neboť nedochází k rozkolu s pojmovou definicí pedagogického pracovníka.

Přímá pedagogická činnost je dle stejného ustanovení definována jako přímá vyučovací, přímá výchovná, přímá speciálněpedagogická nebo přímá pedagogicko-psychologická činnost konaná přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu (tzn. školského zákona) a její rozsah je pak stanoven v ust. § 23 zákona o pedagogických pracovnících, přičemž platí, že ředitel školy zřizované ministerstvem, krajem, obcí a svazkem obcí stanoví týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti podle prováděcího právního předpisu, kterým je nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších

¹⁴ VALENTA, Jiří. *Školské zákony a prováděcí předpisy s komentářem*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013, 999 s., s. 403–404. ISBN 9788072639748.

¹⁵ Tedy je zapsána v rejstříku škol a školských zařízení.

¹⁶ PRŮCHA, Jan. *Učitel: současné poznatky o profesi*. 1. vyd., Praha: Portál, 2002, s. 21.

předpisů. Jde tedy o přímé působení na vzdělávané (děti, žáky nebo studenty), kterým je realizován školní vzdělávací program¹⁷ podle školského zákona.¹⁸ Ustanovení § 2 odst. 2 zákona o pedagogických pracovnících stanoví, kdo zcela jistě (ze zákona) přímou pedagogickou činnost vykonává; jedná se o:

- učitele,
- pedagoga v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků,
- vychovatele,
- speciálního pedagoga,
- psychologa,
- pedagoga volného času,
- asistenta pedagoga,
- trenéra,
- metodika prevence v pedagogicko-psychologické poradně,
- vedoucího pedagogického pracovníka.

Další podmínkou je, že pedagogický pracovník je zaměstnancem školy, jinými slovy řečeno pedagogický pracovník vykonává přímou pedagogickou činnost v jednom ze základních pracovněprávních vztahů. Podle ustanovení § 3 věty druhé zákoníku práce základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce¹⁹). Z tohoto požadavku zákon o pedagogických pracovnících stanoví výjimku toliko pro ředitele školy, který není v jednom ze základních pracovněprávních vztahů ke škole, kterou řídí, a ředitele školy, která má právní formu organizační složky státu²⁰ a ředitel není zaměstnancem státu, ale je kupř. ve služebním poměru.²¹

Nepedagogickým pracovníkem je ten, kdo nesplňuje jednu z výše uvedených zákonem stanovených podmínek. V praxi může jít například o školního

¹⁷ Školní vzdělávací program je definován v ustanovení § 5 školského zákona.

¹⁸ VALENTA, Jiří. *Školské zákony a prováděcí předpisy s komentářem*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013, 999 s., s. 405.

¹⁹ Podle ustanovení §§ 74 až 77 zákoníku práce.

²⁰ Viz např. § 8 odst. 3 školského zákona.

²¹ VALENTA, op. cit., s. 404.

ekonomu či ekonomku, účetní, hospodářku, školníka či školnici nebo například pracovníky výdeje stravy²².

Dále se zaměříme na pedagogické pracovníky.

2.1.2 Předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka

Zákon o pedagogických pracovnících ve svém ustanovení § 3 stanoví, že pedagogickým pracovníkem může být ten, kdo splňuje následující předpoklady:

- a) je plně způsobilý k právním úkonům,
- b) má odbornou kvalifikaci pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává,
- c) je bezúhonný,
- d) je zdravotně způsobilý a
- e) prokázal znalost českého jazyka, není-li v zákoně o pedagogických pracovnících stanoveno jinak.

Svéprávnost a zdravotní způsobilost. Prvním z předpokladů je „plná způsobilost k právním úkonům“. Pod tímto pojmem je dnes dle občanského zákoníku potřeba rozumět svéprávnost a plně svéprávným se fyzická osoba stává dosažením zletilosti, která se nabývá dovršením osmnáctého roku věku²³ a dříve pouze přiznáním svéprávnosti soudem nebo uzavřením manželství.²⁴ Pokud jde o omezení svéprávnosti, platí, že k omezení svéprávnosti lze přistoupit jen v zájmu člověka, jehož se to týká, po jeho zhlédnutí a s plným uznáváním jeho práv a jeho osobní jedinečnosti a musí přitom být důkladně vzaty v úvahu rozsah i stupeň neschopnosti člověka postarat se o vlastní záležitosti²⁵. Omezit svéprávnost člověka může jen soud a může tak učinit pouze v takovém rozsahu, v jakém člověk není pro duševní poruchu, která není jen přechodná, schopen právně jednat, a vymezí rozsah, v jakém způsobilost člověka samostatně právně jednat omezil.²⁶

²² Srov. POLÁKOVÁ, Hana. *Zákon o pedagogických pracovnících a předpisy související: s vykladem*. 2., aktualiz. vyd., Žďár nad Sázavou: Fakta, 2012, s. 52.

²³ Srov. § 30 odst. 1 občanského zákoníku.

²⁴ Na tomto místě je samozřejmě bezpředmětné zkoumat, zda by nezletilá osoba, které byla například přiznána svéprávnost mohla vykonávat činnost pedagogického pracovníka, jelikož by zcela určitě nesplnila požadavek odborné kvalifikace (viz dále).

²⁵ Srov. ustanovení § 55 odst. 1 občanského zákoníku.

²⁶ Srov. ustanovení § 56 až 57 občanského zákoníku.

Možným problémem by mohlo být, pokud by uchazeč o místo pedagogického pracovníka měl omezenou svéprávnost. Takovou fyzickou osobu by ředitel školy nemohl zaměstnat, jelikož je to ředitel školy, kdo odpovídá za odbornou a pedagogickou úroveň vzdělávání a školských služeb²⁷. Otázka, která se nabízí, je, jak má ředitel školy poznat, že fyzická osoba, která se uchází o místo pedagogického pracovníka v „jeho škole“ má omezenou svéprávnost.

Obecně platí, že zaměstnavatel je pro výkon práce na svých pracovištích povinen jde-li o práce, které jsou zařazené podle zákona o ochraně veřejného zdraví do kategorie první, druhé, druhé rizikové, třetí nebo čtvrté anebo je součástí práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, uzavřít písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb s poskytovatelem poskytovatelem pracovnělékařských služeb, kterým je buď poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství, nebo poskytovatel v oboru pracovní lékařství.²⁸ Z vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče, resp. z její přílohy č. 2²⁹ vyplývá, že je pro práce ve školách a školských zařízeních podle školského zákona potřeba pracovnělékařské prohlídky provádět a zaměstnavatel (právnícká osoba vykonávající činnost školy nebo školského zařízení) musí tedy uzavřít písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb s poskytovatelem pracovně lékařských služeb.

Vstupní lékařskou prohlídku³⁰ je zaměstnavatel povinen zajistit vždy před uzavřením pracovního poměru nebo pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, má-li být osoba ucházející se o zaměstnání zařazena k práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví prací rizikovou nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy³¹, což je, jak bylo uvedeno výše, případ práce ve školách

²⁷ Srov. ustanovení § 164 odst. 1 písm. c) školského zákona.

²⁸ Viz § 54 odst. 1 a 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

²⁹ Část II. bod 1.

³⁰ Pracovnělékařskými prohlídkami jsou vstupní prohlídka, prohlídka periodická a prohlídka mimořádná, které se provádějí za účelem posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci, dále pak výstupní lékařská prohlídka a lékařská prohlídka po skončení rizikové práce („následná prohlídka“).

³¹ Srov. ustanovení § 59 odst. 2 písm. a) a b) zákona o specifických zdravotních službách.

a školských zařízeních podle školského zákona. Jinými slovy by každý zaměstnanec (pedagogický i nepedagogický pracovník), pracující ve školách a školských zařízeních podle školského zákona měl být vyslán na vstupní prohlídku, a to před vznikem pracovněprávního vztahu, při které bude zjištěno, zda je uchazeč zdravotně způsobilý vykonávat činnost pedagogického pracovníka a rovněž by při této prohlídce mělo být případně zjištěno i to, že uchazeči o místo pedagogického pracovníka byla omezena svéprávnost.

V praxi se velmi často objevuje dotaz, kdo platí vstupní prohlídku. Odpověď nám dává ustanovení § 59 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách, podle kterého vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání a zaměstnavatel hradí vstupní lékařskou prohlídku, pokud uzavře s uchazečem o zaměstnání pracovněprávní nebo obdobný vztah, nestanoví-li jiný právní předpis jinak. Zmíněné neplatí, pokud se osoba ucházející se o zaměstnání s případným zaměstnavatelem nebo zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne jinak nebo stanoví-li právní předpis jinak. Ředitelé mají tedy možnost v rámci předšmluvních vztahů iniciovat sepsání dohody (může být i součástí pracovní smlouvy) o nesení nákladů na vstupní lékařskou prohlídku samotným zaměstnancem. V budoucnu by neměla být možná dohoda k přenesení nákladů spojených se vstupní lékařskou prohlídkou zaměstnance pouze v souvislosti s prací v noci³². Na základě uvedeného doporučujeme, aby v případě, že ředitel uzavře s uchazečem o zaměstnání pracovněprávní vztah, vždy hradil vstupní lékařskou prohlídku zaměstnavatel.

Bezúhonnost. Tento předpoklad je upraven v ustanovení § 29a zákona o pedagogických pracovnících. Pro účely výkonu činnosti pedagogického pracovníka se fyzická osoba považuje za bezúhonnou a splňuje předpoklad bezúhonnosti, pokud nebyla odsouzena za trestný čin spáchaný úmyslně nebo trestný čin spáchaný z nedbalosti v souvislosti s výkonem činnosti pedagogického pracovníka, pokud se na ni podle zákona nehledí, jako by nebyla odsouzena. Splnění tohoto předpokladu fyzická osoba prokazuje před vznikem pracovněprávního vztahu nebo při podání žádosti o akreditaci předložením výpisu z evidence Rejstříku trestů, který nesmí být starší než 3 měsíce.

³² Bod. 125 Sněmovního tisku č. 874 Novela z. o specifických zdravotních službách - EU. [online]. [cit. 10. 8. 2016]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=874>

V průběhu trvání pracovněprávního vztahu existuje informační povinnost pedagogického pracovníka. Ten je povinen informovat do deseti pracovních dnů ředitele školy, že byl pravomocně odsouzen za trestný čin, jímž by mohl pozbyt předpoklad bezúhonnosti a do jednoho měsíce od nabytí právní moci rozsudku předloží pedagogický pracovník nový výpis z evidence Rejstříku trestů.

Pokud byl pedagogický pracovník skutečně odsouzen za takový trestný čin, se kterým zákon o pedagogických pracovnících spojuje nesplnění předpokladu bezúhonnosti, má zaměstnavatel možnost dát takovému pedagogickému pracovníkovi výpověď dle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce pro nesplnění předpokladů. Pokud by byl pedagogický pracovník odsouzen za takový trestný čin, že by byly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, mohl by s ním zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr.³³

V dané souvislosti uvádíme rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2015 sp. zn. 21 Cdo 550/2014, podle kterého je bezúhonnost pedagogického pracovníka potřeba chápat v širším slova smyslu. Dle zmíněného judikátu „z obecných zásad zákona o pedagogických pracovnících a školského zákona vyplývá, že pedagogický pracovník vykonává vedle vyučovací činnosti rovněž výchovně vzdělávací činnost, při níž jedná v souladu s pravidly slušnosti a občanského soužití s přiblížením k ochraně žáků před riziky poruch jejich zdravého vývoje. Veřejná pověst a společenská prestiž učitele vyžaduje, aby i mimopracovní chování a osobní život učitele byly v souladu s obecně přijatými mravními normami. Chování učitele je vzorem pro žáky a rozvíjí etickou stránku osobnosti žáka. Základem pedagogické činnosti je mluvené slovo a osobní příklad učitele, jeho morální bezúhonnost. Učitel svou prací, chováním a jednáním ovlivňuje morálku žáků (dalších generací), je pro ně morálním vzorem.“

Zde se nabízí otázka, vůči komu má tuto oznamovací povinnost ředitel školy, který je taktéž pedagogickým pracovníkem a, jak bude dále rozebráno, musí mimo jiné splňovat všechny výše uvedené předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka. Zastáváme názor, že povinnost by měl zaměstnanec plnit vůči svému zřízovateli, který z nastalé skutečnosti musí vyvodit zákonem předvídané důsledky. Například podle ustanovení § 166 odst. 4 písm. a)

³³ Tak je tomu v případě, že zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců.

školského zákona totiž ředitele školské právnické osoby zřizované ministerstvem, krajem, obcí nebo svazkem obcí, ředitele příspěvkové organizace nebo vedoucího organizační složky státu nebo její součásti zřizovatel odvolá z vedoucího pracovního místa v případě, že pozbyl některý z předpokladů pro výkon činnosti ředitele školy stanovených zákonem o pedagogických pracovnících.

Znalost českého jazyka³⁴. Splnění zmíněného předpokladu musí prokázat pedagogický pracovník, který získal příslušnou odbornou kvalifikaci stanovenou zákonem o pedagogických pracovnících v jiném vyučovacím jazyce než českém. Takový pedagogický pracovník musí znalost českého jazyka prokázat zkouškou, kterou lze vykonat na vysoké škole v rámci programu celoživotního vzdělávání nebo v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků nebo v jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky. Zde je důležité zmínit, že zkouška nenahrazuje odbornou kvalifikaci k výuce českého jazyka na základních, středních a vyšších odborných školách.

Prokázání znalosti českého jazyka se nevyžaduje u pedagogického pracovníka, který bude působit ve škole s jiným vyučovacím jazykem než českým, který úspěšně vykonal maturitní zkoušku z českého jazyka a literatury nebo který vyučuje cizí jazyk nebo konverzaci v cizím jazyce³⁵.

Je ovšem potřeba upozornit, že z ustanovení § 3 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících plyne, že znalost českého jazyka není součástí odborné kvalifikace pedagogického pracovníka, a tedy pokud fyzická osoba nesplňuje předpoklad znalosti českého jazyka, není možno použít výjimky uvedené v ust. § 32 zákona o pedagogických pracovnících³⁶.

³⁴ Viz § 4 zákona o pedagogických pracovnících.

³⁵ Typicky rodilí mluvčí.

³⁶ Fyzická osoba, která nesplňuje předpoklad podle § 3 odst. 1 písm. b) zákona o pedagogických pracovnících, může vykonávat přímou pedagogickou činnost po dni nabytí účinnosti zákona o pedagogických pracovnících (tedy po 1. 1. 2005)

a) pokud ke dni účinnosti tohoto zákona dosáhla 50 let věku a dlouhodobým výkonem přímé pedagogické činnosti na příslušném druhu nebo typu školy nejméně po dobu 15 let prokázala schopnost výkonu požadované činnosti,

b) nejdéle po dobu deseti let, pokud v této době nezahájí studium, kterým potřebný předpoklad získá, a toto studium úspěšně ukončí,

c) jestliže v době vzniku základního pracovněprávního vztahu neuskutečňovaly vysoké školy pro výuku odborných předmětů ve střední a vyšší odborné škole akreditovaný magisterský studijní program příslušného studijního oboru; v tomto případě se získáním nejvyššího dosažitelného vzdělání v příslušném oboru považuje předpoklad odborné kvalifikace pro pracovněprávní účely za splněný,

d) pokud ke dni 1. ledna 2015 dosáhla alespoň 55 let věku a pokud vykonávala přímou pedagogickou činnost na příslušném druhu školy nejméně po dobu 20 let.

Odborná kvalifikace. Pedagogický pracovník musí disponovat odbornou kvalifikací pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává (ust. § 3 odst. 1 písm. b) zákona o pedagogických pracovnících). Získávání odborné kvalifikace pro jednotlivé pedagogické pracovníky je upraveno v ustanoveních § 6 až § 21 zákona o pedagogických pracovnících a ust. § 22 obsahuje společná ustanovení k získávání odborné kvalifikace.

Odborná kvalifikace se nevyžaduje u rodilého mluvčího³⁷, splňuje předpoklad odborné kvalifikace pro výuku konverzace v tomto cizím jazyce, získal-li alespoň střední vzdělání s maturitní zkouškou, nebo pro výuku tohoto cizího jazyka, získal-li vysokoškolské vzdělání, které nemusí být vůbec pedagogicky zaměřeno.

Z praktického hlediska se k důležitým ustanovením řadí ust. § 22 odst. 5 zmíněného předpisu, jelikož podle něj pedagogický pracovník, který vedle přímé pedagogické činnosti, pro kterou má odbornou kvalifikaci, vykonává také další přímou pedagogickou činnost v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, pro kterou nemá odbornou kvalifikaci, splňuje pro pracovněprávní účely předpoklad odborné kvalifikace. Na základě uvedeného pravidla stačí, aby pedagogický pracovník vykonával kvalifikovanou přímou pedagogickou činnost v jakémkoliv rozsahu, postačí tedy, odučí-li jednu „kvalifikovanou hodinu“ týdně.³⁸ Pokud bude pedagogický pracovník zaměstnán u právnické osoby, která vykonává činnost jak mateřské, tak základní školy, v pracovní smlouvě bude mít sjednán druh práce „učitel“, odbornou kvalifikaci bude mít pro učitele prvního stupně základní školy, pro pracovněprávní účely postačí, pokud odučí jednu „kvalifikovanou hodinu“ na prvním stupni základní školy a zbytek přímé pedagogické činnosti vykoná v mateřské škole³⁹.

Důležitým ustanovením je i ust. § 22 odst. 6 stejného předpisu, podle něž může právnická osoba vykonávající činnost školy nebo školského zařízení zajišťovat výchovu a vzdělávání pedagogickým pracovníkem, který nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace, za těchto podmínek:

- může tak činit toliko po nezbytnou dobu,

³⁷ Rodilým mluvčím na tomto místě rozumí pracovník, pro kterého je příslušný cizí jazyk rodným jazykem nebo který jej ovládá na úrovni rodného jazyka.

³⁸ Blíže viz VÁLENTA, op. cit., s. 477.

³⁹ Pro výjimky z tohoto pravidla srov. ustanovení § 22 odst. 5 zákona o pedagogických pracovnících.

- může se tak dít pouze v nezbytném rozsahu a
- škola nebo školské zařízení nemůže prokazatelně tyto činnosti zajistit pedagogickým pracovníkem s odbornou kvalifikací.

Pokud se škola nebo školské zařízení rozhodne zajišťovat výchovu a vzdělávání pedagogickým pracovníkem, který nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace, pak je to možné toliko za kumulativního naplnění výše zmíněných podmínek, a je to ředitel, kdo poté nese odpovědnost za odbornou a pedagogickou úroveň vzdělávání a školských služeb.⁴⁰ Výše uvedené v podstatě neurčité pojmy nejsou nikde v právní úpravě definovány či upřesněny a podléhají jenom kontrolní činnosti České školní inspekce, což je současně důvodem pro další a hlubší zastavení se nad rozbořem zmíněných předpokladů a věnování pozornosti.

Domníváme se, že v případě „nezbytné doby“ může někdy jít o měsíc, jindy pololetí a někdy též o celý školní rok. Zajisté bude situace jiná ve velkém městě s dostatečným počtem kvalifikovaných zájemců o danou pozici a jiná v menší obci. Pokud jde o „nezbytný rozsah“, opět zastáváme názor, že je nutné posuzovat každou situaci individuálně. Souhlasíme s názorem, že v takovém případě je doporučenímhodné nejprve využít „nadpočetných“ hodin kvalifikovaných pedagogických pracovníků a až zbylé hodiny obsadit nekvalifikovaným pedagogickým pracovníkem a tohoto zaměstnat třeba i na kratší pracovní dobu.⁴¹

V školské praxi musí ředitelé škol dané problematice věnovat pozornost, neb svévolným využíváním možnosti výjimečného zaměstnávání osob bez odborné kvalifikace by bylo možné hodnotit jako porušení právních předpisů (z pohledu individuálního vztahu k danému řediteli by se bezpochyby mohlo jednat o důvod pro jeho odvolání, popř. i skončení pracovního poměru). Poněkud definičně široko obsahové, a proto obtížně výkladově uchopitelné, pojmy, jako nezbytný rozsah a nezbytná doba, ponechávají na jednu stranu prostor pro operativní využití daného možnosti, a stejně tak pro důslednou obhajovací argumentaci. Vyskytnou-li se objektivní důvody, které nedovolují zajistit odpovídajícího zaměstnance, může ředitel o daném

⁴⁰ Což vyplývá nejen z ustanovení §22 odst. 6 zákona o pedagogických pracovnících, ale taktéž (a především) ze školského zákona.

⁴¹ Srov. VALENTA, op. cit., s. 478.

nástroji uvažovat. Vždy je však nutné zvážit, není-li možné pokrýt potřeby vlastními zdroji, a to např. plným využitím zaměstnanců, kteří mají sjednanou kratší pracovní dobu a pod. Zejména pak v krátkodobých výpadech, kdy se má jednat pouze o krátkodobé a dočasné zaskakování - suplování, je třeba mít danou skutečnost na paměti.

Nezbytný rozsah práce musí být posuzován vždy ze dvou hledisek, a to z pohledu jednoho zaměstnance, resp. z pohledu jeho stanovené týdenní pracovní doby - úvazku (viz ust. § 79 zákoníku práce) a současně z pohledu potřebného rozsahu vlastní výukové činnosti, kterou není možné zajistit jiným způsobem.

Nezbytnou dobou má být rozuměn časový úsek, v kterém není možné, s přihlédnutím k racionalizaci (např. s ohledem na výukový plán, pololetí a pod.), zaměstnance s odbornou kvalifikací zajistit. Považujeme za podstatné upozornit na skutečnost, že není možné výkon přímé pedagogické činnosti, pro kterou není dostupný zaměstnanec s odbornou kvalifikací, nahradit výkonem jiného zaměstnance, který vykonává činnosti na výjimku (rovněž bez odborné kvalifikace) s odkazem na rozšíření posuzování odborné kvalifikace z jedné činnosti, na druhou⁴². Vzhledem k tomu, že dočasně zaskakující zaměstnanec odbornou kvalifikací nedisponuje, nemůže na něj být nahlíženo tak, že by byla rozšířena k dalším předmětům. Nezbytná doba má odpovídat vážné potřebě. Při posuzování nezbytné doby hraje významnou roli právě přiměřenost využití rozebíraného postupu, stejně jako další snahy vedoucí k minimalizaci rozsahu nezbytné doby (např. prokazatelná a stálá inzertní činnost volného pracovního místa, popř. výběrová řízení a pod.). Ředitelé si musí být vědomi specifické odpovědnosti. Na jednu stranu musí být schopni zajistit kontinuální vzdělávací činnost, na druhou stranu přijetím pedagogického pracovníka bez odborné kvalifikace nemůže být dotčena odpovědnost ředitele školy za odbornou a pedagogickou úroveň vzdělávání a školských služeb podle § 164 odst. 1 písm. c) školského zákona⁴³.

⁴² Ust. § 22 odst. 5 zákona o pedagogických pracovnících.

⁴³ Metodický výklad Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy k novele zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. [cit. 27. 8. 2016]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/file/34286_1_1/

S ohledem na pracovní podmínky zaměstnanců a potřebu zaměstnavatele by měl být pracovní poměr zaměstnance uzavřený na dobu určitou a vázán na dobu zaskoku, popř. na období do zaměstnání zaměstnance s odbornou kvalifikací. V případě pracovních poměrů na dobu určitou musí být postupováno obdobně, jako při ztrátě kvalifikace. Zaskakující zaměstnanec fakticky po celou dobu trvání pracovního poměru čelí latentní hrozbě skončení pracovního poměru pro nesplňování zákonných předpokladů výpovědi.

Nemá-li se jednat pouze o obecnou floskuli, jejíž obsah umožní ředitelům široké uplatnění možnosti nahrazování zaměstnanců s odbornou kvalifikací jinými osobami, musí být vše ověřitelné, prokazatelné a vlastně musí jít o pouze pomocnou, alternativní metodou řešení zajištění účelu školy, popř. školského zařízení. Pod požadavkem prokazatelnosti by měla být rozuměna povinnost školy prokázat nemožnost zajištění výchovy a vzdělávání kvalifikovaným pedagogickým pracovníkem. Jako důkazní prostředek může sloužit např. prokazatelná snaha při hledání kvalifikovaného pracovníka, což lze např. zveřejněním nabídky místa na webových stránkách školy, kontaktem s příslušnou Krajskou pobočkou Úřadu práce, realizovanými výběrovými řízeními, apod. Nabídková činnost směřovaná k zajištění kvalifikovaného zaměstnance by neměla být jednorázová. Bez potřebného opakování nabídek a výběrových řízení, popř. dalších aktivit v případě, že nebyli přihlášení, popř. vybrání žádní vhodní kandidáti, nelze považovat za dostatečnou⁴⁴.

Prokazatelný způsob nemožnosti zajistit výchovu a vzdělávání pedagogickým pracovníkem s odbornou kvalifikací bude opět záviset na posouzení v každém individuálním případě, ale dozajista lze doporučit vyhlásit výběrové řízení na uvolněné místo, vést si o tomto řízení záznamy a rovněž kontaktovat příslušnou Krajskou pobočku Úřadu práce.

Podstatnou výjimkou, s kterou se zle s ohledem na podmínku odborné kvalifikace pedagogického zaměstnance stále setkat, upravuje zákon o pedagogických pracovnících v ust. § 32. Fyzická osoba, která nesplňuje předpoklad

⁴⁴ Blíže viz Metodická informace - kvalifikovanost dle zákona o pedagogických pracovnících. [cit. 27. 8. 2016]. Dostupné z: http://www.csicr.cz/cz/Poradna-QL/Poradna/Informace-pro-skoly/Metodicka-informace-kvalifikovanost-dle-zakona-o-p#_ftn1

podle § 3 odst. 1 písm. b), tj. nedisponuje odbornou kvalifikací, může vykonávat přímou pedagogickou činnost od 1. ledna 2015 jen v případě,

- a) pokud ke dni účinnosti zákona dosáhla 50 let věku a dlouhodobým výkonem přímé pedagogické činnosti na příslušném druhu nebo typu školy nejméně po dobu 15 let prokázala schopnost výkonu požadované činnosti,
- b) nejdéle po dobu deseti let, pokud v této době nezahájí studium, kterým potřebný předpoklad získá, a toto studium úspěšně ukončí,
- c) jestliže v době vzniku základního pracovněprávního vztahu neuskutečňovaly vysoké školy pro výuku odborných předmětů ve střední a vyšší odborné škole akreditovaný magisterský studijní program příslušného studijního oboru; v tomto případě se získáním nejvyššího dosažitelného vzdělání v příslušném oboru považuje předpoklad odborné kvalifikace pro pracovněprávní účely za splněný, nebo
- d) pokud ke dni 1. ledna 2015 dosáhla alespoň 55 let věku a pokud vykonávala přímou pedagogickou činnost na příslušném druhu školy nejméně po dobu 20 let.

Specifickou situací, s kterou se může ředitel školy, v případě zaměstnávání pedagogického zaměstnance bez potřebné kvalifikace, setkat, může být např. pozbytí, resp. nezískání potřebného úrovně odborné kvalifikace zaměstnancem, který čerpá rodičovskou dovolenou (při posuzování k okamžiku jeho návratu z rodičovské), a kterého se dotklo přijetí zákona o pedagogických pracovnících s účinností k 1. lednu 2005.

Vzhledem k tomu, že v případě překážky v práci - čerpání rodičovské dovolené, se může jednat o trvání překážky i v délce několika let, může stále docházet k návratu zaměstnanců - pedagogických pracovníků, u kterých nedošlo k získání odborné kvalifikace do konce uplynutí přechodného období, tj. do konce roku 2014.

K základním předpokladům výkonu činnosti pedagogického pracovníka patří (vyjma výše uvedených výjimek) splnění předpokladů odborné kvalifikace. Při nesplňování zákonných předpokladů není pedagogický pracovník způsobilý pro výkon činnosti a z pohledu zaměstnavatele se tak stává neupotřebitelným. Při subsidiárním použití zákoníku práce se zaměstnavateli následně nabízí možnost rozvázání pracovního poměru s pedagogickým

pracovníkem, a to z důvodu nesplňování zákonných předpokladů dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce. Čerpání rodičovské dovolené však současně představuje překážku před výpovědí (ochranná doba), proto nebylo a není možné rozvázat pracovní poměr s danými zaměstnanci výpovědí dříve, než se vrátí do zaměstnání.

Předpoklady pro skončení pracovního poměru výpovědí pro nesplňování zákonných předpokladů jsou dány i přes to, že zákon o pedagogických pracovnících umožňuje zajistit po určitou dobu (viz výše) i nekvalifikovanou osobou, a to i bez ohledu na skutečnost, že k změně právních podmínek - zákonných předpokladů došlo až v průběhu pracovního poměru, což současně potvrzuje i judikatura Nejvyššího soudu⁴⁵.

Zmíněná problematika má svůj význam, v kontextu zamýšlení se nad pracovními podmínkami ve školství, předně ve vztahu k trvalosti pracovního poměru pedagogického pracovníka a možnosti jeho ukončení. Čerpá-li zaměstnanec, popř. zaměstnankyně, rodičovskou dovolenou, může být pro potřeby zajištění výukových činností zastoupen novým zaměstnancem. Zaměstnanec, který při návratu z rodičovské dovolené nedisponuje potřebnou odbornou kvalifikací, nemá „nárok“ na skončení pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost, a tedy s právem na odstoupné, přestože na jeho pozici práci vykonává jiný zaměstnanec. Podstatnou a rozhodnou skutečností pro použití správného výpovědního důvodu (z pohledu zaměstnavatele) je právě nesplnění zákonných předpokladů k výkonu činnosti.

Po 1. lednu 2015 patří odborná kvalifikace nadále k fundamentálním předpokladům výkonu přímé pedagogické činnosti. Pedagogičtí pracovníci, kteří odbornou kvalifikaci nemají, a kteří nejpozději do 31. prosince 2014 nezačali studium vedoucí k získání odborné kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonávají, nejsou nadále kompetentní k výkonu dotčené činnosti a fakticky by tak neměli na školách a dalších školských zařízeních působit.

2.2 Veřejné a soukromé školy

Školy a školská zařízení (dále také jen „škola“) zařízení mohou být zřízeny různými subjekty, které se dají označit jako subjekty veřejné a subjekty

⁴⁵ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. února 1998 sp. zn. 2 Cdon 1683/97.

soukromé. Podle toho, jakým subjektem je škola zřizována, hovoříme buď o škole veřejné či soukromé. **Veřejná škola** je taková, která je zřizována ministerstvem, krajem, obcí nebo svazkem obcí. **Soukromé školy** jsou zřizované ostatními zřizovateli, kterými může být jak fyzická, tak právnická osoba, vyjma církve. Vždy je však podmínkou výkonu činnosti školy zápis do školského rejstříku (ust. § 7 odst. 6 školského zákona). Možnost zřizování nestátních vzdělávacích institucí (škol a dalších zařízení) plyne již z Listiny, která tedy garantuje v určitém slova smyslu i volný přístup do činností jinak zajišťovaných z veřejných prostředků a veřejnými institucemi.⁴⁶

Pokud jde o právní postavení škol, to je upraveno v ust. § 8 školského zákona. Kraj, obec a dobrovolný svazek obcí zřizuje školy a školská zařízení jako školské právnické osoby (podle školského zákona) nebo příspěvkové organizace podle zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech, ve znění pozdějších předpisů, ministerstvo zřizuje školy a školská zařízení jako školské právnické osoby nebo státní příspěvkové organizace podle zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v majetkových vztazích, ve znění pozdějších předpisů, Ministerstvo obrany, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo spravedlnosti a Ministerstvo práce a sociálních věcí pak zřizují školy a školská zařízení jako organizační složky státu nebo jako jejich součásti a Ministerstvo zahraničních věcí zřizuje školy při diplomatické misi nebo konzulárním úřadu České republiky jako součást těchto úřadů.

Registrované církve a náboženské společnosti, kterým bylo přiznáno oprávnění k výkonu zvláštního práva zřizovat církevní školy, ostatní právnické osoby nebo fyzické osoby zřizují školy a školská zařízení jako školské právnické osoby nebo jako právnické osoby podle zvláštních právních předpisů⁴⁷. Není také vyloučeno, aby školu nebo školské zařízení zřídilo několik právnických nebo fyzických osob společně.

Ustanovení § 8a školského zákona stanoví, co vše musí název školy (právnické osoby a organizační složky státu nebo její součásti) obsahovat. V této souvislosti je třeba upozornit na ustanovení § 132 odst. 2 občanského

⁴⁶ Srov. WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. 1. vyd., Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 684.

⁴⁷ Takovýmto předpisem může být např. občanský zákoník.

zákoníku, dle kterého název musí odlišit právnickou osobu od jiné osoby a obsahovat označení její právní formy a nesmí být klamavý.⁴⁸

2.3 Školská zařízení

Vzdělávací soustavu tvoří kromě škol taktéž školská zařízení.⁴⁹ Zatímco školy uskutečňují vzdělávání podle vzdělávacích programů⁵⁰, školské zařízení poskytuje školské služby, kterými se rozumí služby a vzdělávání, které doplňují nebo podporují vzdělávání ve školách nebo s ním přímo souvisejí, nebo zajišťuje ústavní a ochrannou výchovu anebo preventivně výchovnou péči.

Druhy školských zařízení jsou pak zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, školská poradenská zařízení, školská zařízení pro zájmové vzdělávání, školská účelová zařízení, školská výchovná a ubytovací zařízení, zařízení školního stravování, školská zařízení pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy a školská zařízení pro preventivně výchovnou péči.

I v případě školských zařízení platí, že podmínkou výkonu činnosti školského zařízení je zápis do školského rejstříku (ust. § 7 odst. 6 školského zákona).

2.4 Ředitel školy a školského zařízení

Funkce ředitele školy a školského zařízení⁵¹ je, kromě činnosti pedagogické, velice zodpovědná manažerská funkce. Osoba, která vykonává funkci ředitele školy, hraje významnou roli v rámci pracovních podmínek pro zaměstnance, jelikož tyto pracovní podmínky do velké míry utváří.

Z pohledu práva je potřeba ředitele vnímat v jeho „trojjediném“ postavení. Ředitel školy je totiž jednak statutárním orgánem právnické osoby vykonávající činnost školy⁵², dále je i vedoucím zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 11 zákoníku práce. Zároveň je ovšem i zaměstnancem této právnické

⁴⁸ Pokud je tedy škola zřízena jako např. příspěvková organizace, musí být tato právní forma obsažena rovněž v jejím názvu. Pokud škola v názvu označení své právní formy neobsahuje, je třeba, aby zřizovatel učinil kroky (změnu zakladatelského právního jednání) k nápravě.

⁴⁹ Srov. ustanovení § 7 odst. 1 školského zákona.

⁵⁰ Srov. § 3 a násl. školského zákona.

⁵¹ Dále jen „ředitel“ nebo „ředitel školy“ a „škola“.

⁵² Blíže viz PUŠKINOVA, Monika. *Právo pro ředitele škol v kostce*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014. 323 s. ISBN 9788074783975. s. 35–43.

osoby, vykonávající činnost školy, a sám sobě tedy jak nadřízeným tak i podřízeným. Znamená to tedy, že práci musí přidělovat všem zaměstnancům, ale také sám sobě musí přidělovat práci v souladu s právními předpisy a takto přidělenou práci vykonávat řádně a podle svých sil a schopností. Rovněž však mimo jiné musí práci zaměstnanců a svoji práci řídit a kontrolovat, práci co nejlépe organizovat, vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců (i sebe) a zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů (i sebou samým).⁵³

Na tomto místě je třeba podotknout, že zřizovatel v žádném případě nevystupuje v pozici zaměstnavatele ředitele, avšak plní funkci orgánu nadřízeného zaměstnavateli v oblasti pracovněprávních vztahů a náleží mu pouze ta práva a povinnosti, která mu zákon přiznává.⁵⁴

2.4.1 Předpoklady pro výkon činnosti ředitele

Podle ustanovení § 5 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících platí, že ředitelem školy může být fyzická osoba, která splňuje předpoklady podle § 3 zákona o pedagogických pracovnících (viz výše), z čehož se podává, že ředitel je pedagogickým pracovníkem a vztahuje se na něj to, co zde bylo zmíněno o pedagogických pracovnících. Dalším předpokladem pro výkon činnosti ředitele školy je získání praxi, která spočívá

- ve výkonu přímé pedagogické činnosti nebo
- v činnosti, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření, nebo
- v řídicí činnosti nebo v činnosti ve výzkumu a vývoji.

Tato praxe musí být určité délky, a to v závislosti na druhu školy nebo školského zařízení, na kterém bude ředitel činnost vykonávat:

- 3 roky pro ředitele mateřské školy,
- 4 roky pro ředitele základní školy, základní umělecké školy a školských zařízení s výjimkou školských zařízení pro výkon ústavní výchovy, ochranné výchovy a středisek výchovné péče,
- 5 let pro ředitele střední školy, jazykové školy, konzervatoře, vyšší odborné školy a školských zařízení pro výkon ústavní výchovy, ochranné výchovy a středisek výchovné péče.

⁵³ Srov. ustanovení §§ 301 a 302 zákoníku práce.

⁵⁴ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 4. 2008 sp. zn. 21 Cdo 854/2007.

Předpokladem pro výkon činnosti ředitele veřejné školy je rovněž i funkční studium, tedy ten, kdo získal nejpozději do 2 let ode dne, kdy začal vykonávat činnost ředitele školy, znalosti v oblasti řízení školství absolvováním studia pro ředitele škol⁵⁵ v rozsahu minimálně 100 hodin v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků podle § 24 odst. 4 písm. a) zákona o pedagogických pracovnících.

2.4.2 Jmenování ředitele

Jmenování je jednostranné právní jednání, kterým se zakládá pracovní poměr. Jelikož pracovněprávní vztah nemůže vzniknout bez souhlasu druhého subjektu (srov. čl. 26 Listiny), je podmínkou pro toto jednostranné právní jednání souhlas zaměstnance.⁵⁶ Tento souhlas může být dán i konkludentně, tedy například převzetím jmenovacího dekretu nebo začátkem výkonu práce na místě, na které byl zaměstnanec jmenován.

Zákoník práce nestanoví formu, v jaké musí být jmenování učiněno. Samozřejmě lze doporučit, aby jmenovanému řediteli byl vystaven jmenovací dekret, ve které by mělo být uvedeno:

- projev vůle zřizovatele dotýčnou fyzickou osobu jmenovat,
- identifikace jmenované osoby (alespoň jméno, příjmení, adresa trvalého pobytu),
- název právnické osoby, kde bude vykonávat práci na pracovním místě ředitele,
- datum, od kdy je jmenován na pracovní místo ředitele,
- podpis oprávněné osoby zřizovatele.

Jmenováním vzniká pracovní poměr toliko u zaměstnanců, kteří jsou do funkce jmenování dle zvláštních předpisů a dále pak u zaměstnanců uvedených v ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce.⁵⁷

Dle ustanovení § 166 odst. 2 školského zákona ředitele školy jmenuje na vedoucí pracovní místo zřizovatel. Ředitele školské právnické osoby

⁵⁵ Podrobnosti stanoví vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 175.

⁵⁷ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 282.

zřizované ministerstvem, krajem, obcí nebo svazkem obcí, ředitele příspěvkové organizace nebo vedoucího organizační složky státu nebo její součásti lze na vedoucí pracovní místo jmenovat pouze na základě vyhlášeného konkurzního řízení, jehož průběh a náležitosti jsou upraveny ve vyhlášce č. 54/2005 Sb., o náležitostech konkursního řízení a konkursních komisích. Ředitele soukromých škol lze jmenovat i bez takového konkurzního řízení.

Ředitel je jmenován na vedoucí pracovní místo na dobu neurčitou s tím, že v období od začátku šestého měsíce do konce čtvrtého měsíce před uplynutím období 6 let výkonu práce na pracovním místě ředitele školské právnické osoby zřizované ministerstvem, krajem, obcí nebo svazkem obcí, ředitele příspěvkové organizace nebo vedoucího organizační složky státu nebo její součásti má zřizovatel možnost vyhlásit na toto pracovní místo konkurs. Pokud tak zřizovatel učiní, odvolá ředitele k poslednímu dni šestiletého období. Zřizovatel ovšem musí vyhlásit konkurs a odvolat ředitele vždy, pokud před začátkem lhůty pro vyhlášení konkursu obdrží návrh na jeho vyhlášení od České školní inspekce nebo školské rady. Pokud ovšem zřizovatel nevyhlásí konkurs a neodvolá ředitele, počíná dnem následujícím po konci dosavadního šestiletého období běžet další šestileté období.

Ředitelem školské právnické osoby, ředitelem příspěvkové organizace nebo vedoucím organizační složky státu nebo její součástí může být jmenován pouze ten, kdo splňuje předpoklady pro výkon činnosti ředitele školy nebo školského zařízení stanovené zákonem o pedagogických pracovnících (viz výše). Do 31. 12. 2014 byla v ustanovení § 32a stejného předpisu stanovena výjimka, podle níž ředitelem školy mohla být fyzická osoba, která nesplňovala předpoklad podle § 3 odst. 1 písm. b) zákona o pedagogických pracovnících, pokud získala vzdělání studiem v akreditovaném magisterském studijním programu a nejpozději do dvou let ode dne, kdy začala vykonávat činnost ředitele školy, zahájí studium, kterým potřebný předpoklad získá, a toto studium úspěšně ukončí. Tato výjimka byla ovšem novelou č. 197/2014 Sb. od 1. 1. 2015 zrušena a není tak již možné, aby se ředitelem školy stala osoba bez příslušné odborné kvalifikace.

2.4.3 Odvolání ředitele

Odvolání vedoucího zaměstnance, kterým je i ředitel školy, je upraveno v ustanoveních § 73 a ust. § 73a zákoníku práce. Podle ustanovení § 73 odst. 1 zákoníku práce vedoucího zaměstnance v případech uvedených v ust. § 33 odst. 2 zákoníku práce odvolává ten, kdo je příslušný ke jmenování, v tomto případě tedy zřizovatel. Na rozdíl od jmenování zákoník práce stanovuje pro odvolání písemnou formu a povinnost doručit odvolání druhé straně.

Dále pak platí, že odvolat ředitele školské právnické osoby zřizované ministerstvem, krajem, obcí nebo svazkem obcí, ředitele příspěvkové organizace nebo vedoucího organizační složky státu nebo její součástí je možné pouze z důvodu uvedených v ustanoveních § 166 odst. 4 a 5. První ustanovení uvádí důvody, při jejichž naplnění zřizovatel ředitele odvolat musí a není na jeho vůli ponecháno rozhodnutí, zda tak učiní. Zmíněnými důvody jsou:

- pozbytí některého z předpokladů pro výkon činností ředitele školy nebo školského zařízení stanovených zákonem o pedagogických pracovnících,
- nesplnění podmínky zahájení a úspěšného ukončení studia k získání odborné kvalifikace podle zákona o pedagogických pracovnících,
- nesplnění podmínky získání znalostí z oblasti řízení školství studiem pro ředitele škol a školských zařízení podle zákona o pedagogických pracovnících nebo
- organizační změny, jejichž důsledkem je zánik vedoucího pracovního místa ředitele.

Dle druhého z uvedených ustanovení může ředitele školské právnické osoby zřizované ministerstvem, krajem, obcí nebo svazkem obcí, ředitele příspěvkové organizace a vedoucího organizační složky státu nebo její součástí může zřizovatel odvolat z vedoucího pracovního místa z důvodů (je tedy výhradně na uvážení zřizovatele, zda tak učiní):

- závažného porušení nebo neplnění právních povinností vyplývajících z jeho činností, úkolů a pravomocí na vedoucím pracovním místě ředitele, které bylo zjištěno zejména inspekční činností České školní inspekce nebo zřizovatelem,
- návrhu České školní inspekce podle ustanovení § 174 odst. 13 školského zákona,

- pravomocného rozhodnutí soudu o neplatnosti odvolání předchozího ředitele z funkce nebo pravomocného rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru s předchozím ředitelem.

Z předchozího textu vyplývá, že v odvolacím jednání musí být uveden důvod, ze kterého je ředitel školy odvoláván. Samozřejmě lze doporučit i to, aby odvolací jednání obsahovalo i označení pracovního místa, ze kterého je ředitel odvoláván, označení zaměstnance, který je odvoláván a aby bylo podepsáno oprávněnou osobou zřizovatele a aby v něm bylo uvedeno i datum, ke kterému dni je ředitel z pracovního místa vedoucího zaměstnance odvoláván. Pokud není v odvolání uveden den pozdější, platí, že výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání.⁵⁸

Odvoláním z funkce pracovní poměr nekončí. Pokud dojde k odvolání ředitele, zaměstnavatel je povinen navrhnout mu změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci⁵⁹. Splnění nabídkové povinnosti je hmotněprávním podmínkou platnosti výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 73a odst. 2 věty druhé a ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.⁶⁰ Pokud ředitel školy přijme nabízené místo, dochází ke změně druhu práce ve smyslu ustanovení § 40 odst. 1 zákoníku práce. Pokud zaměstnanec (odvolaný ředitel) nabídku odmítl nebo nemá-li zaměstnavatel pro zaměstnance (odvolaného ředitele) na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, může zaměstnavatel s odvolaným ředitelem rozvázat pracovní poměr dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce⁶¹. Odstupné by v takovém případě

⁵⁸ Srov. ustanovení § 73a odst. 1 zákoníku práce.

⁵⁹ „Povinnost nabídnout zaměstnanci odvolanému z funkce jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci znamená, že se nevyžaduje, aby zaměstnavatel navrhoval zaměstnanci takové pracovní zařazení, při němž by nebyla zcela využívána jeho dosažená kvalifikace, a současně se nesmí jednat o práci, ke níž zaměstnanec nemá potřebnou kvalifikaci a nemůže ji ani získat zaškolením nebo jinou přípravou.“ (srov. usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 7. 2011 sp. zn. 21 Cdo 1913/2010).

⁶⁰ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 7. 2015 sp. zn. 21 Cdo 3145/2014.

⁶¹ „Zákon tu vytváří fikci nadbytečnosti zaměstnance, pro kterou je možné s ním rozvázat pracovní poměr, aniž by bylo potřebné (možné) se při zkoumání platnosti výpovědi zabývat tím, zda se zaměstnanec skutečně stal pro zaměstnavatele nadbytečným vzhledem ke rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, jak to jinak ustanovení § 52 písm. c) zák. práce pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžaduje“ (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 7. 2015 sp. zn. 21 Cdo 3145/2014).

odvolanému řediteli náleželo pouze v případě, pokud by byl odvoláván v souvislosti se zrušením místa ředitele v důsledku organizační změny.⁶²

I pro pracovní poměr, který byl založen jmenováním, platí, že může být skončen všemi způsoby uvedenými v ustanovení § 48 zákoníku práce a není tedy potřeba, aby byl ředitel nejprve odvolán a až teprve potom s ním byl rozvázán pracovní poměr. Ředitel může například sám dát výpověď z pracovního poměru nebo jeho pracovní poměr může být rozvázán dohodou.

Dohodu o rozvázání pracovního poměru by ovšem za zaměstnavatele (právníckou osobu vykonávající činnost školy) nemohl podepsat ředitel, jelikož dle judikatury „*rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při uzavření smlouvy (dohody), která směřuje ke vzniku pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, k jejich změně nebo zániku, vylučuje, aby jménem zaměstnavatele učinila takový právní úkon stejná fyzická osoba, která je druhým účastníkem smlouvy (dohody) jako zaměstnanec, neboť nemůže odpovídajícím způsobem (současně) hájit své zájmy jako zaměstnance a zájmy společnosti jako zaměstnavatele*“⁶³. Zastáváme názor, že takovou dohodu s ředitelem školy by za zaměstnavatele (právníckou osobu vykonávající činnost školy) mohl podepsat (statutární) zástupce ředitele školy.

⁶² Srov. ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce.

⁶³ Srov. usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 12. 2014 sp. zn. 21 Cdo 4540/2014.

3 ODMĚŇOVÁNÍ A JEHO FUNKCE, NÁSTROJ ŘÍZENÍ

Institut odměny má v rámci pracovního práva zcela jistě své neodmyslitelné místo. Pro zaměstnance je odměna za vykonanou práci zdrojem příjmů, jejímž prostřednictvím hmotně zabezpečuje sebe a svoji rodinu, což je jedna z hlavních příčin jeho vstupu do pracovního procesu, tedy do některého ze základních pracovněprávních vztahů. Vedle toho v rukou zaměstnavatele může finanční ohodnocení za odvedenou práci představovat jeden z velmi silných motivačních nástrojů, jehož prostřednictvím může zaměstnavatel vcelku markantně ovlivňovat výkonnost svých zaměstnanců a řídit tak celý pracovní proces (hovoříme o tzv. vnitropodnikové mzdové politice). Vhodně zvolená struktura odměny (vč. rozvžení pevné a pohyblivé složky) představuje efektivní stimul pro zaměstnance.

Jednotlivé funkce odměny za odvedenou práci nestojí izolovaně, ale vzájemně se ovlivňují a prolínají. Společně poté reprezentují cíl, účel, k němuž daný institut směřuje. Nejčastěji uváděnými funkcemi jsou zejména funkce motivační (stimulační), alimentační (sociální), kompenzační a regulační.⁶⁴ Projevy jednotlivých funkcí pak spoluovlivňují pracovní prostředí a vytváří komplex pracovních podmínek, které jsou určující pro vlastní výkon práce, její efektivitu i atraktivnost.

Adekvátní odměna za vykonanou práci zastává v tomto ohledu pozici ústředního efektivního nástroje sloužícího ke koordinaci celého pracovního procesu, jelikož jeho prostřednictvím může zaměstnavatel zaměstnance plánovitě motivovat (stimulovat) k vyšším a kvalitnějším výkonům. Výše odměny by měla být optimální s ohledem na vykonávanou práci. Vhodně nastavené podmínky odměňování (tak, aby odpovídaly jak požadavkům zaměstnance, tak zaměstnavatele) mají meritorní charakter pro další existenci a kvalitu pracovněprávního vztahu. Mzdový systém by měl být vždy nastaven tak, aby co nejvíce využíval a naplňoval zmíněné funkce mzdy, a to

⁶⁴ K tomu například BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a přeprac. vyd., Praha: C. H. Beck, 2014, s. 229. Nebo GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd., Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 486.

předně k optimální motivaci zaměstnanců a k zajištění oprávněného pocitu dosahování spravedlivé odměny za práci.⁶⁵ Odměna za práci by neměla být ani příliš nízká a naopak ani příliš vysoká, aby nedocházelo k demotivaci zaměstnanců ve smyslu poklesu efektivity, kvality jejich výkonu a snižování pracovního nasazení.

Při určování výše odměny za práci by neměl zůstat stranou ani celospolečenský náhled (vnímání a vztah) k danému povolání a přiměřenosti odměny. Společenský aspekt pracovních podmínek – spravedlivé, přiměřené a vhodné odměny, má mezi komplexem pracovních podmínek významné postavení. Při popisu a zkoumání pracovních podmínek totiž není možné abstrahovat od třetích, resp. okolních vlivů, a soustředit se toliko na úzký vztah – základní pracovněprávní vztah zaměstnance se zaměstnavatelem, ale je třeba zvažovat i další faktory (sociální, geografické, ekonomické atd.)⁶⁶.

Pro případy, kdy zaměstnanec svoji práci vykonává, mu musí být poskytnutí odměny garantováno (alimentační funkce). Zákodárce pro tyto případy vytvořil sít' právních instrumentů, jejichž prostřednictvím je zabezpečována ochrana minimální výše odměny, ochrana splatné odměny, ochrana mzdových, příp. platových nároků, je-li zaměstnavatel v platební neschopnosti apod.

Kompenzační funkci zastává mzda pro vynahrazení nevýhod, které s sebou výkon práce může přinášet, jako je náročnost řídicí práce, práce ve ztížených podmínkách ovlivňující život a zdraví zaměstnance, nadřámcový časový dopad na osobní život zaměstnance apod. Kompenzace těchto zásahů se odehrává především pomocí zákonných příplatků.

Svou regulační funkci zasahuje odměna nejen do vnitropodnikových záležitostí, ale působí i mimo tuto sféru. Zaměstnavatel má možnost prostřednictvím regulace celkového množství vyplacených odměn řídit podnikovou ekonomiku. Vedle toho působí celkový objem vyplacených odměn na vývoj cen a koupěschopnost obyvatelstva. Nadto proniká i do společenského modelu tzv. prestižních povolání, která jsou ovlivňována situací na trhu práce, mimo jiné s ohledem na výši poskytované odměny za danou práci.

⁶⁵ Srov. ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd., Olomouc: ANAG, 2014, s. 40.

⁶⁶ Viz např. společenské vnímání dané činnosti, oblíbenost, dopravní dostupnost a nákladnost z pohledu zaměstnance.

Odměny za vykonanou práci, které zaměstnavatel vyplácí svým zaměstnancům, zastávají pozici přímých nákladů a jedná se tedy o jednu z význačných výdajových položek v rámci jeho činnosti. I z toho důvodu poskytuje zákonodárce zaměstnavateli patřičné instrumenty, například možnost sestavení struktury odměny v souladu s jeho potřebami tak, aby mohl cíleně usměrňovat chování svých zaměstnanců (jejich pracovního nasazení), a to především zaměstnanců odměňovaných mzdou.

3.1 Odměňování zaměstnanců ve školství - obecně

Soustava odměňování zaměstnanců ve školství vykazuje značnou diverzitu nejen s ohledem na pracovní zařazení těchto zaměstnanců v rámci školy, v níž působí (distinkce pracovníků pedagogických a nepedagogických), ale i s ohledem na konkrétního zřizovatele (veřejného nebo soukromého) právnické osoby, příp. organizační složky státu, která vykonává činnost školy (jejím předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, zejm. poskytování vzdělávání podle vzdělávacích programů).

Odměňování zaměstnanců ve školství (ostatně tak jako zaměstnanců obecně) se řídí primárně zákoníkem práce, ledaže by bylo ve specifických právních předpisech, popř. zákoníku práce, uvedeno jinak (subsidiární působnost zákoníku práce). Oblast školství, předně tam, kde dochází k plnému státnímu zajištění, resp. provedení Listinou základních práv a svobod garantovaného práva na (bezplatné) vzdělání⁶⁷, vykazuje z pohledu odměňování specifický charakter, neb zde dochází ke kombinaci a prolínání všech základních systémů odměňování, tedy charakteru odměňování zaměstnanců ve veřejném sektoru (přestože se z pohledu laika nejedná o úředníky ani státní zaměstnance ve služebním poměru), s kombinací způsobů typických pro soukromý (podnikatelský) sektor. Zaměstnancům ve školství přísluší za odvedenou práci mzda, plat nebo odměna z dohody. Zákonné diferencování jednotlivých skupin dle druhu poskytované odměny za vykonanou práci je obsaženo v ustanovení § 109 zákoníku práce.

⁶⁷ Ust. čl. 33 zákona č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění zákona č. 162/1998 Sb. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 14. 8. 2016].

Z pohledu pracovních podmínek a jejich úzkého zaměření na stránku odměňování musí být nezbytně rozlišováno, i co se charakteru a možností nastavení odměňovacích způsobů týče, mezi zajištěním školských aktivit ve veřejném sektoru a komplexně z veřejných rozpočtových složek, a mezi soukromým školstvím. V praxi bude rozkol patrný především v tom, že zaměstnancům ve školách zřízovaných jako příspěvkové organizace a finančně plně saturovaných zdroji z veřejných rozpočtů, náleží primárně odměna za práci v podobě platu, pak zaměstnancům v soukromém školství náleží odměna za práci formou mzdy.

Je-li zaměstnavatelem příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou v plném rozsahu zabezpečovány z příspěvku na provoz⁶⁸, který je poskytován z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, jsou její zaměstnanci za vykonanou práci odměňováni platem. Zřizovatelem příspěvkové organizace, jakožto právnické osoby vykonávající činnost školy, je v tomto případě ministerstvo (jde o tzv. státní příspěvkové organizace), kraj, svazek obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství (dále jen „svazek obcí“) nebo obec. V privátním sektoru není školským zákonem umožněno zřízovat školu jako příspěvkovou organizaci.

Plat pobírají zaměstnanci, jejichž zaměstnavatelem je stát, resp. organizační složka státu⁶⁹ nebo je-li zřizovatelem školské právnické osoby⁷⁰, která je zřizována podle školského zákona⁷¹, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, kraj, svazek obcí nebo obec.

V ostatních případech, tedy nejedná-li se o zaměstnavatele dle ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce, poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům ve školství mzdu. Do této kategorie spadají školy, které mají právní postavení školské právnické osoby zřízené ostatními právními osobami nebo fyzickými

⁶⁸ Ustanovení § 54 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů a ustanovení § 27 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁹ Škola má právní formu organizační složky státu, např. Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Praze, Střední odborná škola požární ochrany a Vyšší odborná škola požární ochrany nebo Vojenská střední škola a Vyšší odborná škola Ministerstva obrany v Moravské Třebové. Seznam těchto škol je dostupný na <http://rejskol.msmt.cz/>

⁷⁰ Viz Rejstřík školských právnických osob <http://rejspo.msmt.cz/>

⁷¹ V souladu s § 124 a násl. školského zákona.

osobami podle školského zákona a rovněž jiné právnické osoby vykonávající činnost školy zřízené ostatními právnickými osobami nebo fyzickými osobami podle zvláštních právních předpisů.

V dalším výkladu bude pro mzdu a plat používáno rovněž souhrnné označení odměna. V případech nutnosti striktního rozlišování těchto institutů, především z důvodu rozdílné povahy a režimu poskytování, budou termíny užívány odděleně.

Pro posouzení komplexního rozsahu pracovních podmínek, s akcentem na odměňování, musí být vnímán nejen rozličný systémový charakter odměny za práci, resp. její základní forma, ale rovněž souhrn všech možných a myslitelných součástí výsledné výše odměny (např. příplatky), stejně jako širší autonomie vůle stran a smluvní svobody. Výsledná výše odměny (a jejich složek) může v důsledku uplatnění zákonných, popř. smluvních příplatků, variovat v poměrně velké šíři, a je tedy závislá primárně na povaze činnosti, kterou zaměstnanec vykonává (druhu práce), jeho zařazení v rámci příspěvkových organizací, popř. školských zařízení financovaných významně i ze soukromých zdrojů, hierarchickém postavení zaměstnance, včetně souvztažnosti k zařazení jeho vedoucího zaměstnance, či škálou zákonných příplatků apod.

Mezi jednotlivými složkami výsledné výše odměny za práci proto musí být rozlišováno a v zaměstnavatelské praxi je třeba následně respektovat, i z pohledu optimálního využití motivační funkce mzdy, nebo platu, systematicku zákonných pravidel odměňování.

3.1.1 Minimální mzda

Ústředním aspektem v odměňování obecně rozumíme stanovení nejnižší zaručené odměny za práci, která zaměstnanci náleží. Institutem minimální mzdy je zaměstnanci v základním pracovněprávním vztahu⁷² deklarována nejnižší přípustná výše odměny za vykonanou práci (mzda, plat nebo odměna z dohody), kde výše základní sazby minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu v současnosti činí 11 000 Kč za měsíc (66 Kč za hodinu u zaměstnanců odměňovaných dle počtu odpracovaných hodin).⁷³

⁷² Zaměstnanec odměňovaný mzdou, platem nebo odměnou z dohody.

⁷³ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „nařízení vlády o minimální mzdě“) In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 8. 1. 2017].

Odměna za vykonanou práci (mzda, plat nebo odměna z dohody) nesmí u zaměstnance klesnout pod příslušnou sazbu minimální mzdy. Pro tyto účely se do mzdy a platu nezapočítává mzda nebo plat za práci přesčas a zákonné příplatky. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci doplatek k odměně, nedosáhla-li (mzda, plat nebo odměna z dohody) příslušné výše minimální mzdy, a to dle pravidel stanovených zákoníkem práce.

3.1.2 Zaručená mzda

Institut zaručené mzdy zakotvený v zákoníku práce operuje s odměnou ve formě mzdy nebo platu. Jakožto zaručená mzda se označuje mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo, a to podle zákoníku práce, smlouvy (individuální, kolektivní), vnitřního předpisu nebo mzdového, příp. platového výměru.

Prováděcí předpis⁷⁴ stanoví výši nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu, která nesmí být nižší než výše základní sazby minimální mzdy a rovněž stanoví další nejnižší úrovně zaručené mzdy gradované dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce, zařazených do 8 skupin.

Obdobně jako u minimální mzdy je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek k odměně, nedosáhla-li tato odměna příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, a to podle pravidel stanovených zákoníkem práce. Ani v tomto případě se do mzdy a platu nezapočítává mzda nebo plat za práci přesčas a zákonné příplatky.

Obecná charakteristika jednotlivých skupin prací (vč. příkladů prací podle oborů) je pro zaměstnance, kteří jsou za vykonanou práci odměňováni mzdou obsažena v příloze výše zmíněného prováděcího předpisu. U zaměstnanců odměňovaných formou platu jsou práce zařazené do jednotlivých platových tříd rozčleněny, pro potřeby odstupňování nejnižších úrovní zaručené mzdy, v rámci uvedených 8 skupin prací.

⁷⁴ Nařízení vlády o minimální mzdě.

3.1.3 Odměna za pracovní pohotovost

Odměna za dobu pracovní pohotovosti⁷⁵ podle ust. § 140 zákoníku práce je specifickým druhem plnění, jelikož se poskytuje zaměstnanci za dobu, během které je připraven k případnému výkonu práce (dle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě), která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Na tomto se musí zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout.

Od chvíle, kdy zaměstnanec v době pracovní pohotovosti začne práci vykonávat, bude mu poskytnuta mzda nebo plat a případně i příplatek za práci přesčas, je-li tato práce vykonávána nad stanovenou týdenní pracovní dobu, ale již mu nebude příslušet odměna podle ust. § 140 zákoníku práce.

V zaměstnavatelské praxi lze narazit na nepochopení užití pracovní pohotovosti, resp. jejího rozvržení, což může mít za následek nejen neodpovídající vedení evidence pracovní doby, ale rovněž nesprávné odměňování zaměstnanců, a to v případě kombinování pracovní pohotovosti s pružným rozvržením pracovní doby. V praxi, kdy byl zaměstnavateli na období části volitelné pracovní doby současně sjednán závazek pohotovosti zaměstnance, docházelo k nesprávnému souběhu mzdových nároků zaměstnance. Pakliže obecně platí, že pracovní pohotovostí může být pouze doba, která sahá mimo rozvrh směn, a tedy mimo standardní pracovní dobu zaměstnance, nelze dohodou o odpovědnosti zavázat k připravenosti zaměstnance v rámci zaměstnavatelem rozvržené volitelné pracovní doby.

Uvedenou aplikační nepřesnost by měl do budoucna odstranit samotný zákoník práce, podle kterého může zaměstnavatel při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby po zaměstnanci požadovat pracovní pohotovost pouze v době mimo časové úseky základní a volitelné pracovní doby⁷⁶.

⁷⁵ Nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

⁷⁶ Bod. 45 vládního návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Sněmovní tisk č. 903 ze dne 9. 9. 2016. [online] Digitální depozitář Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky [cit. 19. 10. 2016]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>.

3.1.4 Splatnost odměny

Jedním ze základních principů ovládajících sféru odměňování je zásada ochrany odměny za vykonanou práci, která zahrnuje dvě stěžejní oblasti - ochranu minimální výše odměny za práci (např. viz výše minimální a zaručená mzda nebo zákonné příplatky) a ochrana splatné odměny, tzn. ochrana odměny, na kterou zaměstnanci vzniklo právo, jelikož již vykonal pro zaměstnavatele práci. Význam spravedlivé mzdy, stejně jako ochrany její výplaty z pohledu splatnosti mzdy, lze z pohledu pracovních podmínek hledat v zakotvení i v obecných mezinárodních dokumentech a mezinárodním měřítku.⁷⁷ Právní úprava zde proto obsahuje převážně kogentní normy, které nepřipouští smluvních odchylek v neprospěch zaměstnance, a realizuje především alimentační funkci mzdy.

V praxi dochází čas od času k zaměňování výrazů - pravidelný termín výplaty a splatnost odměny. Platná právní úprava operuje s institutem splatné odměny a její výplaty v ustanovení § 141 zákoníku práce. Odměna jako taková je splatná až po odvedení práce, nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, v němž zaměstnanci právo na odměnu nebo některou její složku vzniklo. Je nutné, aby byl v rámci tohoto období sjednán (ve smlouvě), stanoven (vnitřním předpisem) nebo určen (v platovém / mzdovém výměru) pravidelný termín výplaty.

Má-li připadnout termín výplaty na období dovolené, je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci odměnu před nastoupením na ni, nedohodnou-li se jinak. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit alespoň přiměřenou zálohu a nejpozději v nejbližším pravidelném výplatním termínu následujícím po dovolené mu vyplatit zbytek, a to za předpokladu, že to neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů.

Skončí-li pracovní poměr zaměstnance, má zaměstnavatel povinnost vyplatit mu odměnu za měsíční období, na které mu vzniklo právo, v den skončení dotyčného pracovního poměru, pokud o to zaměstnanec požádá (nemusí čekat na nejbližší pravidelný termín výplaty). Neumožňuje-li to technika

⁷⁷ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy, vyhlášené ve Sbírce mezinárodních smluv dne 11. ledna 1991 poč. č. 411/1991 Sb. m. s. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 8. 2016].

výpočtu mezd nebo platů, posouvá se tato zaměstnavatelova povinnost nejpozději na nejbližší pravidelný výplatní termín následující po skončení pracovního poměru.

3.2 Vnitřní předpis

Vnitřní předpis je blíže upraven v zákoníku práce, konkrétně v ustanovení § 305. Jedná se o písemný interní dokument vydávaný zaměstnavatelem zpravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu jednoho roku. Výjimku představuje vnitřní předpis upravující odměňování zaměstnanců, který může být vydán i na dobu kratší.

Vnitřním předpisem mohou být komplexně upravována práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích výhodněji, než stanoví zákoník práce, včetně práv mzdových a platových, jelikož je závazný pro všechny jeho zaměstnance i pro samotného zaměstnavatele. Vnitřní předpis naopak nemůže zaměstnanci ukládat povinnosti nebo zkracovat jeho práva garantovaná mu zákoníkem práce, jinak se k tomu nepřihlíží. Má-li být vnitřní předpis účinný a platný, pak, v případě že u zaměstnavatele působí odborová organizace, musí zaměstnavatel vnitřní předpis s odborovou organizací projednat. Jde-li o pracovní řád, musí si zaměstnavatel, pod případnou sankcí absolutní neplatnosti, vyžádat i souhlas odborové organizace s vydáním vnitřního předpisu⁷⁸.

Vnitřní předpis upravující mzdová nebo platová práva zaměstnanců (dále jen „vnitřní mzdový předpis“) je, jak již bylo řečeno, závazný pro všechny zaměstnance a zaměstnavatele, takže může plošně upravovat bližší podmínky odměňování zaměstnanců.

S vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního mzdového předpisu je zaměstnavatel, v souladu s ustanovením § 305 zákoníku práce, povinen seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů. Nicméně pokud zaměstnanci vzniklo na základě vnitřního předpisu mzdové, platové nebo ostatní právo v pracovněprávních vztazích, potom nemá jeho zrušení na trvání a uspokojení tohoto práva vliv.

⁷⁸ WAGNEROVÁ, op. cit., s. 19.

V obecnosti tedy platí, že tam, kde zaměstnavatel může zaměstnancům určovat výši odměny za práci vnitřním předpisem, je třeba vnímat ochranné působení pracovního práva ve směru k zaručené výši odměny. Predikovaná výše odměny může být zaměstnavatelem jednostranně změněna, vždy však jen s výhledem do budoucna, tj., nikdy ne retroaktivně.

Odměňování zaměstnanců na základě vydaného vnitřního předpisu zaměstnavatele (např. vnitřní mzdové směrnice) má svoji relevanci především u škol a školských zařízení, kdy nejsou zaměstnanci odměňováni platem, ale mzdou. Vzhledem k tomu, že náklady na provoz nejsou plně hrazeny z veřejných rozpočtů (pouze částečně na základě dotace), nespadají zaměstnanci dotčené školy do skupiny zaměstnanců odměňovaných platem, ale do skupiny zaměstnanců odměňovaných mzdou.

4 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE ŠKOLSTVÍ

4.1 Financování škol

Pracovní podmínky s akcentem na odměňování zaměstnanců ovlivňuje především způsob alokování potřebných zdrojů. Všechny školy (bez ohledu na jejich právní formu nebo povahu zřizovatele) nakládají s určitým balíkem finančních prostředků, které jsou jim poskytovány na jejich činnost, a to především ze státního rozpočtu a dále z rozpočtů územních samosprávných celků nebo prostředků poskytovaných soukromým zřizovatelem, z vlastních příjmů, peněžitých darů apod. (jedná se o financování z více zdrojů).

4.1.1 Financování škol ze státního rozpočtu

Stěžejním zdrojem financování činnosti škol jsou finanční prostředky poskytované ze státního rozpočtu, a to včetně prostředků ve formě dotací vyčleněných na činnost škol zřízených soukromým zřizovatelem. Pro určení rozsahu poskytování finančních prostředků školám ze státního rozpočtu není podstatná jejich právní forma, ale právní povaha jejich zřizovatele.

V případě školy zřízené státem, krajem, svazkem obcí nebo obcí odpovídá za použití finančních prostředků ze státního rozpočtu (přidělených podle ustanovení § 160–163 školského zákona) v souladu s účelem, na něž byly vyčleněny, ředitel dané školy.

Právnícké osoby, které vykonávají činnost školy a jsou zřízeny veřejným zřizovatelem, disponují finančními prostředky poskytovanými ze státního rozpočtu (za podmínek stanovených školským zákonem) na⁷⁹:

- platy a náhrady platů, nebo mzdy a náhrady mezd,
- odměny za práci vykonanou na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti)⁸⁰,

⁷⁹ Kompletní taxativní výčet (podle jednotlivých zřizovatelů) blíže v ustanovení § 160 školského zákona.

⁸⁰ Jedná se o peněžité plnění poskytované zaměstnancům, kteří u zaměstnavatele vykonávají závislou práci na základě některé z uvedených dohod. V souladu s ustanovením § 77 zákoníku práce se právní úprava odměňování na právní vztahy založené některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nepoužije, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak (výjimku představuje např. minimální mzda nebo institut srážek z příjmu).

- odměny za pracovní pohotovost,
- odstupné,
- výdaje na úhradu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na úhradu pojistného na všeobecné zdravotní pojištění,
- přiděly do fondu kulturních a sociálních potřeb,
- další náklady vyplývající ze základních pracovněprávních vztahů,
- náklady na další vzdělávání pedagogických pracovníků,
- výdaje související s účastí členů ve zkušební komisi pro závěrečné zkoušky (podle ust. § 184 odst. 1 a 2 školského zákona),
- výdaje na nezbytné zvýšení nákladů spojených s výukou dětí, žáků a studentů zdravotně postižených,
- náklady na učební pomůcky,
- výdaje na školní potřeby a na učebnice, pokud jsou podle školského zákona poskytovány bezplatně,
- výdaje na činnosti přímo související s rozvojem škol a kvalitou vzdělávání.

Z výše uvedeného vyplývá, že finanční prostředky ze státního rozpočtu poskytované mimo jiné na odměny zaměstnanců, jsou spojeny s výkonem práce v základním pracovněprávním vztahu.

Další finanční prostředky vyčleněné na činnost škol mohou být získávány i z jiných zdrojů, např. z vlastních příjmů nebo mohou být poskytovány zřizovatelem.

4.1.2 Financování škol zřizovaných územními samosprávnými celky

Ministerstvo rozepisuje na základě republikových normativů finanční prostředky ze státního rozpočtu, vyčleněné na úhradu výše zmíněných nákladů, a poskytuje je krajským úřadům, formou dotace na zvláštní účet kraje. Krajské úřady (v přenesené působnosti) následně rozepisují tyto prostředky na základě krajských normativů a poskytují je školám zřizovaným krajem, svazkem obcí nebo obcí.⁸¹

⁸¹ Republikové normativy stanovuje ministerstvo. Krajské normativy stanovuje krajský úřad v souladu s pravidly zakotvenými v ustanovení § 161 školského zákona a ve vyhlášce č. 492/2005 Sb., o krajských normativěch, ve znění pozdějších předpisů. Rozpis finančních prostředků státního rozpočtu přidělovaných školám krajskými úřady musí probíhat v souladu se závaznými zásadami zakotvenými ve směrnici ministerstva č. 28 768/2005-45 ze dne 12. 12. 2005.

Školy zřízené územními samosprávnými celky (obec, svazek obcí, kraj) nehospodář pouze s finančními prostředky ze státního rozpočtu, ale rovněž s finančními prostředky rozpočtů územních samosprávných celků, získanými vlastní činností, dary atd.

Školský zákon v ustanovení § 180 a ust. § 182 upravuje povinnost územních samosprávných celků zabezpečovat financování provozu právnických osob vykonávajících činnost škol, které zřizuje, s výjimkou výdajů, které jsou hrazeny finančními prostředky ze státního rozpočtu (viz výše) a z jiných zdrojů. Zřizovatel tedy zajišťuje prostředky na úhradu rezidia skutečných nákladů (tedy nákladů nad rámec krytý finančními prostředky poskytovanými ze státního rozpočtu) a dalších výdajů. Vedle toho je umožněno obci, příp. kraji přispívat právnickým osobám vykonávajícím činnost škol, které zřizuje, na další neinvestiční výdaje jinak hrazené ze státního rozpočtu podle školského zákona.

4.1.3 Financování škol zřizovaných jinou právnickou osobou nebo fyzickou osobou

Poskytování finančních prostředků ze státního rozpočtu právnické osobě vykonávající činnost školy, jež je zřízena jinou právnickou osobou nebo fyzickou osobou (tzn. soukromým zřizovatelem), které jsou vyčleněny na její činnost, se uskutečňuje v odlišném režimu.

Ministerstvo v souladu s ustanovením § 162 školského zákona poskytuje finanční prostředky ze státního rozpočtu na činnost této školy krajskému úřadu (na zvláštní účet kraje) formou dotace. Dotaci následně poskytuje krajský úřad právnické osobě, která vykonává činnost školy zřizované jinou právnickou osobou nebo fyzickou osobou - za podmínek a v rozsahu stanovených zákonem č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o poskytování dotací soukromým školám“) - na základě smlouvy o poskytnutí dotace uzavírané mezi těmito subjekty podle ustanovení § 3 uvedeného zákona. Krajský úřad je rovněž oprávněn ke kontrole využití dotace.

Vedle toho může škola zřízená neveřejným zřizovatelem získávat prostředky na svoji činnost od zřizovatele, z vlastních příjmů, darů atd.

4.1.4 Školné (úplata za vzdělávání)

Vedle finančních prostředků ze státního rozpočtu (tato položka představuje základní zdroj financování provozu škol), příp. rozpočtů územních samosprávných celků nebo poskytovaných soukromým zřizovatelem, může mít škola i další příjmy, které využívá ke své činnosti, jako např. školné.

Školné se stanovuje, oproti ostatním druhům škol, v jednotlivých oborech vzdělání vyšší odborné školy zřizované státem, krajem, svazkem obcí nebo obcí. Úplata se rovněž poskytuje za předškolní vzdělávání v mateřské škole zřizované státem, krajem, svazkem obcí nebo obcí, ledaže se dítě poprvé vzdělává v posledním ročníku mateřské školy⁸². Jak již bylo řečeno, je školné příjmem právnické osoby vykonávající činnost dané školy, tedy nikoli jejího zřizovatele. Za úplatu lze rovněž poskytovat vzdělávání ve školách mateřských, základních, středních a vyšších odborných, jejichž zřizovatelem není stát, kraj, svazek obcí nebo obec, ale jiná právnická osoba nebo fyzická osoba. I v tomto případě spadá školné do příjmu právnické osoby, která vykonává činnost dané školy.

Výši úplaty v případě některého z výše uvedeného druhu veřejné školy stanovuje její ředitel, přičemž školský zákon zmocňuje ministerstvo k vydání prováděcího právního předpisu⁸³, který mimo jiné stanoví nejvyšší možnou úplatu za školní rok za předmětné vzdělávání a možnost jejího snížení, či dokonce osvobození. V případě soukromé školy stanovuje výši úplaty právnická osoba vykonávající činnost této školy, a to prostřednictvím svého statutárního orgánu.

⁸² To neplatí pro děti se zdravotním postižením. Srovnej § 123 odst. 2 školského zákona.

⁸³ K tomu viz ustanovení § 6 vyhlášky č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů a ustanovení § 14 vyhlášky č. 10/2005 Sb., o vyšším odborném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů.

4.1.5 Fond kulturních a sociálních potřeb a fond odměn

Příspěvková organizace vykonávající činnost školy, která je zřizována ministerstvem a územními samosprávnými celky vždy vytváří následující peněžní fondy⁸⁴:

- rezervní fond,
- fond reprodukce majetku nebo fond investic (s ohledem na právní povahu zřizovatele),
- fond kulturních a sociálních potřeb a fond odměn.

V podrobnostech je oběma zákony (zákon o rozpočtových pravidlech a zákon o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů) odkazováno na prováděcí vyhlášku č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb“), která upravuje výši tvorby fondu, další příjmy a hospodaření s tímto fondem v příspěvkových organizacích zřízených ministerstvem a územními samosprávnými celky.

Školská právnická osoba zřízená ministerstvem, krajem, svazkem obcí nebo obcí vždy vytváří v rámci peněžních fondů vedle fondu rezervního a fondu investic též fond kulturních a sociálních potřeb podle ustanovení § 137 a ust. § 138 školského zákona. V podrobnostech odkazuje i školský zákon na zmíněnou vyhlášku o fondu kulturních a sociálních potřeb.

Fond kulturních a sociálních potřeb je dle ustanovení § 33 zákona o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů „*tvoren základným prídělem na vrub nákladů příspěvkové organizace z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pobytovost, na odměny a ostatní plnění za vykonávanou práci*“ a „*je naplňován zálohově z roční plánované výše v souladu s jeho schváleným rozpočtem. Vyúčtování skutečného základního přídělu se provede v rámci účetní závěrky.*“ Téměř identické vymezení fondu kulturních a sociálních potřeb obsahuje i zákon o rozpočtových pravidlech a školský zákon.

⁸⁴ Ustanovení § 56 a § 60 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů a ustanovení § 29 a § 33 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů.

Obecně lze shrnout, že se fond kulturních a sociálních potřeb (ve sféře veřejného zřizovatele) zaměřuje na zabezpečení kulturních, sociálních a dalších pracovních potřeb následujících skupin osob:

- zaměstnanci v pracovním poměru,
- rodinní příslušníci zaměstnanců,
- důchodci, kteří byli při prvním odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně v pracovním poměru k právnické osobě vykonávající činnost školy.

Pokud by se fond sociálních a kulturních potřeb rozhodla zřídit právnická osoba, která vykonává činnost školy zřízená jinou právnickou osobou nebo fyzickou osobou (soukromé školy), nejednalo by se o fond kulturních a sociálních potřeb ve výše uvedeném slova smyslu (resp. ve slova smyslu školského zákona, zákona o rozpočtových pravidlech a zákona o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů), jelikož by nebyla vázána příslušnými ustanoveními, které se vztahují výlučně toliko na fond kulturních a sociálních potřeb vytvořený právnickou osobou vykonávající činnost školy, která je zřízena veřejným zřizovatelem.

Příspěvková organizace vykonávající činnost školy, která je zřízena ministerstvem nebo územním samosprávným celkem tvoří v rámci peněžních fondů vedle fondu rezervního, fondu investic a fondu kulturních a sociálních potřeb také fond odměn⁸⁵. Fond odměn je tvořen přídělem ze zlepšeného výsledku hospodaření školy. Z fondu odměn se přednostně hradí případné překročení stanoveného objemu prostředků na platy.

4.2 Soukromé školy (zaměstnanci odměňování mzdou)

Právo zřizovat jiné školy než státní⁸⁶ a poskytovat vzdělání za úplatu je zakotveno již v Listině základních práv a svobod v čl. 33 odst. 3. Zřizovat tyto školy a vyučovat na nich lze jen za podmínek stanovených zákonem. Zákonodárce zde promítnul veřejný zájem na limitaci autonomie vůle stran obsahu a způsobu vzdělávání poskytovaného jinými než veřejnými školami. Čemuž odpovídá i konstrukce, dle níž vzdělávání poskytované podle školského zákona

⁸⁵ K tomu blíže ustanovení § 59 zákona o rozpočtových pravidlech a ustanovení § 32 zákona o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů.

⁸⁶ Školský zákon pojem „státní školy“ nepoužívá, nicméně ve tomto smyslu je třeba pod ním rozumět školy zřizované státem, krajem, svazkem obcí nebo obcí.

je jím výslovně označeno za tzv. veřejnou službu, což mimo jiné akcentuje i přítomnost převažujících veřejnoprávních prvků nad soukromoprávními⁸⁷. Nejvyšší správní soud v tomto ohledu judikoval, že: „*Školský zákon je postaven na jednotné úpravě poskytování vzdělávání v zásadě bez ohledu na zřizovatele školy či školského zařízení. ... Jestliže chce určitý subjekt vzdělávání jako veřejnou službu poskytovat, musí tak učinit v souladu se školským zákonem a musí být zapsán příslušným orgánem do školského rejstříku.*“⁸⁸

Jak již bylo zmíněno výše, škola zřízená jinou právnickou osobou nebo fyzickou osobou jakožto školská právnická osoba dle školského zákona a škola - právnická osoba vykonávající činnost školy zřízená jinou právnickou osobou nebo fyzickou osobou podle zvláštních právních předpisů (tzn. v případech, kdy se nejedná o zaměstnavatele dle ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce) poskytuje svým zaměstnancům mzdu.

Mzda představuje peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty⁸⁹, které je poskytováno dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce a podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Přičemž zaměstnavatel musí mít na zřeteli, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty náleží všem zaměstnancům stejná mzda (jde o tzv. princip spravedlivé odměny za vykonanou práci). Nutno upozornit, že tento princip se uplatní pouze v rámci jednoho a téhož zaměstnavatele.

Oblast týkající se odměňování zaměstnanců, kteří pobírají za vykonanou práci mzdu, není toliko striktně vázána jako u zaměstnanců odměňovaných platem (viz dále). Zákonodárce, který prostřednictvím tohoto institutu realizuje princip autonomie vůle (jakožto hlavní zásady soukromoprávních vztahů) v tomto případě upřednostňuje smluvní svobodu stran.

Dispozitivní koncepce právní úpravy umožňuje smluvním stranám sjednat mzdu ve smlouvě (pracovní, kolektivní nebo jiné⁹⁰) nebo je zaměstnavateli

⁸⁷ Konec konců i soukromá škola disponuje autoritativní mocí vůči subjektům vzdělávání, příp. jejich zákonným zástupcům.

⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 07. 2011, sp. zn. 1 As 53/2011.

⁸⁹ Zaměstnavatel se zaměstnancem se mohou dohodnout na poskytování plnění peněžité hodnoty, tzv. naturální mzdy, v podobě výrobků (vyjma lihovin, tabákových výrobků a jiných návykových látek), výkonů, práce nebo služeb. Nicméně v penězích musí být zaměstnanci vyplacena mzda nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy, příp. příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy.

⁹⁰ Kupříkladu dohoda o mzdě.

poskytnuta možnost jednostranně ji stanovit vnitřním předpisem nebo určit mzdovým výměrem. Mzda může být sjednána v pracovní smlouvě již s přihlédnutím k případné práci přesčas, je-li zároveň sjednán rozsah práce přesčas, nejvýše ale v rozsahu stanoveném zákonem.

Zaměstnavatel má dle ustanovení § 113 odst. 3 zákoníku práce povinnost sjednat, stanovit nebo určit mzdu ještě před samotným začátkem výkonu práce, za který má být mzda poskytnuta. Jako jedno z vhodných řešení, aby mohl být současně dodržen princip spravedlivé odměny za vykonanou práci, se jeví detailnější úprava podmínek odměňování zaměstnanců ve vnitřních mzdových předpisech zaměstnavatele.

Pokud neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis informace o způsobu odměňování, o termínu výplaty a místě výplaty mzdy, je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr (obsahující přinejmenším uvedené údaje), nejpozději v den nástupu do práce.

Změnu skutečností uvedených ve mzdovém výměru má zaměstnavatel povinnost písemně oznámit zaměstnanci nejpozději v den nabytí účinnosti dané změny. Se změnou vnitřního předpisu je zaměstnavatel, v souladu s ustanovením § 305 zákoníku práce, povinen seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů.

V případě soukromých škol tedy zaměstnavatel, i přes jisté mantinely v podobě kogentních norem (např. zákonné příplatky, institut minimální a zaručené mzdy nebo ochrana splatné mzdy), disponuje s výší odměny, kterou poskytuje zaměstnancům za vykonanou práci.

4.3 Odměňování ředitelů

Řediteli právnické osoby vykonávající činnost školy, která je zřízena veřejným zřizovatelem určuje, jakožto vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem, podle ustanovení § 122 odst. 3 zákoníku práce plat orgán, který ho na pracovní místo ustanovil, tzn. zřizovatel⁹¹, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.

⁹¹ Zřizovatel, v souladu s ustanovením § 136 odst. 3 zákoníku práce, vydává řediteli rovněž platový výměr.

S ředitelem právnické osoby vykonávající činnost školy, která je zřízena jinou právnickou osobou nebo fyzickou osobou sjednává mzdu nebo mu ji určuje ten, kdo ho na pracovní místo ustanovil, není-li zvláštními právními předpisy stanoveno jinak.

Školský zákon uvádí, že řediteli (který je statutárním orgánem školské právnické osoby) stanoví výši platu, příp. mzdy zřizovatel školské právnické osoby, tedy ministerstvo, kraj, svazek obcí nebo obec, příp. jiná právnická osoba nebo fyzická osoba. Zřizovatel školské právnické osoby, je-li jím jiná právnická osoba nebo fyzická osoba může tuto pravomoc delegovat (ve zřizovací listině) na radu školské právnické osoby.⁹²

Zaměstnanci přísluší platový tarif, který je stanoven pro platovou třídu a platový stupeň, do nichž je zařazen, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak. Ustanovení § 123 odst. 3 zákoníku práce stanovuje, že vedoucího zaměstnance zařadí zaměstnavatel do platové třídy podle nejnáročnějších prací, které sám vykonává nebo jejichž výkon řídí.

4.4 Odměňování ve veřejném školství (zaměstnanci odměňování platem)

Zaměstnavatelé, kteří odměňují své zaměstnance v režimu platu, získávají prostředky (zjednodušeně řečeno) z veřejných zdrojů. I z toho důvodu zákonodárce do právní úpravy reflektoval nutnost striktnější regulace dané oblasti (právě s ohledem na zdroj vynakládaných finančních prostředků), což se děje zejména prostřednictvím kojetních norem.

Ředitelé škol, jako statutární orgány, jsou oprávněni k nakládání s platovými a mzdovými prostředky. Vzhledem ke skutečnosti tvorby finančních zdrojů z veřejných rozpočtů se vůči nim však mnohem více uplatňuje povinnost pečovat a hospodařit se svěřeným majetkem s péčí řádného hospodáře.

Nejčastěji mají školy právní postavení příspěvkové organizace (jež zde vystupuje v pozici zaměstnavatele), která je zřízena ministerstvem (tzv. státní příspěvková organizace), krajem, svazkem obcí nebo obcí a jejíž zaměstnanci

⁹² Rada je vedle ředitele orgánem školské právnické osoby zřízené neveřejným zřizovatelem, tj. jinou právnickou osobou nebo fyzickou osobou. Viz ustanovení § 130 odst. 2 školského zákona.

tudíž pobírají v souladu s ustanovením § 109 odst. 3 zákoníku práce plat, jakožto peněžité plnění za odvedenou práci. V následujícím textu budou detailněji rozebíráni zaměstnanci, kterým je za práci poskytován plat, bez bližší specifikace právních forem škol, a to se zřetelem nezbytné diferenciaci v souvislosti s pracovníkem pedagogickým a nepedagogickým.

Plat představuje peněžité plnění⁹³, které se poskytuje (stejně jako mzda) podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. A i v případě platu je třeba zohlednit princip, že u téhož zaměstnavatele přísluší všem zaměstnancům za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat. Realizace principu autonomie vůle je zde citelně modifikována, jelikož rozsah smluvní volnosti mezi účastníky pracovněprávních vztahů je značně limitován kogentními normami. Institut smluvního platu, který mohl být sjednán mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zařazeným do třinácté a vyšší platové třídy, zanesl do režimu odměňování platem částečné rozvolnění. Jeho životnost však neměla dlouhého trvání (od 1. ledna 2012 do 1. ledna 2015)⁹⁴.

Plat určuje jednostranně zaměstnavatel⁹⁵ podle zákoníku práce a příslušných prováděcích předpisů⁹⁶ a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy,

⁹³ Za vykonanou práci nelze zaměstnancům odměňovaným platem poskytnout plnění peněžité hodnoty, jako je tomu u mzdy.

⁹⁴ Zrušen novelizačním zákonem č. 250/2014 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o státní službě, v němž přechodné ustanovení stanovuje „Zaměstnanci, který byl ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona odměňován smluvním platem, se ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona stanoví platový tarif a osobní příplatek, popřípadě příplatek za vedení, zvláštní příplatek a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, tak, aby jejich úhrn odpovídal dosavadní výši sjednaného smluvního platu; pokud by však takto stanovená výše osobního příplatku, popřípadě příplatku za vedení, zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, přesahovala jejich nejvyšší přípustnou výši podle zákona č. 262/2006 Sb., tyto složky platu se sníží na jejich nejvyšší přípustnou výši. Platový tarif musí odpovídat zařazení do platové třídy a do platového stupně v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb.“

⁹⁵ Výjimku představuje ředitel školy, tj. vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem zaměstnavatele. K tomu blíže kapitola věnující se ředitelům škol.

⁹⁶ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě a nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

příp. vnitřního předpisu. Určit plat jiným způsobem v jiném složení a v jiné výši než stanoví uvedené právní předpisy u zaměstnanců ve školství nelze.

Plat zaměstnance ve školství se skládá ze dvou komponent - nárokové a nenárokové. Nároková složka, která představuje stěžejní část platu, zahrnuje příslušný platový tarif a příplatky. Nenároková složka platu pojímá zejména osobní příplatek dle ustanovení § 131 zákoníku práce, odměnu dle ustanovení § 134 zákoníku práce a odměny dle ustanovení § 224 odst. 2 zákoníku práce (k příplatkům blíže kapitola 4.8).

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vždy vydat písemný platový výměr (na rozdíl od mzdového výměru), a to nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce. Platový výměr musí obsahovat informace o platovém tarifu zaměstnance a jeho výši, včetně uvedení údajů o platové třídě a platovém stupni a o ostatních měsíčně poskytovaných složkách platu, které jsou poskytovány pravidelně. Pokud nejsou údaje o termínu a místě výplaty platu obsaženy ve smlouvě (pracovní, kolektivní či jiné) nebo vnitřním předpise, je zaměstnavatel povinen je též uvést v platovém výměru. Změna skutečností, které jsou uvedeny v platovém tarifu, musí být zaměstnanci písemně oznámena nejpozději v den nabytí účinnosti této změny, a to včetně uvedení důvodů (opět rozdíl oproti mzdovému výměru).

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy a platového stupně. Přičemž zaměstnanci přísluší platový tarif⁹⁷, který je stanoven pro danou platovou třídu a platový stupeň, není-li stanoveno jinak (např. zvláštní způsob určení platového tarifu nebo specifické zařazení do platové třídy v případě ředitele školy). Do konkrétní platové třídy je zaměstnanec zařazen dle nejnáročnějších prací (uvedených v katalogu prací⁹⁸), jejichž výkon zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje, ale pouze v mezích druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, a současně splňuje-li zaměstnanec pro výkon v práce v dané platové třídě potřebné vzdělání (viz dále). Vedoucí zaměstnanec (včetně ředitele školy) je zařazen do platové třídy podle nejnáročnějších prací, které sám vykonává nebo jejichž výkon řídí. Do určitého platového

⁹⁷ Platový tarif (zaokrouhlen nahoru na celé desetikoruny) je stanoven v 16 platových třídách a v každé z nich v platových stupních.

⁹⁸ Není-li tato práce v katalogu prací obsažena, je zaměstnanec zařazen do platové třídy zahrnující příklady prací s ní porovnatelné (s ohledem na její složitost, odpovědnost a namáhavost).

stupně, v rámci odpovídající platové třídy, zařadí zaměstnavatel zaměstnance podle doby započítatelné praxe. Pod započítatelnou praxi (pro účely zařazení do platového stupně) spadá vedle klasického dosažení doby praxe výkonem práce i doba péče o dítě a doby výkonu vojenské základní nebo náhradní služby nebo civilní služby. Pokud zaměstnanec získá další započítatelnou praxi, náleží mu platový tarif ve vyšším platovém stupni od prvního dne kalendářního měsíce, v němž potřebné započítatelné praxe stanovené pro daný platový stupeň dosáhl. Míra zápočtu praxe a případné odečty jsou blíže upraveny v ustanovení § 4 nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Bližší podmínky týkající se odměňování zaměstnanců v režimu platu tedy stanovují prováděcí právní předpisy. Segmentace prací ve veřejných službách a správě do povolání (dle druhu) a jejich zařazení do platových tříd podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti se děje prostřednictvím katalogu prací. Zevrubnější specifikace relevantních povolání v oblasti školství je uvedena v Příloze č. 1 Zařazení prací do povolání a platových tříd. Zařazování zaměstnanců, ať již pedagogických, nebo nepedagogických, k jejich příslušnému platovému ohodnocení probíhá v souladu s katalogem prací. Vzhledem k tomu, že se nejedná vždy o zcela jednoduchou záležitost, lze si pomoci metodikou, kterou pro potřeby ředitelů škol vypracovalo Ministerstvo školství⁹⁹.

Stupnice platových tarifů, způsob zařazování zaměstnanců do platových tříd a platových stupňů, kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd a další jsou stanoveny v nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Aby mohl být zaměstnanec zařazen do konkrétní platové třídy, musí být vedle nejnáročnější požadované práce (limitace druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě) reflektováno i tzv. potřebné vzdělání, tedy kvalifikační

⁹⁹ Metodický výklad k odměňování (č.j. msmt-11705/2013-201). [online]. [cit. 10. 8. 2016]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/metodicky-vyklad-k-odmenovani-c-j-msmt-11705-2013-201>

předpoklad vzdělání pro výkon práce zařazené do určité platové třídy. Kategorizace je následující¹⁰⁰:

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

Výše uvedené dosažené potřebné vzdělání ale nenahrazuje potřebné specifické kvalifikační předpoklady, které pro výkon práce stanovují zvláštní právní předpisy, v tomto případě zejm. získání odborné kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává.

¹⁰⁰ Ustanovení § 2 nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Výjimečně může zaměstnavatel zařadit zaměstnance do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání, pokud nemůže obsadit dané pracovní místo zaměstnancem dosahujícím příslušné vzdělání, a nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak, a to až na 4 roky nebo na dobu delší, pokud během tohoto výjimečného zařazení, příp. předchozí praxí zaměstnanec prokázal schopnost k výkonu požadované práce.

Diference pracovníků ve školství je znatelná samozřejmě nejen v rámci druhu vykonávané práce, ale též ve finančním ohodnocení za odvedenou práci, i z toho důvodu, že každá skupina zaměstnanců spadá pod jiný platový tarif.

Zaměstnanec, který není pedagogickým pracovníkem je poskytován plat podle univerzálního schématu pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 1 nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě¹⁰¹ (viz Příloha 2 Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro nepedagogické pracovníky).

Pedagogickému pracovníkovi přísluší modifikovaný platový tarif stanovený podle stupnice tarifů¹⁰² uvedené v Příloze 3 Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro pedagogické pracovníky.

Zaměstnavatel má také možnost (nikoli povinnost) určit platový tarif zaměstnance v rámci rozpětí platových tarifů, které jsou stanoveny pro nejnižší a nejvyšší platový stupeň odpovídající platové třídy (jde o tzv. zvláštní způsob určení platového tarifu). Určení platového tarifu tímto způsobem může být uskutečněno pouze u zaměstnanců zařazených do 1.–5. platové třídy, příp. u zaměstnance 6. třídy a vyšší¹⁰³, který vykonává umělecko-pedagogické práce nebo činnost trenéra. Zaměstnavatel tak má možnost disponovat s výší platového tarifu zaměstnance kupříkladu určením bližších kritérií (v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů) jejího stanovování.

¹⁰¹ Příloha č. 1 nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

¹⁰² Příloha č. 9 nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

¹⁰³ U zaměstnanců 6. platové třídy a vyšší musí zaměstnavatel sjednat v kolektivní smlouvě nebo stanovit vnitřním předpisem okruh zaměstnanců, kterých se tento způsob určení platového tarifu týká a pravidla pro určení platového tarifu v mezích nejnižšího a nejvyššího platového stupně dané platové třídy.

4.5 Příplatky

Pracovněprávní úprava s sebou přináší institut zákonných příplatků především z důvodu kompenzace určitých nevýhod zaměstnance, například doby, v níž je vykonávána nebo při výkonu práce ve ztíženém pracovním prostředí. Zaměstnanci je tímto způsobem zaručena minimální zákonná výše daných příplatků. Soukromoprávní prostředí, resp. soukromé školy, mají možnost s příplatky zaměstnanců více manipulovat. Zákonodárce předmětnou úpravou nebrání zaměstnavateli zvýšit spodní hranici zákonné sazby poskytovaných příplatků, případně i rozšířit jejich základnu o další příplatky, sjednáním ve smlouvě (pracovní, příp. kolektivní) nebo stanovením vnitřním předpisem. Příplatky je nutno rozlišovat s ohledem na režim poskytované odměny za vykonanou práci.

V určitých zákonem vymezených případech má zaměstnanec namísto poskytnutí příplatku právo na poskytnutí náhradního volna (pokud se na jeho poskytnutí dohodne se zaměstnavatelem, příp. pokud se se zaměstnavatelem nedohodne na poskytnutí příplatku), např. za práci přesčas nebo ve svátek.

Zaměstnanci odměňovanému mzdou přísluší vedle dosažené mzdy také zákonné příplatky, a to za práci přesčas, ve svátek, noční práci, práci v sobotu a v neděli a ve ztíženém pracovním prostředí.¹⁰⁴

Zaměstnanci, kterému je za práci poskytován plat, náleží při splnění hmotněprávních (zákonem definovaných) podmínek celá řada příplatků. Obecně je třeba rozlišovat příplatky nárokové a nenárokové.

K nárokovým příplatkům patří:

1. **příplatek za vedení** (včetně zastupování) u vedoucích zaměstnanců – ust. § 124 a ust. § 11 odst. 4 zákoníku práce
2. **příplatek za noční práci** – ust. § 125 zákoníku práce
3. **příplatek za práci v sobotu a v neděli** - ust. § 126 zákoníku práce
4. **plat nebo náhradní volno za práci přesčas** (pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na náhradním volnu místo platu za práci přesčas) - ust. § 127 zákoníku práce

¹⁰⁴ Ustanovení § 114 a násl. zákoníku práce.

5. **příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** - ust. § 128 zákoníku práce, ust. § 6 a ust. § 7 NV č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů
6. **zvláštní příplatek** – u zaměstnanců, kteří vykonávají práce podle míry neuropsychické zátěže nebo s jiným možným rizikem ohrožení zdraví nebo života, - ust. § 129 zákoníku práce, ust. § 8 a příloha NV č. 564/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů
7. **příplatek za rozdělenou směnu** - ust. § 130 zákoníku práce
8. **příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah** - ust. § 132 zákoníku práce a NV č. 75/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů
9. **specializační příplatek pedagogického pracovníka** - ust. § 133 zákoníku práce a ust. § 9 vyhlášky č. 317/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů, tj. za vykonávání specializovaných činností, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady (kvalifikační předpoklady pro vykonávání těchto činností) a jejich taxativní výčet stanoví ust. § 9 citované vyhlášky
10. **plat nebo náhradní volno za práci ve svátek** - ust. § 135 zákoníku práce, za práci ve svátek se poskytuje náhradní volno, nepracoval-li zaměstnanec proto, že na jeho obvyklý pracovní den připadl svátek, plat se mu nekrátí; zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.

K nenárokovým složkám platu pak náleží předně:

1. **osobní příplatek** – ust. § 131 zákoníku práce, ocenění dlouhodobého dosahování velmi dobrých pracovních výsledků nebo plnění většího rozsahu pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci
2. **odměny** – ust. § 134 a ust. § 224 odst. 2 zákoníku práce, za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu; odměny při životních a pracovních výročích, za poskytnutí pomoci při mimořádných událostech – jsou nadále považovány za odměny zahrnované do prostředků na platy a jejich financování je stejné jako dopsud.

Příplatek za vedení náleží vedoucímu zaměstnanci¹⁰⁵ podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce, případně zaměstnanci, který sice není vedoucím zaměstnancem, leč podle organizačního předpisu má oprávnění organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim za tímto účelem závazné pokyny. Při splnění zákonem stanovených podmínek, přísluší rovněž zástupci vedoucího zaměstnance nebo zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení. Výše příplatku za vedení v % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do níž je zařazen vedoucí zaměstnanec stanovuje zákoník práce.

Za výkon práce v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuro-psychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy náleží zaměstnanci zvláštní příplatek. Blížší podmínky stanoví vláda nařízením, konkrétně nařízením vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, na jehož základě určí zaměstnavatel zaměstnanci zvláštní příplatek¹⁰⁶, a to v mezích příplatku stanoveného pro příslušnou skupinu prací. V rámci rozdělení prací do skupin podle míry ztěžujících vlivů pracovních podmínek lze v oblasti školství uvést především I. skupinu (práce se zvýšenou mírou neuro-psychické zátěže nebo jiným možným rizikem ohrožení zdraví nebo života), která zahrnuje přímou pedagogickou činnost spojenou s:

- výkonem práce třídního učitele, vedoucího oddělení na konzervatoři nebo základní umělecké škole nebo vedoucího studijní skupiny na vyšší odborné škole,
- dohledem nad žáky nebo studenty, u kterých hrozí zvýšené riziko úrazu z důvodu používání strojů, nástrojů nebo přístrojů v rámci praktického vyučování nebo praktické přípravy.

Výše zvláštního příplatku činí v této skupině 400 – 1 000 Kč měsíčně.

Osobní příplatek je považován za nenárokovou součást platu a může ho poskytnout zaměstnavatel zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového

¹⁰⁵ K tomu blíže ustanovení § 11 zákoníku práce.

¹⁰⁶ K tomu blíže ustanovení § 8 nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

stupně v platové třídě, do níž je zaměstnanec zařazen, příp. identickým schématem až do výše 100 %, je-li zaměstnanec vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do 10. – 16. platové třídy.

Zaměstnavatelé by si měli být vědomi specifčnosti nenárokové podoby osobního příplatku. Přestože osobní příplatek primárně nárokový není, tj. zaměstnavatel nemusí zaměstnanci žádný osobní příplatek určit, v případě, kdy tak již zaměstnavatel učiní a osobní příplatek stanoví, stává se příplatek do budoucna prakticky nárokovým opakovaným plněním. Osobní příplatek představuje nenárokovou (fakultativní) složku platu až do doby, dokud zaměstnavatel nerozhodne o jeho přiznání. Pak se z fakultativní složky stává složka obligatorní. Ke snížení nebo odnětí přiznaného osobního příplatku zaměstnavatel smí přistoupit jen tehdy, došlo-li v okolnostech (předpokladech a podmínkách) za nichž byl osobní příplatek zaměstnanci přiznán, k takové změně, která odůvodňuje jeho další poskytování v menším rozsahu nebo která vyžadovala jeho odnětí.¹⁰⁷

Rovněž není možné s osobním příplatkem k platu zacházet jako s osobním ohodnocením v soukromém sektoru, kdy lze příplatek přiznávat relativně libovolně pouze na základě uvážení rozhodující osoby s každoměsíční výplátou, popř. jako stanovenou složkou mzdy pouze na určité období. Z povahy věci vyplývá, že osobní příplatek nemůže být stanovený na dobu určitou. Přiznání osobního příplatku pouze na dobu určitou by se rozcházel se smyslem a účelem poskytování příplatku (je vázaný na osvědčenou a kvalitní práci zaměstnance). Pokud by byl zaměstnavatelem příplatek přiznán pouze na určitou omezenou dobu (předem určenou), pak se jedná o částečně neplatné právní jednání a na příplatek se bude hledět jako na obligatorní složku platu přiznanou na dobu neurčitou.¹⁰⁸

Za další nenárokovou složku platu je považována i odměna podle ustanovení § 134 zákoníku práce, kterou může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu.

¹⁰⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. prosince 2007, sp. zn. 21 Cdo 3488/2006.

¹⁰⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. prosince 2008, sp. zn. 21 Cdo 5447/2007.

Příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku přísluší pedagogickému pracovníkovi za hodinu přímé pedagogické činnosti vykonané nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy podle zvláštního právního předpisu. Daný případ se může týkat především tzv. suplování.

V praxi se lze setkat se situací, kdy jsou k výkonu přímé pedagogické činnosti mimo svůj předem stanovený rozsah (tj. jde o běžné suplování hodin) zaúkolováni i vedoucí zaměstnanci. Specifikem posuzování nároků na odměnu u zaměstnanců ve školství může být např. situace u zmíněného vedoucího zaměstnance. Přestože bude s největší pravděpodobností dotčený zaměstnanec vykonávat přesčasovou práci, nebude mu za ni náležet žádná náhrada ani příplatek. Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle ust. § 124 zákoníku práce, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas. Dotčenému zaměstnanci proto nevznikne nárok na přesčasový příplatek, ale bude mu přesto náležet jistá odměna, a to odměna v podobě příplatku za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah dle ust. § 132 zákoníku práce.

Pedagogickému pracovníkovi, který vykonává vedle přímé pedagogické činnosti i specializované činnosti, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady¹⁰⁹, přísluší specializační příplatek, v to v rozmezí 1 000 – 2 000 Kč měsíčně.

Za hodinu práce přesčas zaměstnanci přísluší část platového tarifu, zvláštního příplatku, osobního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, které připadají na hodinu práce bez práce přesčas, a to v kalendářním měsíci, ve kterém zaměstnanec práci přesčas vykonává. Nedohodnou-li se účastníci na poskytnutí náhradního volna¹¹⁰ (místo platu za práci přesčas), náleží k tomu zaměstnanci rovněž příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, příp. ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud

¹⁰⁹ Vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁰ Plat se za dobu čerpání náhradního volna nekrátí.

jde o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno, na kterém se spolu dohodli, neposkytne v době tří po sobě jdoucích kalendářních měsíců následujících po výkonu práce přesčas, příp. v jinak dohodnuté době, náleží zaměstnanci výše uvedené části platu v příslušném rozsahu.

Upozorňujeme na skutečnost, že zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení dle příslušného ustanovení zákoníku práce, je plat již stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok. Uvedené neplatí o práci přesčas konané v noci, ve dny pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. V takovém případě příplatek, příp. náhradní volno za práci přesčas (nebo za práci přesčas nad uvedený limit) zaměstnanci přísluší. V platu ředitele je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

Cílová odměna může být zaměstnanci poskytnuta za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu za podmínek stanovených zákoníkem práce.

Poskytnutí příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci za podmínek a v odpovídající výši podle prováděcích právních předpisů¹¹¹.

Příplatek za noční práci přísluší zaměstnanci za hodinu noční práce ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku. Za noční práci se dle zákoníku práce považuje práce vykonávaná v noční době, tedy mezi 22. a 6. hodinou. Za hodinu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

Příplatek za rozdělenou směnu náleží zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na dvě nebo více částí (souvislé přerušování práce nebo jejich souhrn v délce nejméně 2 hodiny) ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu.

Zaměstnanci se za práci ve svátek poskytuje náhradní volno. Zaměstnavatel se zaměstnancem se mohou dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek. Nestane-li se tak, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno, a to v rozsahu práce

¹¹¹ Ustanovení § 6 nařízení vlády o minimální mzdě a ustanovení § 7 nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

konané ve svátek nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek, příp. v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna se plat zaměstnanci nekrátí. Plat se též nekrátí zaměstnanci, který nepracoval z důvodu, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den.

4.6 Další instituty

Zaměstnavatel má možnost poskytnout zaměstnanci odměnu podle ustanovení § 224 odst. 2 zákoníku práce, a to zejména:

- při různých jubileích (životních nebo pracovních),
- při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně,
- po nabytí nároku na starobní důchod,
- za poskytnutí pomoci při mimořádných událostech, při kterých může být ohrožen život, zdraví nebo majetek (např. při předcházení požárům nebo při živelních událostech) apod.

Nejedná se o zákonnou povinnost zaměstnavatele, ale pouze o demonstrativní výčet eventualit, které lze zaměstnanci poskytnout. Zaměstnavatel sám může stávající podmínky upřesnit nebo může tento souhrn rozšířit a poskytovat odměny i v jiných vymezených případech, nebo naopak nemusí zaměstnanci poskytovat nic z výše uvedeného.

Rozhodne-li se zaměstnavatel některé, příp. všechny či jiné odměny zaměstnanci při splnění stanovených podmínek poskytovat, doporučujeme bližší požadavky a rozsah jejich poskytování upravit ve vnitřním předpise, příp. kolektivní smlouvě. Jak již bylo zmíněno, jedná se o nenárokovou složku platu.

4.6.1 Náhrada mzdy nebo platu

Zaměstnanci nepřísluší odměna, nevykonává-li práci. Platná pracovněprávní úprava nicméně operuje s určitými situacemi, za něž zaměstnanci sice nenáleží odměna (jelikož práci nevykonává), ale přísluší mu její náhrada. Zejména v případě určitých (ne všech) překážek v práci¹¹² se zaměstnanci poskytuje

¹¹² K tomu blíže § 191 a násl. zákoníku práce a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu, a to zpravidla ve výši průměrného výdělku.

Náhrada mzdy přísluší též zaměstnanci odměňovanému v režimu mzdy, který nepracoval, jelikož na jeho obvyklý pracovní den připadl svátek, a to ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku. Rovněž zaměstnanci, kterému přísluší odměna ve formě platu, se v tomto případě plat nekrátí.

Dále náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu kupříkladu za dobu čerpání dovolené nebo za nevyčerpanou dovolenou v případě skončení pracovního poměru nebo za dobu přestávek ke kojení (vše ve výši průměrného výdělku).

4.6.2 Další vzdělávání

I přesto, že pozici jednoho z neúčinnějších motivačních nástrojů řízení pracovního procesu, kterým zaměstnavatel disponuje, zastává odměna za odvedenou práci, nejedná se zdaleka o prostředek jediný.

Vedle finančního ohodnocení mají pedagogičtí pracovníci škol zřizovaných ministerstvem, krajem, svazkem obcí a obcí pro účely zvýšení své kvalifikace možnost účastnit se institucionálního dalšího vzdělávání¹¹³, jež je pod taktovkou ministerstva, které uděluje akreditace vzdělávacím institucím (včetně vysokých škol). V případě prohlubování kvalifikace (zákon o pedagogických pracovnících hovoří o tzv. obnovení, udržení a doplnění kvalifikace) jde dokonce o povinnost dalšího vzdělávání.

Mezi druhy institucionálního dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je řazeno¹¹⁴:

- studium ke splnění kvalifikačních předpokladů - studium v oblasti pedagogických věd a v oblasti pedagogiky, studium k rozšíření odborné kvalifikace a doplňující studium k rozšíření odborné kvalifikace, doplňující didaktické studium příslušného cizího jazyka, studium pro asistenty pedagoga, pro ředitele škol a školských zařízení,

¹¹³ Vedle toho se další vzdělávání uskutečňuje zejména samostudiem.

¹¹⁴ Bližší podmínky týkající se splnění kvalifikačních předpokladů upravuje vyhláška dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků.

- studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů - studium pro vedoucí pedagogické pracovníky, pro výchovné poradce a k výkonu specializovaných činností,
- studium k prohlubování odborné kvalifikace - průběžné vzdělávání.

Pedagogický pracovník má možnost (jde-li o zvyšování kvalifikace), ba v některých případech dokonce povinnost (v případě obnovování, udržování a doplňování) dalšího vzdělávání, které se mimo jiné uskutečňuje samostudiem, na něž mu přísluší volno¹¹⁵. Dobu čerpání předmětného volna určuje ředitel a pedagogickému pracovníkovi za ni přísluší náhrada platu, která se rovná výši ušlého platu.

¹¹⁵ K tomu blíže ustanovení § 24 odst. 7 zákona o pedagogických pracovnících.

5 PRACOVNÍ PODMÍNKY A SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

Předpokladem řádného výkonu závislé práce je péče o zaměstnance, tedy zajištění vyhovujících pracovních podmínek. Pracovní podmínky lze chápat jako soubor všech faktorů, které působí na zaměstnance v souvislosti s výkonem závislé práce. Náležitě zajištěné pracovní podmínky a celková péče o zaměstnance mají nesporně vliv na kvalitu, kvantitu i bezpečnost práce, ovlivňují rovněž i vztah zaměstnance k jeho práci.

Při vytváření pracovních podmínek platí jeden základní princip. Pokud je po zaměstnanci požadována určitá pracovní činnost, je nutné mu k tomu vytvářet odpovídající podmínky, které budou přispívat k jeho spokojenosti a v nejobecnější rovině nebudou příčinou zdravotních komplikací.

Právní úpravu práva na uspokojivé pracovní podmínky nalezneme v řadě právních pramenů. Je zakotveno v mezinárodních úmluvách např. v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech¹¹⁶ a ve Všeobecné deklaraci lidských práv¹¹⁷. Pro svou důležitost je toto hospodářské a sociální právo upraveno i v Listině základních práv a svobod¹¹⁸. Členské státy EU ve Smlouvě o fungování EU potvrdily, že jedním z jejich cílů je neustálé zlepšování pracovních podmínek¹¹⁹. Konkrétní základní pracovní podmínky jsou vyjádřeny v zákoníku práce a v dalších pracovněprávních předpisech. Pověštinou se jedná pouze o úpravu minimální, tzn. stanoví zákonem garantované úrovně pracovních podmínek. Zaměstnavatelé však mohou poskytovat svým zaměstnancům větší rozsah pracovních podmínek např. na základě smlouvy, především kolektivní, popřípadě dle vnitřních předpisů. V případě škol a školských zařízení je tímto vnitřním předpisem Pracovní řád, který blíže vymezuje náplň pracovní doby a povinnosti učitelů.

¹¹⁶ Čl. 7 vyhlášky č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 19. 8. 2016].

¹¹⁷ Čl. 23 Deklarace Valného shromáždění OSN DE 01/48 Všeobecná deklarace lidských práv.

¹¹⁸ Čl. 28 LZPS.

¹¹⁹ A to již v preambuli a dále v čl. 151 a čl. 153 (dříve čl. 136 a čl. 137) Smlouvy o fungování EU (konsolidované znění). [cit. 19. 8. 2016]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=CS>

Zaměstnavateli je stanovena povinnost vytvářet bezpečné a příznivé pracovní podmínky, které v nejobecnější rovině zahrnují zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance, zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť a pracovně-lékařskou péči¹²⁰. Vedle obecných pracovních podmínek jsou dále stanoveny zvláštní pracovní podmínky pro mladistvé, ženy a osoby se zdravotním postižením.

Pracovní podmínky ve školství jsou ovlivňovány specifickým účelem vykonávané práce a dalšími specifiky učitelského povolání. Pedagogičtí zaměstnanci realizují vzdělávací politiku ČR, přičemž vzdělávání je obecně veřejným zájmem¹²¹. Základní činností pedagoga je poskytování výchovy a vzdělání dětem. Těmito zvláštními pracovními podmínkami může být např. počet žáků ve třídě, počet žáků na jednoho učitele, pracovní doba či jiné vyučovací povinnosti. Kupříkladu nižší počet žáků ve třídě zlepšuje pracovní podmínky v tom smyslu, že umožňuje individuální přístup ke každému žákovi zvláště podle jeho potřeb. Ale na druhou stranu může s ohledem na současný způsob financování škol¹²² způsobit slučování tříd, či celých menších škol. Do pracovní doby pedagogického pracovníka logicky náleží vyučovací doby, tedy počet odučených hodin, ale důležitou roli hrají i další nepřímé vyučovací aktivity.

Pracovní podmínky učitelů proto musí být takové, aby maximálně působily na co nejefektivnější výuku a musí učitelům rovněž umožnit, aby se plně soustředili na plnění svých učitelských povinností. Podle Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015–2020¹²³ je třeba usilovat o zlepšení podmínek pedagogických pracovníků, a to např. zavedením kariérního systému učitelů a motivujícím systémem hodnocení. Kariérní systém by měl umožňovat celoživotní zvyšování kvality jejich práce s návazností na systém odměňování.

¹²⁰ Tento demonstrativní výčet sice již není zakotven přímo v zákoníku práce, ale to nemění nic na skutečnosti, že se jedná o minimální pracovní podmínky, které by měl zaměstnavatel zabezpečit.

¹²¹ Podle ustanovení § 2 odst. 3 školského zákona je vzdělávání veřejnou službou.

¹²² Základní a středních školy jsou financovány podle počtu žáků (§ 160 odst. 5 školského zákona), nicméně MŠMT v současné době uvažuje o změně financování.

¹²³ MŠMT. *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR na období 2015-2020*. [online]. Praha. 2015. [cit. 10. 8. 2016]. Dostupný z: http://www.msmt.cz/file/35188_1_1/.

Vedle materiálně technických podmínek nelze opomíjet ani pracovní prostředí a vztahy na pracovišti jako podmínky nehmotné povahy. S přihlédnutím ke skutečnosti, že ve školství je zásadně ženský pracovní kolektiv¹²⁴, je tento ohled poměrně důležitý, neboť zaměstnankyně jsou v této oblasti obvykle citlivější. Proto by se mělo dbát o vzhled pracoviště a vyvarovat se negativním vlivům působících na vztahy mezi zaměstnanci.

V této souvislosti lze uvést například problematiku zastupování, tzv. suplování¹²⁵. Suplování za kolegy, vytváří tlak na stálou přítomnost v práci bez ohledu na zdravotní a osobní důvody, což je jednoznačně rizikovým faktorem práce pedagogických pracovníků. Zastupujícímu pedagogovi za tuto činnost náleží sice příplatek podle zákoníku práce, a to ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělků¹²⁶, což ale nemusí vykompenzovat dlouhodobou přítomnost na pracovišti a vyčkávání na případný zástup. Zároveň může nastat situace, že nebude na pracovišti přítomen pedagog s požadovanou aprobací.

V řadě výzkumných projektů bylo zároveň prokázáno, že na pedagogické pracovníky působí ve větší míře stres a u učitelské profese je celkově zvýšená psychická pracovní zátěž. Dle výzkumu Státního zdravotního ústavu pociťuje až 80 % pedagogických pracovníků vysokou psychickou pracovní zátěž a u 60 % pedagogických pracovníků byl zaznamenán nadměrný stres. Pracovní psychická zátěž představuje zdravotní riziko, které se projevuje v napětí, únavě, poklesu pracovní výkonnosti až vzniku somatických onemocnění.

Na pracovišti se lze také setkat v krajním případě i s šikanou, kterou označujeme mobbing, případně bossing pokud se šikanózního jednání dopouští přímo vedoucí zaměstnanec. Jedná se o cílevědomé a dlouhodobé zejména psychické ubližování, které provádějí konkrétní osoby na pracovišti. Šikanování se projevuje mj. pomluvami, zesměšňováním, ponižováním, přehlížením, zastrasováním, či finanční újmou. Vedoucí pracovník by měl disponovat takovými morálními vlastnostmi, aby vytvářel takovou pracovní atmosféru, aby k šikaně vůbec nedocházelo.

¹²⁴ Dle údajů MŠMT působilo na základních školách ve školním roce 2015/2016 71 109 učitelů, z toho bylo žen 59 684. Tento stav lze označit za feminizaci školství.

¹²⁵ Jedná se o přímé pedagogické činnosti vykonané nad stanovený týdenní rozsah.

¹²⁶ § 132 zákoníku práce.

Jak z uvedeného vyplývá, ani tento okruh pracovních podmínek není možné přehlížet, neboť i tyto sociálně psychologické faktory ovlivňují v nemalé míře pracovní výkon zaměstnanců. V předchozích kapitolách byly popsány nedostatky ve finančním ohodnocení, nicméně existují problémy i v dalších oblastech, např. v sociálním postavení pedagogických pracovníků. Pokud není ve škole klidné a tvůrčí pracovní prostředí, asi těžko mohou pedagogičtí pracovníci vytvářet příznivé klima ve třídě a ve škole jako celku.

K již uvedeným pracovním podmínkám lze zařadit i **sociální zabezpečení**, neboť každý jedinec, natož zaměstnanec, vyžaduje pocit jistoty a sociálního bezpečí. Po zajištění své fyzické podstaty se potřeba rozšiřuje i na zabezpečení proti eventuálním ekonomickým rizikům spojených se základními životními riziky, kterými jsou chudoba, nezaměstnanost, nemoc, úraz, invalidita a stáří. V praxi se jedná o systém sociálních dávek, zdravotního a sociálního pojištění.

Účelem sociálního zabezpečení je v ideálním případě předcházet sociálním rizikům a jinak odstraňovat nepříznivé následky, které vzniknou v důsledku stanovených sociálních událostí. Následky sociálních událostí jsou odstraňovány poskytováním plnění s cílem snížit ekonomické dopady těchto událostí. Realizuje se tak právo na sociální zabezpečení a na pomoc v hmotné nouzi přiznané Listinou¹²⁷.

Sociální zabezpečení je jedním z nejvýraznějších nástrojů naplňující cíle **sociální politiky**. Sociální politiku lze vnímat jako jednání státu ovlivňující životní podmínky s cílem eliminovat sociální tvrdosti, poskytnout ochranu a pomoc při řešení tíživých sociálních situací. Lze tedy vyzorovat dva přístupy sociální politiky. Přístup perspektivní aktivním působením usiluje o prevenci, a tím o předcházení vzniku sociálních problémů. Naproti tomu přístup retrospektivní se zaměřuje na řešení již vzniklých sociálních problémů.

Postavení státu při zajišťování sociálních potřeb a vytvoření sociálního systému není absolutní, neboť na sociální politice se podílejí i další subjekty jako třeba zaměstnavatelé, odbory, obce, spolky, ale i samotní jednotlivci svou činností.

¹²⁷ Čl. 30 Listiny základních práv a svobod.

Sociální politiku tak lze definovat jako cílevědomou činnost státu a jiných subjektů směřující k zajištění optimálních životních a pracovních podmínek občanů a rozvoje jejich osobnosti.

5.1 Zaměstnanec jako subjekt sociálního zabezpečení

Postavení zaměstnance jako subjektu sociálního zabezpečení je dáno zákonou úpravou právní subjektivity v dílčích systémech sociálního zabezpečení. Zaměstnanec je v oblasti sociálního zabezpečení zásadně nositelem práv a povinností. Je tedy subjektem, o jehož právech a povinnostech v těchto vztazích rozhodují orgány sociálního zabezpečení.

Vymezení vzniku a zániku právní subjektivity v jednotlivých systémech sociálního zabezpečení vychází buď ze samostatné definice obsažené ve zvláštní právní úpravě nezávislé na jiných předpisech, nebo přímým odkazem na jinou právní normu, případně využitím analogie. Ve vztazích důchodového pojištění nalezneme definici právní subjektivity, dle které vzniká právní osobnost narozením a zaniká smrtí a plná svéprávnost vzniká dosažením zletilost¹²⁸. Ve vztazích nemocenského pojištění nenalezneme definici právní subjektivity zaměstnance, což znamená, že bude postupováno podle obecné definice občanského práva, dle které se může fyzická osoba zavázat k výkonu závislé práce, pokud dovršila patnáct let a ukončila povinnou školní docházku¹²⁹.

Zaměstnanec vystupuje v systému sociálního zabezpečení nejdříve jako pojištěnec. Jedná se o tzv. pasivní formu účasti, kdy přispívá do daného systému a realizuje se tak pojistný vztah. V tomto okamžiku se projevuje zásada sociální solidarity, neboť zaměstnanec jako ekonomicky aktivní subjekt vytváří finanční zdroje, které jsou využívány pro zajištění osob, které v daném okamžiku do systému nepřispívají. Zaměstnanec se nemůže své odvodové povinnosti zbavit, neboť v ČR je systém pojistného na sociální zabezpečení postaven na povinné účasti¹³⁰.

¹²⁸ § 3 zákona o důchodovém pojištění.

¹²⁹ § 35 občanského zákoníku.

¹³⁰ § 3 odst. 1 písm. b) zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Při vzniku sociální události se postavení zaměstnance mění a stává se poživatelé dávek sociálního zabezpečení. Od tohoto okamžiku se aktivují normy sociálního zabezpečení a zaměstnanec i přesto, že nevykonává práci, nezůstane bez finančních prostředků a jsou mu poskytovány dávky. K aktivaci dávkového vztahu dojde po splnění zákonných podmínek, kterými jsou obecně existence základního vztahu sociálního zabezpečení, určitá doba trvání tohoto vztahu a sociální událost. Došlo tak ke genezi zaměstnance z osoby povinné do osoby oprávněné.

5.2 Sociální pojištění

Sociální zabezpečení lze rozdělit na sociální pojištění, státní sociální podporu a sociální pomoc. Systém státní sociální podpory označuje dávky, poskytované osobám ve společensky uznaných sociálních situacích, kdy stát skrze jejich vyplacení z části přebírá spoluzodpovědnost za vzniklou sociální situaci a poskytuje přídavek na dítě, rodičovský příspěvek, příspěvek na bydlení, porodné a pohřebné. Státní sociální pomoc se skládá z pomoci v hmotné nouzi a z dávek sociální péče. Opatřeními ze systému pomoci v hmotné nouzi ČR bojuje proti sociálnímu vyloučení a poskytuje příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a dávky mimořádné okamžité pomoci. Mezi dávky sociální péče patří příspěvek pro zdravotně postižené a příspěvek na péči.

V této a následujících kapitolách se budeme věnovat pojistným systémům, tedy důchodovému a nemocenskému pojištění, které představují sociální zabezpečení v užším slova smyslu. V nárocích poskytovaných z pojistných systémů se totiž nejvíce projeví způsob a rozsah odměňování zaměstnanců ve školství, neboť výše těchto dávek je zásadně závislá na výši příjmů, ze kterých je vyměřováno a odváděno pojistné. Plat má tak na zaměstnance ve školství dopad nejen ve výplatním období, ale i v budoucnu při pobírání dávek nemocenského či důchodového pojištění.

V podmínkách ČR je sociální pojištění všeobecně povinné pojištění, které se skládá z důchodového a nemocenského pojištění. Právní úprava je jednotná pro všechny pojištěnce, neexistují speciální odvětvová či profesní schémata. Pouze z organizačně-administrativního hlediska platí určité odchylky pro tzv. silové rezorty. Subjekty sociálního pojištění mají povinnost se podílet na vytváření finančních zdrojů. Stát je nositelem tohoto

zákonného povinného pojištění, což znamená, že přímo realizuje a garantuje sociální pojištění. V oblasti sociálního pojištění vykonává působnost Česká správa sociálního zabezpečení¹³¹. Pojistné na sociální zabezpečení je odváděno do státního rozpočtu, ze kterého jsou dále na základě průběžného financování hrazeny dávky nemocenského a důchodového pojištění.

Pojistné na sociální zabezpečení činí celkem 31,5 % z vyměřovacího základu zaměstnance. Přičemž zaměstnanec odvádí 6,5 % na důchodové pojištění. Zaměstnavatel poté odvádí za zaměstnance dalších 21,5 % na důchodové pojištění, 2,3 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti¹³². Z uvedeného vyplývá, že pojistné na sociální pojištění představuje téměř třetinu příjmu zaměstnance. V uvedeném procentuálním vyjádření není vyjádřeno pojistné na zdravotní pojištění a daň z příjmů fyzických osob. Cílem publikace není podání uceleného výkladu důchodového a nemocenského pojištění, proto bude v následujících kapitolách uveden nástin základních institutů sociálního pojištění s dopadem do finanční sféry zaměstnanců ve školství. Neboť se ani zaměstnancům ve školství nevyhnou sociální události, při kterých je počítáno s výplatou dávek nemocenského a důchodového pojištění, bude podána informace o výši těchto dávek.

5.3 Důchodové pojištění

Důchodový systém ČR je založen na základním povinném důchodovém pojištění a na dobrovolném důchodovém spoření. Zaměstnavatelské penzijní systémy nejsou v ČR zastoupeny. Důchodové pojištění je zaměřeno na osoby, které jsou dlouhodobě vyřazeny z ekonomicky aktivního života. Díky povinné účasti se důchodového pojištění účastní prakticky všechny ekonomicky aktivní osoby a v tom důsledku naprostá většina osob v důchodovém věku pobírá dávky z tohoto systému. Vedle principu zásluhovosti, kdy pojištěnec přispívá do systému prostřednictvím pojistného, existuje i široký okruh náhradních dob pojištění, tedy dob, kdy pojištěnec neplatí pojištění, a přesto se tyto doby započítají pro nárok na dávky důchodového pojištění, čímž je realizován sociální aspekt tohoto jinak pojistného systému.

¹³¹ A to v souladu se zákonem o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

¹³² § 7 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Dávky důchodového pojištění lze dělit na přímé a pozůstalostní, podle vztahu k příjemci. Mezi přímé se řadí starobní a invalidní důchod, mezi pozůstalostí neboli odvozené důchody potom sirotčí, vdovský a vdovecký. Z důchodového pojištění je tak v ČR vypláceno celkem 5 druhů důchodů.

Starobní důchod je nejčetnější dávkou vyplácenou z důchodového pojištění a slouží k zabezpečení osob ve stáří. Stáří je sice jednou ze základních podmínek nároku na výplatu starobního důchodu, ale je vzhledem ke své individualizaci těžko určitelná. Proto bylo zákonodárcem zvoleno objektivní hledisko pevně stanoveného důchodového věku podle roku narození¹³³. Pro nárok na starobní důchod je vedle dosažení důchodového věku třeba získat ještě potřebnou dobu pojištění, která se v současné době pohybuje od 32 do 35 let¹³⁴. Výše důchodu je samozřejmě individuální záležitostí, ale průměrná výše starobního důchodu je 11 400 Kč, přičemž u mužů je průměrná výše starobního důchodu 12 602 Kč a u žen 10 351 Kč¹³⁵.

Vedle řádného starobního důchodu může pojištěnec zvolit i možnost odchodu do předčasného starobního důchodu. Na tento důchod vzniká nárok o tři roky dříve, pokud je jeho důchodový věk nižší než 63 let a 5 roků, pokud jeho důchodový věk činí alespoň 63 let a dosáhl věku alespoň 60 let. Je nutné si však uvědomit, že výše předčasně přiznaného důchodu je trvale krácena. Průměrná výše předčasného důchodu činí 10 177 Kč.

Další dávkou důchodového pojištění je **invalidní důchod**, jehož účelem je finančně zabezpečit pojištěnce při dlouhodobé a trvalé pracovní neschopnosti. Při dočasné pracovní neschopnosti jsou pojištěnci poskytovány dávky nemocenského pojištění. Rozhodující pro přiznání invalidního důchodu je uznání pojištěnce invalidním. Invalidita¹³⁶ je definována procentním poklesem pracovní schopnosti z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Rozlišují se tři stupně invalidity a v té souvislosti i invalidní důchod pro invaliditu prvního až třetího stupně. Rozdíl mezi jednotlivými stupni invalidity spočívá v míře poklesu pracovní schopnosti pojištěnce. V případě poklesu nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 % se jedná o invaliditu prvního

¹³³ § 32 zákona o důchodovém pojištění.

¹³⁴ § 29 zákona o důchodovém pojištění.

¹³⁵ Jedná se o průměrnou výši starobního důchodu v prvním čtvrtletí roku 2016 dle statistik ČSSZ.

¹³⁶ § 39 zákona o důchodovém pojištění.

stupně, při poklesu nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 % se jedná o invaliditu druhého stupně, a o invaliditu třetího stupně se jedná při poklesu nejméně o 70 %. Výše procentní výměry invalidního důchodu je stanovena podle stupně invalidity. Potřebná doba pojištění je nižší než u důchodu starobního¹³⁷. Průměrný invalidní důchod pro invaliditu prvního stupně činí 5 944 Kč, pro invaliditu druhého stupně 6 774 Kč a průměrný invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně 10 422 Kč¹³⁸.

Starobní důchody jsou sice nejčetnější dávkou důchodového pojištění, ale historicky nejstarší dávkou důchodového pojištění jsou **důchody pozůstalostní**. Jedná se o zabezpečení při ztrátě živitele, tedy o dávky pro sirotky, vdovy a vdovce, tedy o důchod sirotčí, vdovský a vdovecký. Vdovec a vdova mají nárok na vdovecký a vdovský důchod za stejných podmínek, kterými je skutečnost, že zemřelý manžel byl poživitelem starobního nebo invalidního důchodu, nebo splnil ke dni smrti podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod nebo podmínky nároku na starobní důchod anebo zemřel následkem pracovního úrazu či na následky nemoci z povolání. Vdovský a vdovecký důchod náleží zásadně po dobu jednoho roku od smrti manžela, po uplynutí této doby pouze při splnění zákonných podmínek¹³⁹. Nárok na sirotčí důchod má nezaopatřené dítě, zemřel-li mu rodič, nebo osoba, která jej převzala do péče nahrazující péči rodičů¹⁴⁰ a tato zemřelá osoba pobírala starobní nebo invalidní důchod nebo ke dni smrti splnila podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod nebo splnila podmínky nároku na starobní důchod nebo zemřela následkem pracovního úrazu. Průměrná výše sirotčího důchodu činí 5 875 Kč, vdovského důchodu 7 434 Kč a vdoveckého 6 522 Kč.

¹³⁷ Potřebná doba pojištění podle § 40 zákona o důchodovém pojištění činí u pojištěnce ve věku do 20 let méně než jeden rok, od 20 let do 22 let jeden rok, od 22 let do 24 let dva roky, od 24 let do 26 let tři roky, od 26 let do 28 let čtyři roky a nad 28 let pět roků.

¹³⁸ Jedná se o průměrnou výši invalidního důchodu v prvním čtvrtletí roku 2016 dle statistik ČSSZ.

¹³⁹ Podle § 50 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění jsou těmito podmínkami např. péče o nezaopatřené dítě, či o dítě, které je závislé na péči jiné osoby ve stupni II až IV, nebo pečuje o svého rodiče nebo rodiče zemřelého manžela, který s ní žije v domácnosti a je závislý na péči jiné osoby ve stupni II až IV.

¹⁴⁰ § 52 zákona o důchodovém pojištění.

Důchod se skládá ze dvou složek, a to ze základní výměry a z procentní výměry¹⁴¹. Základní výměra je stanovená pevnou částkou stejnou pro všechny druhy důchodů bez ohledu na délku doby pojištění a výši výdělku a v roce 2016 činí 2 440 Kč. Naopak procentní výměra je závislá na odpracovaných letech a výši příjmů. Když činí průměrná výše starobního důchodu 11 400 Kč¹⁴², tak je patrné, že pro stanovení výše dávky důchodového pojištění je ve větší míře rozhodná právě procentní výměra. Průměrný plat učitelů na středních školách a na druhém stupni základní školy činí 28 615 Kč¹⁴³. Při zjednodušeném výpočtu podle současné právní úpravy, redukčních hranic a koeficientů může pedagogický pracovník při pobírání tohoto průměrného platu obdržet lehce nadprůměrný důchod ve výši kolem 12 000 Kč. Tento důchod by byl sice nad průměrem ČR, ale je dobré si uvědomit, že se bude jednat o více než dvojnásobný pokles příjmů oproti předchozí výdělečné činnosti.

5.4 Doplnkové penzijní produkty

Státně pojištěnecký systém sociálního zabezpečení (především z pohledu dlouhodobé sociální události - důchodové pojištění) představuje sice základní stavební prvek povinného zajištění osob pro případ dlouhodobých sociálních událostí, vedle něj však existuje řada dalších možností, kterak se osoby mohou podílet na svém zajištění do budoucna. Vedle zcela soukromých produktů různých pojišťovacích institucí se lze setkat především s běžným doplnkovým pojištěním - penzijním připojištěním.

Jedná se o doplnkový systém ke státnímu důchodovému pojištění, který je založen na dobrovolné účasti jedince, kterou stát podporuje příspěvkem ze státního rozpočtu¹⁴⁴. Původní penzijní připojištění bylo v důsledku

¹⁴¹ § 33 a § 34 zákona o důchodovém pojištění.

¹⁴² Jedná se o průměrnou výši starobního důchodu v prvním čtvrtletí roku 2016 dle statistik ČSSZ.

¹⁴³ MPSV. *Informační systém o průměrném výdělku: rok 2015 platová sfera*. [online]. Praha. 2016. [cit. 10. 8. 2016]. Dostupné z: http://www.ispv.cz/getattachment/39008d22-6bf0-48fd-b707-3f9944295c5b/CR_154_PLS-pdf.aspx?disposition=attachment.

¹⁴⁴ V roce 2016 činil státní příspěvek 90 Kč až 230 Kč podle výše měsíčního vkladu. Příspěvek ve výši 90 Kč se poskytuje při měsíčním vkladu 300 Kč a maximální příspěvek ve výši 230 Kč se poskytuje při měsíčním vkladu 1000 Kč a více. Maximální roční příspěvek ze státního rozpočtu tak činí 2 760 Kč.

důchodové reformy uzavřeno v roce 2012 a nahradilo ho již zmiňované doplňkové penzijní spoření realizované penzijními společnostmi¹⁴⁵.

Možnost přispívat zaměstnancům na spoření má také zaměstnavatel. V případě zaměstnanců ve školství existují ovšem některá omezení. Veřejné školy nemohou užít stejné metody jako výrobní a podnikatelská sféra, proto je FKSP jediným legitimním zdrojem pro příspěvky zaměstnavatele v oblasti veřejného školství. Příspěvek na penzijní spoření tak mohou poskytovat i školy z fondu kulturních a sociálních potřeb¹⁴⁶, případně ze sociálních fondů nebo dle interních mzdových pravidel, nejvýše však 90 % částky, kterou se zaměstnanec zavázal hradit¹⁴⁷, přičemž se na příspěvek placený zaměstnavatelem neposkytuje státní příspěvek. Při poskytování takového příspěvku by se jednoznačně jednalo o významný benefit pro zaměstnance ve školství.

Vyhláška o FKSP dává příspěvkovým organizacím prostor pro uvážení, jaké příspěvky a jakým způsobem budou poskytovat. Podle názoru Ing. Libnarové¹⁴⁸ by zaměstnavatel měl udělovat příspěvek všem zaměstnancům ve stejné výši bez ohledu na výši úvazku a pracovní zařazení, aby nedocházelo k diskriminaci. Každopádně nesmí docházet k libovůli při rozhodování o výši poskytnutí příspěvku a takové rozlišování musí být objektivně odůvodněno a vymezeno v interních zásadách hospodaření s FKSP. Při úvahách nad poskytováním příspěvku na penzijní připojištění je dobré si uvědomit, že ve veřejném školství jsou zákonem omezené možnosti benefitů pro zaměstnance, a proto by bylo vhodné v případě možnosti těchto benefitů využít a motivovat tak pedagogické pracovníky k lepším výkonům.

¹⁴⁵ Podle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁶ § 10 zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁷ § 12 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁸ LIBNAROVÁ, Anna. Fond kulturních a sociálních potřeb. *Účetnictví neziskového sektoru*, 2006, č. 3 [online]. [cit. 10. 8. 2016]. Dostupné z: http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d8908v11724-fond-kulturnich-a-socialnich-potreb/?search_query=LIBNAROV%C3%81%2C+A.+Fond+kulturn%C3%ADch+a+soci%C3%A1ln%C3%ADch+pot%C5%99eb.+%C3%A9A%C4%8Detnictv%C3%AD+neziskov%C3%A9ho+sektoru+%24index%3D2016&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1; LIBNAROVÁ, Anna. *Jak správně vytvářet a využívat FKSP*. Praha: Sondy, 2009. ISBN 978-80-86846-32-3.

5.5 Nemocenské pojištění

Ze systému nemocenského pojištění jsou poskytovány peněžité dávky pojištěným osobám při ztrátě příjmu v případech tzv. krátkodobých sociálních událostí, kterými jsou dočasná pracovní neschopnost z důvodu nemoci nebo úrazu či karantény, ošetřování člena rodiny, těhotenství a mateřství či péče o dítě. Účast na nemocenském pojištění zaměstnanců vzniká ze zákona a je povinná. Pro osoby samostatně výdělečně činné je nemocenské pojištění dobrovolné. Podmínkou účasti na nemocenském pojištění zaměstnanců je výkon činnosti na území ČR. Druhou podmínkou je minimální výše sjednaného příjmu, jehož hranice je v současné době stanovena na 2 500 Kč¹⁴⁹. Veškeré dávky nemocenského pojištění vyplácí okresní správa sociálního zabezpečení a hradí se ze státního rozpočtu. Ze systému nemocenského pojištění se poskytují čtyři dávky, kterými jsou nemocenské, ošetrovné, peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Nemocenské¹⁵⁰ je peněžitou dávkou nahrazující příjem pojištěnci, který je uznán dočasně práce neschopný k výkonu pojištěné činnosti. Je vypláceno od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény a náleží za jednotlivé kalendářní dny. Před výplatou nemocenské náleží zaměstnanci po dobu prvních 14 dní náhradu mzdy za pracovní dny, avšak po dobu prvních 3 dní tzv. karenční doby tato náhrada nepřislouží. Nemocenské náleží zásadně po dobu 380 dní. Po uplynutí této podpůrní doby je možné vyplácet nemocenské, pokud lékař konstatuje, že u pojištěnce lze po uplynutí podpůrní doby očekávat v krátké době nabytí jeho pracovní schopnosti. Výše nemocenského činí po celou dobu 60 % redukováného denního vyměřovacího základu. Vyměřovací základ činí započitatelný příjem zaměstnance v rozhodném období rozdělený na kalendářní dny v tomto období. Tento příjem však podléhá redukci ve třech redukčních hranicích¹⁵¹. Při dlouhodobé a trvalé pracovní neschopnosti jsou pojištěnci poskytovány dávky důchodového pojištění, konkrétně invalidní důchod.

¹⁴⁹ § 6 zákona o nemocenském pojištění.

¹⁵⁰ § 23 a násl. zákona o nemocenském pojištění.

¹⁵¹ V roce 2016 činí 1. redukční hranice 901 Kč a z této redukční hranice se pro nemocenské počítá 90 %, 2. redukční hranice činí 1 351 Kč a z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 60 %, třetí redukční hranice činí 2 701 Kč a z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30% a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží.

Na **ošetřovné**¹⁵² má nárok zaměstnanec, který nemůže pracovat z důvodu, že musí ošetřovat nemocného člena domácnosti, nebo pečovat o zdravé dítě mladší 10 let, protože školské nebo dětské zařízení bylo uzavřeno, dítěti byla nařízena karanténa, nebo osoba, která jinak o dítě pečuje, sama onemocněla. Ošetřovné je poskytováno nejdéle po dobu 9 kalendářních dnů, s výjimkou osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, poté se poskytuje nejdéle po dobu 16 kalendářních dnů. Výše ošetřovného je stejná jako u nemocenské 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu.

S přihlédnutím ke skutečnosti, že ve školství je převaha žen, stojí jistě za zmínku i dávky nemocenského pojištění poskytované v souvislosti s těhotenstvím, mateřstvím a péčí o novorozené dítě. Jedná se o dvě dávky, a to peněžitou pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. **Peněžitá pomoc v mateřství**¹⁵³ je dávkou nahrazující příjem a poskytuje se zásadně ženě, která porodila dítě, po dobu 28 týdnů, a to od počátku 8. až 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Ženě, která porodila dvě nebo více dětí, se poskytuje nejdéle po dobu 37 týdnů. Peněžitá pomoc v mateřství se poskytuje i pojištěnci, který je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, a převzal péči o dítě z důvodu, že matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat. Zákon o nemocenském pojištění rovněž umožňuje střídání matky dítěte s jejím manželem či otcem dítěte v péči o dítě, a to na základě písemné dohody. Peněžitá pomoc v mateřství se poskytuje za kalendářní dny a její výše je 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu, přičemž redukce je pro pojištěnce výhodnější než u nemocenské¹⁵⁴. **Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství**¹⁵⁵ se poskytuje zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství, mateřství nebo kojení převedena na jinou práci a z tohoto důvodu dosahuje bez svého zavinění nižšího příjmu než před převedením. Dávka se poskytuje těhotné zaměstnankyni nebo matce do konce 9. měsíce po porodu, pokud vykonávala práci, která je těmto ženám zakázána. Poskytuje se za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci a stanoví se jako rozdíl redukovaného

¹⁵² § 39 a násl. zákona o nemocenském pojištění.

¹⁵³ § 32 a násl. zákona o nemocenském pojištění.

¹⁵⁴ Částka do první redukční hranice se počítá ve výši 100 %.

¹⁵⁵ § 42 a násl. zákona o nemocenském pojištění.

denního vyměřovacího základu zjištěného ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměru jejích započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení s tím, že výše denního vyměřovacího základu se určí stejně jako u peněžité pomoci v mateřství.

5.6 Zabezpečení v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti slouží k finančnímu překlenutí nezbytné doby nezaměstnanosti a při splnění zákonných podmínek náleží uchazeči o zaměstnání ode dne podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti příslušnému Úřadu práce. Jednou ze základních podmínek je účast na důchodovém pojištění alespoň po dobu 12 měsíců za poslední dva roky před zařazením do evidence¹⁵⁶.

Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti je závislá na věku uchazeče o zaměstnání s tím, že do 50 let věku je 5 měsíců, nad 50 let do 55 let věku je 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců¹⁵⁷. Výše podpory v nezaměstnanosti se odvíjí od předchozího výdělku a je také odstupňována, kdy v prvních 2 měsících náleží ve výši 65 %, další 2 měsíce ve výši 50 % a po zbývající dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání, přičemž maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy, což v roce 2016 představuje částku ve výši 15 024 Kč¹⁵⁸.

Zaměstnanci, zaměstnavatelé i osoby samostatně výdělečně činné přispívají do státního rozpočtu na zabezpečení v nezaměstnanosti v podobě příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, který je odváděn společně s pojistným na sociální zabezpečení.

Zabezpečení v nezaměstnanosti se týká pedagogických pracovníků zejména po skončení jejich úvazků a také čerstvých absolventů pedagogických fakult. Podle statistik MPSV¹⁵⁹ jsou absolventi z oboru pedagogika a učitelství

¹⁵⁶ § 25 odst. 4 zákona o zaměstnanosti.

¹⁵⁷ § 43 zákona o zaměstnanosti.

¹⁵⁸ § 50 zákona o zaměstnanosti.

¹⁵⁹ Statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. MPSV, 2016. [cit. 10. 8. 2016]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

hned po absolventech ekonomických oborů druhou nejpočetnější skupinou absolventů evidovaných na úřadu práce, což může úzce souviset s tzv. přesluhováním pedagogických zaměstnanců, kteří mají již nárok na starobní důchod¹⁶⁰.

Se skončením úvazku na dobu určitou pedagogických pracovníků úzce souvisí problematika uzavírání pracovních smluv pouze na období školního roku, tedy od 1. 9. do 30. 6. Problém právě dvou měsíců bez zaměstnání (červenec a srpen) je vyvolán specifickými parametry školského prostředí a organizací školního roku. Pedagogičtí pracovníci se tak mnohdy ocitají bez zaměstnání a namísto zaslouženého odpočinku, dalšího vzdělávání a přípravy na nový školní rok se potýkali s existenční nejistotou. Mimo tyto negativní aspekty docházelo i ke krácení dovolené, kdy pedagogičtí pracovníci náležela dovolená pouze v poměrné části 10/12 z 8 týdnů.

Podle údajů MŠMT se tento fenomén týkal až cca 3,7 % učitelů, tj. každého 27. učitele, celkem až 4 000 učitelů¹⁶¹. Tuto problematiku se pokoušela řešit již řada ministrů školství. Byly přijaty metodické pokyny, které však neměly požadovaný efekt. Ředitele škol k propuštění učitelů na prázdniny vedla snaha o úsporu finančních prostředků, které mohly místo platů využít k jiným účelům¹⁶².

Řešení přinesla s účinností od 12. 1. 2016 až novela zákona o pedagogických pracovnících. Novela stanovila minimální dobu trvání pracovního poměru na 12 měsíců a zavedla další podmínky, čímž znemožnila dosavadní praxi úvazků na dobu určitou po dobu školního roku. Účinnost novely sice nastala již v lednu 2016, nicméně pouze pro nově sjednané pracovní smlouvy. Smlouvy uzavřené na dobu určitou před účinností této novely skončí po dohodnuté délce jejího trvání.

¹⁶⁰ Čeští učitelé versus Evropa. *Vzdělávání.cz* [online]. Dům zahraničních služeb, 9. 10. 2013 [cit. 10. 8. 2016]. Dostupné z: <http://clanky.vzdelani.cz/cesti-ucitele-versus-evropa-a5417>.

¹⁶¹ Učitelé budou mít smlouvu minimálně na 12 měsíců. *Česká škola* [online]. MŠMT, 30. 9. 2015 [cit. 10. 8. 2016]. Dostupné z: <http://www.ceskaskola.cz/2015/09/msmt-ucitele-budou-mit-smlouvu.html>

¹⁶² Vláda dnes schválila zákon, který zakáže propouštět učitele na dobu prázdnin. *Parlamentní listy.cz* [online]. ČTK, 4. 2. 2015 [cit. 10. 8. 2016]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/arena/monitor/Vlada-dnes-schvalila-zakon-ktery-zakaze-propoustet-ucitele-na-dobu-prazdnin-360356>

Podle důvodové zprávy k uváděné novele zákona o pedagogických pracovnících je práce pedagogických pracovníků dostatečně specifická na to, aby odůvodňovala stanovení speciálních pravidel sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou oproti obecné právní úpravě obsažené v zákoníku práce. Došlo sice k omezení smluvní svobody subjektů soukromého práva, nicméně tato novela přinesla posílení zásady pracovního práva zákonné ochrany práv zaměstnance. Mělo by tak dojít k posílení právní i existenční jistoty pedagogických pracovníků, stabilitě jejich zaměstnání a s tím související motivaci k profesnímu rozvoji.

5.7 Mezinárodní srovnání

Při porovnání pracovních podmínek a systému sociálního zabezpečení v sousedních zemích je nutné vzít v úvahu, že okolní státy prošly odlišným historickým vývojem a nachází se v jiném sociálním a ekonomickém postavení, stejně tak u nich existuje jiný systém sociálního, důchodového a zdravotního pojištění. Na právní úpravu sociálního zabezpečení sice dopadají koordinační nařízení EU¹⁶³, ovšem neustavují zcela jednotnou podobu sociálních systémů a podmínek sociálního zabezpečení. Nařízení upravují pouze minimální standard a uplatňování základních principů, kterými jsou rovnost zacházení, sčítání dob pojištění a zachování nabytých práv.

Ze zvláštních pracovních podmínek pro pedagogické pracovníky lze uvést např. jejich odlišný zaměstnanecký status. Obecně společenský status učitelského povolání v jednotlivých zemích je závislý na tradici a významu, který je přisuzován vzdělání ve společnosti. V tomto ohledu jsou učitelé v Rakousku státními zaměstnanci, v Německu jsou pedagogičtí zaměstnanci rovněž státními zaměstnanci, ale se zavedením kariérního systému. Naproti tomu na Slovensku, stejně jako v ČR, jsou pedagogičtí zaměstnanci zaměstnání na smluvním základu¹⁶⁴. V Polsku nalezneme kombinaci smluvního vztahu a postavení státního zaměstnance.

¹⁶³ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.

¹⁶⁴ EACEA. *Klíčové údaje o učitelích a ředitelích škol v Evropě*. Brussels: European Commission, 2013. ISBN 978-92-9201-457-5.

Postavení učitele jako státního zaměstnance, tedy státní služba, přináší nepochybně skutečnou jistotu zaměstnání vykonávající veřejnou službu. V takovém případě mají učitelé obdobné postavení jako státní úředníci. Naproti tomu v případě smluvního základu se na pracovní vztah pedagogického zaměstnance uplatňují obecné předpisy platné stejnou měrou pro všechny zaměstnance bez zásadního odlišení, zda zaměstnanci poskytující veřejné služby či soukromé, resp. výrobní. U zaměstnání na smluvním základě může docházet k menší jistotě zaměstnanců, ale na druhou stranu může operativněji reagovat na potřeby smluvních stran a uzavřít např. pouze částečný úvazek.

Jak již bylo uvedeno v předchozí kapitole, ČR se potýká se značnou nezaměstnaností absolventů pedagogických fakult. Pedagogický pracovník je na začátku své kariéry postaven před nelehký úkol – najít volné pracovní místo a čelí dalším výzvám. Proto v Německu, Rakousku a na Slovensku jsou zavedeny národní programy uvádění do praxe pro začínající učitele s cílem pomoci začínajícím učitelům zvyknout si na nové povolání a snížit tak pravděpodobnost, že svoji profesi předčasně opustí.

5.8 Mzdové otázky

Po kapitolách o stanovení platu zaměstnanců ve školství vyvstaly další otázky z této oblasti spojené se sociálním zabezpečením. Plat pracovníků ve školství je stanoven tarifně. Z pohledu postavení zaměstnanců ve školství může být hodnotné srovnání - komparace platových a mzdových podmínek, a to v podobě poměrování výše průměrné mzdy v České republice, výši minimální mzdy a taktéž výši životního a existenčního minima.

Průměrná hrubá měsíční nominální mzda dle Českého statistického úřadu v první čtvrtletí roku 2016 činila 26 480 Kč¹⁶⁵. ČSÚ tento údaj počítá z mezd, do kterých se zahrnují základní mzdy a platy, příplatky a doplátky ke mzdě nebo platu, odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. Jedná se o hrubé mzdy, tj. před snížením o pojistné

¹⁶⁵ Mzdy a náklady práce. *Český statistický úřad* [online]. 13. 7. 2016 [cit. 10. 8. 2016]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/prace_a_mzdy_prace

na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky. Lze tedy vypožorovat, že průměrná mzda pedagogického pracovníka se nalézá pod průměrnou mzdou v ČR, což nepůsobí příliš motivačně pro vstup do pedagogického povolání, s přihlédnutím ke skutečnosti, že pedagogický pracovník získává kvalifikaci studiem na vysoké škole.

Minimální mzda představuje nejnižší přípustnou výši odměny za práci v pracovněprávním vztahu a je určena nařízením vlády¹⁶⁶ ve výši 11 000 Kč za měsíc nebo 66 Kč za hodinu. Smyslem stanovení minimální mzdy je zejména ochrana zaměstnance, kterému má zajistit, aby příjmy neklesly pod sociálně akceptovatelnou úroveň. Zároveň zaručení minimální mzdy má motivovat k vyhledávání práce namísto příjmu sociálních dávek. Z pohledu zaměstnavatele má zajišťovat rovné podmínky mzdové konkurence a má být ochranou proti nekalé soutěži vzniklé výplatou příliš nízkých mezd.

Životní a existenční minimum jsou zákonem definované částky¹⁶⁷, které jsou využívány zejména v oblasti státní sociální podpory¹⁶⁸ a pomoci v hmotné nouzi¹⁶⁹. Životní minimum je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb a pro jednotlivce činí 3 410 Kč. Existenční minimum je minimální hranicí peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití a činí 2 200 Kč. Částky životního a existenčního minima jsou shodné pro všechny osoby napříč společností (výměra se může měnit s ohledem na domácnost, snahu jednotlivce o zlepšení podmínek apod.).

¹⁶⁶ Jedná se o Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁷ Jedná se o zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁸ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁹ Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.

6 VYTVÁŘENÍ A ROZSAH PRACOVNÍCH PODMÍNEK

Konkrétní podoba pracovních podmínek vždy souvisí s účastníky pracovních vztahů, meritorně pak s charakterem zaměstnavatele. Základní podobu pracovních podmínek nastiňuje, vytváří a garantuje zákonodárce. V rámci případné smluvní volnosti stran si mohou další podmínky výkonu práce smluvní strany upravit odlišně tak, aby jim více odpovídaly jejich požadavkům, a to běžně v individuálních smlouvách a dohodách a popř. za účasti zástupce zaměstnanců (odborové organizace) v kolektivní smlouvě.

V kontextu další úpravy pracovních podmínek nelze opomenout tzv. benefity, tj. povětšinou nepeněžní motivační a hodnotící prostředky, které vylepšují ekonomické, kulturní a často i sociální postavení zaměstnance. Pod pojmem benefit lze obecně rozumět různé zaměstnanecké výhody, které jsou fakticky složky odměny za práci (ne vždy peněžní) poskytované navíc k různým formám peněžité odměny¹⁷⁰. Benefity zahrnují i položky, které není možné vnímat jako přímou odměnu za práci, ale které přesto zaměstnanci přiznávají vylepšení sociálně-ekonomický status. K benefitům lze řadit např. příspěvky zaměstnavatele na stravování, příspěvky na dopravu zaměstnanců, příspěvky na další vzdělávání (např. jazykové kurzy, a pod.).

Rozsah od zákonem dané odlišné úpravy v jednotlivých pracovních vztazích bude vázán především na možnou autonomní sféru smluvní volnosti stran. Zde se patrným stává rozlišení školství na veřejné a soukromé. Zatímco veřejné školství, a úpravu např. platových podmínek, ovládá zásada vázanosti právem (s ohledem na získávání prostředků z veřejných rozpočtů), pak v soukromém sektoru se autonomii vůle stran široké meze nekladou. Na druhou stranu však ve veřejném školství zákon zaměstnancům garantuje v celé řadě případů zlepšené pracovní podmínky bez toho, aby musely být smluvně dohodnuty (na rozdíl se soukromým sektorem). Předně se může jednat o výši příplatků, na které mají zaměstnanci nárok, a pod. (např. v případě suplování, kdy zaměstnanec vykonává přímo pedagogickou činnost

¹⁷⁰ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 1. vyd., Praha: Grada, 2007, s. 595.

nad rozsah dříve stanovený ředitelem školy, bude zaměstnanci náležet příspěvek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah, přičemž se stále ještě nemusí jednat o přesčasovou práci).

K odlišené úpravě pracovních podmínek, ať již v soukromém, nebo veřejném sektoru, může dojít v důsledku úspěšného kolektivního vyjednávání prostřednictvím uzavření tzv. kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva běžně obsahuje normativní část, ze které vyplývají (a mohou vyplývat) práva, nikoliv nové povinnosti, zaměstnanců.¹⁷¹ K uzavření kolektivní smlouvy za zaměstnance má zákonný mandát pouze příslušná odborová organizace, žádný jiný zástupce zaměstnanců.

Obsahem kolektivní smlouvy může být např. garance čerpání některých prostředků z Fondu sociálních a kulturních potřeb, jako např. příspěvek na penzijní připojištění, ale taktéž právo na další překážky v práci. V kolektivních smlouvách se běžně objevuje sjednání tzv. indispozičního volna (sick day)¹⁷². Indispozičním volnem možno rozumět specifickou omluvitelnou překážku v práci založenou nad rámec zákonem garantovaného rozsahu omluvitelných překážek v práci¹⁷³, a to za účelem vyléčení se bez nutnosti prokazatelné návštěvy lékaře. Jde tedy o volno z titulu zdravotního stavu, po dobu kterého mohou zaměstnanci zůstat doma (popř. na jiném místě), aniž by po zaměstnanci byl vyžadovaný doklad o dočasně pracovní neschopnosti.¹⁷⁴ Běžně se jedná o překážku v práci s náhradou mzdy nebo platu. Výše náhrady však závisí na dohodě v kolektivní smlouvě.

Úprava pracovních podmínek zaměstnanců prostřednictvím kolektivní smlouvy má v českém pracovním právu svoje neopomenutelné místo. Z pohledu českého právního prostředí a českých školských zaměstnanců může být velice zajímavým zjištěním zahraniční přístup k realizaci práva na stávku, jako nástroje a prostředku *ultima ratio* v procesu kolektivního vyjednávání. Zatímco českých zaměstnancům ve školách není bráněno

¹⁷¹ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 22. listopadu 1994, sp. zn. 6 Cdo 94/94.

¹⁷² Nebudeme se zde zabývat otázkou, do jaké míry je sjednávání indispozičního volna s souladu s principy dobré správy a dobrého hospodáře správce veřejných rozpočtů, ale vyjdeme z praxe, z které plyne, že sjednávání indispozičního volna problémů nečiní.

¹⁷³ Blíže viz zákoník práce ust. § 191 a násl. a nařízení Vlády ČR č. 590/2006 sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

¹⁷⁴ CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích*. 2., aktualiz. a rozš. vyd., Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 178.

v zájmu uzavření kolektivní smlouvy a smluvní úpravy pracovních podmínek stávkovat, pak např. ve Spolkové republice Německo je tomu zcela odlišně. Podstatou rozdílu je vnímání postavení zaměstnance. Zatímco v České republice učitel statut státního zaměstnance nemá (nedopadá na něj působnost služebního zákona¹⁷⁵), tak podle spolkových předpisů disponuje učitel postavením státního zaměstnance. Z postavení učitelů jako státních zaměstnanců pak vyplývá německý přístup k jejich právu na stávku - obecně mají učitelé zakázáno stávkovat. Z rozhodnutí německých soudů vyplývá, že právo na stávku nemohou učitelé vykonávat nejen z důvodu jejich příslušnosti k státním zaměstnancům, ale rovněž z důvodu případného rozporu a porušení mezinárodními normami garantovaného práva na vzdělání dotčených studentů.¹⁷⁶

¹⁷⁵ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷⁶ OVG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 7. März 2012 - 3d A 317/11.O.

ZÁVĚR

Pracovní podmínky ve školství vykazují v celé řadě bodů společný charakter a úpravu s pracovními podmínkami jakýchkoliv jiných zaměstnanců. Specifická pravidla vyplývají na povrch tam, kde je třeba respektovat zvláštní povahu činnosti zaměstnanců ve školství, a to navíc s ohledem na zajištění agendy škol a školských zařízení soukromými školami, resp. školami, jejichž náklady na provoz jsou plně hrazeny z veřejných rozpočtů. Od běžných zaměstnanců soukromého sektoru se budou pedagogičtí zaměstnanci lišit např. výší zákonné dovolené, rozsahem pracovní doby, po kterou jsou povinni vykonávat aktivně přímou pedagogickou činností, popř. stanovením výše odměny za práci (dle platových tabulek - vyjma soukromé školství).

Komplex pracovních podmínek ve školství lze určitým způsobem upravit jak jednostranně zaměstnavatelem (vnitřním předpisem), tak smluvně, a to ať již v individuálním ujednání zaměstnavatele se zaměstnancem, nebo hromadně v kolektivní smlouvě.

Při zamyšlení nad specifícností oblasti školství, s ohledem na různé pracovní podmínky, krystalizuje jako základní prvek pracovních podmínek finanční agenda, resp. financování a prostředky na platy a další benefity. Vzhledem k tomu, že právo na vzdělání osob realizuje stát především prostřednictvím veřejného školství, má finanční - rozpočtová stránka věci kruciólní význam. Bez dostatečného finančního zajištění by nebylo myslitelné nejen zlepšovat základní podmínky odměňování zaměstnanců, a tím zvyšování atraktivnosti školství pro zaměstnance, tak i možnost poskytování dalších benefitů. Vzhledem k dlouhodobě nízkému objemu finančních prostředků ve školství, musí být vhodně zvažováno především optimální nastavení odměňovacího systému.

SUMMARY

Working conditions in the area of education, in many aspects, are similar to working conditions of employees in other areas. Nevertheless, there are moments when particular aspects of work of employees in the area of education need to be taken into consideration bearing in mind the specific agenda of schools, both private and public, whose expenses are covered by public sources. These aspects that differentiate employees in the field of education from any other employees are e.g. holiday allowance, working hours, remuneration, etc.

The working conditions can differ in public schools sector (salary) and in private schools sector (wages). Finances represent a very important aspect playing a substantial role in creating a good and incentive working environment. Financial agenda, i.e. financial sources, salaries, and other benefits, seem to be the most important element of working conditions in the area of education. The state ensures the right to education mostly through public schools, therefore, financial and budget aspects are of crucial importance. Making work in the area of education more attractive for (prospective) employees and providing further benefits would not be conceivable without sufficient financial sources. Given a long-term limited budget in education, remuneration appears to play an essential part in the working conditions of employees in education.

LITERATURA A DALŠÍ POUŽITÉ ZDROJE

- ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 1. vyd., Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 9788024714073.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 9788074002830.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*, 1. vyd., Praha: C. H. Beck, 2012, 559 s. ISBN 9788074003479.
- EACEA. *Klíčové údaje o učitelích a ředitelích škol v Evropě*. Brussels: European Commission, 2013. ISBN 9789292014575.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s. ISBN 9788021080218.
- GREGOROVÁ, Zdeňka, GALVAS, Milan. *Sociální zabezpečení*. 2. vyd., Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 8021036869.
- CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích*. 2., aktualiz. a rozš. vyd., Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 9788073579746.
- KOČIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Psyché (Grada), Grada Publishing a.s., 2010, 125 s. ISBN 9788024724973.
- LIBNAROVÁ, Anna. *Jak správně vytvářet a využívat FKSP*. Praha: Soudy, 2009. ISBN 9788086846323.
- POLÁKOVÁ, Hana. *Zákon o pedagogických pracovnících a předpisy související: s výkladem*. 2., aktualiz. vyd., Žďár nad Sázavou: Fakta, 2012, 243 s. ISBN 9788090382381.
- PRŮCHA, Jan. *Učitel: současné poznatky o profesi*. 1. vyd., Praha: Portál, 2002, 160 s. ISBN 8071786217.
- PUŠKINOVÁ, Monika. *Právo pro ředitele škol v kostce*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, 323 s. ISBN 9788074783975.
- ŠIKÍŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, 2012, 208 s. ISBN 9788024741512.
- ŠIKÝŘ, Martin, David BOROVEC a Irena TROJANOVÁ. *Personalistika v řízení školy*. 1. vyd., Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 199 s. ISBN 9788073579012.

- ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd., Olomouc: ANAG, c2014, 551 s. ISBN 9788072638871.
- TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vyd., Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 9788074004735.
- VALENTA, Jiří. *Školské zákony a prováděcí předpisy s komentářem*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013, 999 s. ISBN 9788072639748.
- WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. 1. vyd., Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, 931 s. ISBN 9788073577506.

Elektronické zdroje:

- LIBNAROVÁ, A. Fond kulturních a sociálních potřeb. *Účetnictví neziskového sektoru*, 2006, č. 3, [online]. [cit. 10. 8. 2016]. Dostupné z: http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d8908v11724-fond-kulturnich-a-socialnich-potreb/?search_query=LIBNAROV%C3%81%2C+A.+Fond+kulturn%C3%ADch+a+soci%C3%A1ln%C3%ADch+pot%C5%99eb.+%C3%9A%C4%8Detnictv%C3%AD
- Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 10. 8. 2016]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/>
- Čeští učitelé versus Evropa. *Vzdělávání.cz* [online]. Dům zahraničních služeb, 9. 10. 2013 [cit. 10. 8. 2016]. Dostupné z: <http://clanky.vzdelani.cz/cesti-ucitele-versus-evropa-a5417>.
- Metodická informace - kvalifikovanost dle zákona o pedagogických pracovnících. [cit. 27. 8. 2016]. Dostupné z: http://www.csicr.cz/cz/Poradna-QL/Poradna/Informace-pro-skoly/Metodicka-informace-kvalifikovanost-dle-zakona-o-p#_ftn1
- Metodický výklad k odměňování (č.j. msmt-11705/2013-201). [online]. [cit. 10. 8. 2016]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/metodicky-vyklad-k-odmenovani-c-j-msmt-11705-2013-201>
- Metodický výklad Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy k novele zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. [cit. 27. 8. 2016]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/file/34286_1_1/
- Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 10. 8. 2016]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/>

- MPSV. *Informační systém o průměrném výdělku: rok 2015 platová sféra*. [online]. Praha. 2016. [cit. 10. 8. 2016]. Dostupné z: http://www.ispv.cz/getattachment/39008d22-6bf0-48fd-b707-3f9944295c5b/CR_154_PLS-pdf.aspx?disposition=attachment
- MŠMT. *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR na období 2015-2020*. [online]. Praha. 2015. [cit. 10. 8. 2016]. Dostupný z: http://www.msmt.cz/file/35188_1_1/
- Sněmovního tisku č. 874 Novela z. o specifických zdravotních službách - EU. [online]. [cit. 10. 9. 2016]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=874>
- Statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. MPSV, 2016. [cit. 10. 8. 2016]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>
- Učitelé budou mít smlouvu minimálně na 12 měsíců. *Česká škola* [online]. MŠMT, 30. 9. 2015 [cit. 10. 8. 2016]. Dostupné z: <http://www.ceskaskola.cz/2015/09/msmt-ucitele-budou-mit-smlouvu.html>
- Vláda dnes schválila zákon, který zakáže propouštět učitele na dobu prázdnin. *Parlamentní listy.cz* [online]. ČTK, 4. 2. 2015 [cit. 10. 8. 2016]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/arena/monitor/Vlada-dnes-schvalila-zakon-ktery-zakaze-propoustet-ucitele-na-dobu-prazdnin-360356>
- Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Sněmovní tisku č. 903 ze dne 9. 9. 2016. [online] Digitální depozitář Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky [cit. 19. 10. 2016]. Dostupné z: <file:///C:/Users/RLZ1/Downloads/t090300.pdf>

Právní předpisy:

- Informace orgánů a institucí Evropské unie (2007/ C 303/01) Listina základních práv Evropské unie práv [online]. [cit. 14. 8. 2016]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2007:303:FULL&from=CS>
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 8. 2016].

- Sdělení federálního shromáždění č. 104/1991 Sb., o Úmluvě o právech dítěte. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 14. 8. 2016].
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy, vyhlášené ve Sbírce mezinárodních smluv dne 11. ledna 1991 poč. č. 411/1991 Sb. m. s., In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 8. 2016].
- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění zákona č. 162/1998 Sb. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 14. 8. 2016].
- Všeobecné deklaráce lidských práv [online]. [cit. 14. 8. 2016]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>
- Zákon č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnicích a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

- Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.
- Nářízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.
- Nářízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 8. 2016].
- Nářízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 8. 2016].
- Nářízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 8. 2016].
- Vyhláška č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 11. 8. 2016].
- Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 19. 8. 2016].

Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Sněmovní tisk č. 903 ze dne 9. 9. 2016. [online] *Digitální depozitář Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky* [cit. 19. 10. 2016]. Dostupné z: <file:///C:/Users/RLZ1/Downloads/t090300.pdf>

Smlouva o fungování EU (konsolidované znění). [cit. 19. 8. 2016]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=CS>

Judikatura:

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 22. listopadu 1994 sp. zn. 6 Cdo 94/94.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. února 1998 sp. zn. 2 Cdon 1683/97.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. prosince 2007 sp. zn. 21 Cdo 3488/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. dubna 2008 sp. zn. 21 Cdo 854/2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. prosince 2008 sp. zn. 21 Cdo 5447/2007

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. července 2011 sp. zn. 21 Cdo 1913/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. února 2015 sp. zn. 21 Cdo 550/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. července 2015 sp. zn. 21 Cdo 3145/2014.

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. prosince 2014 sp. zn. 21 Cdo 4540/2014.

OVG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 7. März 2012 - 3d A 317/11.O.

PŘÍLOHA Č. 1 (pozn.: neúplný výběr)¹⁷⁷

Zařazení prací do povolání a platových tříd (zdroj: Metodický výklad č. 11705/2013-201 k odměňování pedagogických pracovníků a ostatních zaměstnanců škol a školských zařízení a jejich zařazování do platových tříd podle katalogu prací; nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě)

ZAŘAZOVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ DÍL 2.16 VÝCHOVA A VZDĚLÁVÁNÍ

2.16.01 UČITEL

UČITEL MATEŘSKÉ ŠKOLY

8. platová třída

1. Vzdělávací a výchovná činnost směřující k získávání vědomostí, dovedností a návyků dětí v mateřské škole podle vzdělávacího programu.

9. platová třída

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

10. platová třída

1. Tvorba a koordinace školního vzdělávacího programu mateřské školy nebo tvorba vzdělávacích programů pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami a individuálních vzdělávacích programů.

11. platová třída

1. Tvorba koncepce rozvoje školních vzdělávacích programů mateřských škol včetně jejich koordinace v regionu.

¹⁷⁷ Jedná se o neúplný a ilustrační výběr – kompletní metodika je dostupná na adrese <http://www.msmt.cz/dokumenty/metodicky-vyklad-k-odmenovani-c-j-msmt-11705-2013-201>

12. platová třída

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

UČITEL, UČITEL PRAKTICKÉHO VYUČOVÁNÍ A UČITEL ODBORNÉHO VÝCVIKU (bývalý „mistr odborné výchovy“) ZÁKLADNÍ ŠKOLY, ZÁKLADNÍ UMĚLECKÉ ŠKOLY, STŘEDNÍ ŠKOLY, KONZERVATOŘE, VYŠŠÍ ODBORNÉ ŠKOLY A ŠKOLY (TŘÍDY) SAMOSTATNĚ ZŘÍZENÉ PRO DĚTI, ŽÁKY A STUDENTY SE SPECIÁLNÍMI VZDĚLÁVACÍMI POTŘEBAMI

9. platová třída

2. Vzdělávací a výchovná činnost v odborném výcviku při přípravě žáků v oborech středního vzdělání s výučním listem.

3. Vzdělávací a výchovná činnost v praktickém vyučování v předmětech, jejichž obsahovou náplní je řízení silničních motorových vozidel, zaměřená na přípravu žáků a studentů k získání řídičského oprávnění k řízení motorových vozidel.

10. platová třída

2. Vzdělávací a výchovná činnost v praktickém vyučování v oborech středního vzdělání s maturitní zkouškou nebo v odborném výcviku v náročných oborech středního vzdělání s výučním listem.

11. platová třída

2. Vzdělávací a výchovná činnost zaměřená na získávání vědomostí a dovedností ve všeobecně-vzdělávacích nebo odborných předmětech podle školního vzdělávacího programu, podle vzdělávacího programu vyšší odborné školy nebo podle individuálních vzdělávacích plánů ve spolupráci s dalšími odborníky a dalších metodických doporučení z oblasti pedagogiky a psychologie.

3. Vzdělávací a výchovná činnost v praktickém vyučování v náročných oborech středního vzdělání s maturitní zkouškou a v oborech vyššího odborného vzdělání.

4. Komplexní koordinace vzdělávání v praktickém vyučování nebo v odborném výcviku střední školy nebo v praktické přípravě vyšší odborné školy se znalostmi a dovednostmi z jiných oborů vzdělání a s teoretickým vyučováním.

5. Vzdělávací činnost v systému dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků zaměřená na oblasti pedagogiky, psychologie, teorie výchovy a didaktiky aj. oblastí podle vzdělávacích programů akreditovaných v systému dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.

12. platová třída

1. Komplexní vzdělávací a výchovná činnost ve všeobecně-vzdělávacích nebo odborných předmětech spojená s tvorbou a průběžnou aktualizací pedagogické dokumentace, kterou pedagogický pracovník vytváří, a podle níž postupuje při výkonu své přímé pedagogické činnosti nebo spojená s tvorbou a průběžnou aktualizací individuálních vzdělávacích plánů.

2. Tvorba koncepcí rozvoje oboru středního vzdělání s výučním listem nebo skupiny příbuzných oborů.

3. Komplexní vzdělávací činnost v systému dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků spojená s tvorbou vzdělávacích programů akreditovaných v systému dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a jejich evaluací.

13. platová třída

1. Tvorba koncepce rozvoje oboru středního vzdělání s maturitní zkouškou nebo oboru vzdělání ukončeného absolutoriem nebo rámcových vzdělávacích programů.

2. Specializovaná metodologická činnost v oblasti pedagogiky a psychologie, k jejímuž výkonu je nezbytné získání specializace stanovené zvláštním právním předpisem.

3. Tvorba a koordinace mezinárodních projektů zaměřených na vzdělávání a výchovu a projektů dalšího vzdělávání přesahujících rámec škol, tvorba a koordinace vzdělávacích programů vyšších odborných škol.

14. platová třída

1. Tvorba koncepcí celostátních nebo mezinárodních programů vzdělávání.

2.16.02 VYCHOVATEL

VYCHOVATEL ŠKOLNÍ DRUŽINY, ŠKOLNÍHO KLUBU

8. platová třída

1. Vychovatelská činnost zaměřená na rozvoj osobnosti dětí, žáků nebo studentů, jejich zájmů, znalostí a tvořivých schopností probíhající v zájmovém vzdělávání podle programu činnosti školského nebo jiného zařízení.

9. platová třída

1. Komplexní vychovatelská činnost ve školách a školských nebo jiných zařízeních rozvíjející zájmy, znalosti a tvořivé schopnosti dětí, žáků i studentů nebo specificky rozvíjející osobnost dítěte nebo žáka i studenta včetně využívání variantních výchovných metod a hodnocení jejich účinnosti.

2. Odborné usměrňování zájmového vzdělávání specializovanými metodami výchovné práce, například vůči dětem a žákům se speciálními vzdělávacími potřebami.

10. platová třída

1. Komplexní výchovná, vzdělávací, diagnostická a preventivní činnost zaměřená na celkový rozvoj osobnosti nebo na socializaci, resocializaci a reedukaci včetně navrhování cílených opatření k optimalizaci procesu výchovy a vzdělávání v rámci školy, školského nebo jiného zařízení.

2. Koordinace protidrogové prevence v rámci příslušného zařízení.

3. Koordinace činnosti vychovatelů ve výchovných skupinách ve školách a školských zařízeních.

VYCHOVATEL V ZAŘÍZENÍCH PRO VÝKON ÚSTAVNÍ VÝCHOVY, OCHRANNÉ VÝCHOVY A PREVENTIVNĚ VÝCHOVNÉ PÉČE

9. platová třída

3. Komplexní výchovná a vzdělávací činnost ve školách nebo ve školských zařízeních pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy a pro preventivně-výchovnou péči zaměřenou na specifické potřeby dětí, žáků nebo studentů se speciálními vzdělávacími potřebami.

4. Provádění vstupní a průběžné pedagogické diagnostiky, návrhů výchovných a vzdělávacích opatření a zpracovávání podkladů pro koncepci výchovné a vzdělávací činnosti dětí, žáků, studentů nebo klientů se speciálními vzdělávacími potřebami.

10. platová třída

1. Komplexní výchovná, vzdělávací, diagnostická a preventivní činnost zaměřená na celkový rozvoj osobnosti nebo na socializaci, resocializaci a reedukaci včetně navrhování cílených opatření k optimalizaci procesu výchovy a vzdělávání v rámci školy, školského nebo jiného zařízení.
2. Koordinace protidrogové prevence v rámci příslušného zařízení.
3. Koordinace činnosti vychovatelů ve výchovných skupinách ve školách a školských zařízeních.
6. Vyhodnocování výsledků speciálněpedagogických diagnostických vyšetření a navrhování dalších postupů a opatření.

11. platová třída

1. Metodická a specializovaná poradenská činnost poskytovaná vychovatelům, tvorba výchovných a vzdělávacích dokumentů, evaluačních nástrojů a preventivních programů. Preventivní, primárně diagnostická a konzultační činnost, koordinace aplikace speciálně- pedagogických postupů, nových výchovných metod a metod z jiných odvětví.
2. Samostatné zajišťování výchovné a vzdělávací činnosti při uplatnění speciálně- pedagogických postupů. Samostatné provádění specifických pedagogických vyšetření a dalších vysoce náročných pedagogických činností.
4. Vytváření programů integrace a inkluze dětí, žáků nebo studentů se speciálními vzdělávacími potřebami v daném zařízení, poskytování pedagogických konzultačních činností.

12. platová třída

1. Stanovování a aplikace účinných diagnostických a výchovných metod a postupů v diagnostických ústavech a v diagnostických odděleních ústavů sociální péče ve spolupráci s pediatrií, neurologií, psychiatrií a psychologií.

2. Stanovování diagnostických a výchovných postupů při výkonu ústavní, ochranné nebo preventivně-výchovné péče nebo při náročné výchovné práci s adolescenty, spojených s řešením problémů osob v krizových a mezních životních situacích ve spolupráci s odborníky z jiných odvětví.

VYCHOVATEL V DOMOVECH MLÁDEŽE

8. platová třída

1. Vychovatelská činnost zaměřená na rozvoj osobnosti dětí, žáků nebo studentů, jejich zájmů, znalostí a tvořivých schopností probíhající v zájmovém vzdělávání podle programu činnosti školského nebo jiného zařízení.

9. platová třída

1. Komplexní vychovatelská činnost ve školách a školských nebo jiných zařízeních rozvíjející zájmy, znalosti a tvořivé schopnosti dětí, žáků i studentů nebo specificky rozvíjející osobnost dítěte nebo žáka i studenta včetně využívání variantních výchovných metod a hodnocení jejich účinnosti.

2. Odborné usměrňování zájmového vzdělávání specializovanými metodami výchovné práce, například vůči dětem a žákům se speciálními vzdělávacími potřebami.

10. platová třída

1. Komplexní výchovná, vzdělávací, diagnostická a preventivní činnost zaměřená na celkový rozvoj osobnosti nebo na socializaci, resocializaci a reedukaci včetně navrhování cílených opatření k optimalizaci procesu výchovy a vzdělávání v rámci školy, školského nebo jiného zařízení.

2. Koordinace protidrogové prevence v rámci příslušného zařízení.

3. Koordinace činnosti vychovatelů ve výchovných skupinách ve školách a školských zařízeních.

11. platová třída

1. Metodická a specializovaná poradenská činnost poskytovaná vychovatelům, tvorba výchovných a vzdělávacích dokumentů, evaluačních nástrojů

a preventivních programů. Preventivní, primárně diagnostická a konzultační činnost, koordinace aplikace speciálně pedagogických postupů, nových výchovných metod a metod z jiných odvětví.

4. Vytváření programů integrace a inkluze dětí, žáků nebo studentů se speciálními vzdělávacími potřebami v daném zařízení, poskytování pedagogických konzultačních činností.

12. platová třída

2. Stanovování diagnostických a výchovných postupů při výkonu ústavní, ochranné nebo preventivně-výchovné péče nebo při náročné výchovné práci s adolescenty, spojených s řešením problémů osob v krizových a mezních životních situacích ve spolupráci s odborníky z jiných odvětví.

12. platová třída, vychovatel, metodik pro vzdělávání (povolání č. 2.16.07)

1. Metodická a specializovaná poradenská činnost poskytovaná pedagogům a tvorba preventivních programů.

2.16.03 SPECIÁLNÍ PEDAGOG

11. platová třída

1. Kontaktní činnosti zaměřené na jedince a skupiny dětí, žáků a studentů se zvýšeným rizikem školní neúspěšnosti nebo vzniku problémů v osobnostním a sociálním vývoji.

2. Provádění speciálněpedagogických nápravných, edukačních, reedukačních a kompenzačních činností s jedinci i skupinami dětí, žáků nebo studentů.

3. Speciálněpedagogické poradenství v oblasti nápravných, edukačních, reedukačních a kompenzačních postupů, prevence poruch chování, negativních jevů v sociálním vývoji a v oblasti vzdělávací dráhy a vedení programů prevence sociálně patologických jevů.

4. Příprava a odborné vedení speciálněpedagogických vycvikových, preventivních, vzdělávacích a dalších programů osobnostního rozvoje.

5. Etopedické, logopedické, somatopedické, psychopedické, tyflopeditické a další specializované vyšetření dětí, žáků, studentů nebo klientů se zdravotním postižením a provádění nápravy nebo psychoterapeutických činností

zaměřených na odstraňování nebo zmírnění poruch učení a chování. Zpracovávání programů integrace a inkluze dětí, žáků, studentů nebo klientů se speciálními vzdělávacími potřebami.

12. platová třída

1. Provádění komplexní speciálněpedagogické diagnostiky, náročných nápravných, reedukačních a kompenzačních činností s dětmi, žáky, studenty nebo klienty se zdravotním postižením a náročného speciálněpedagogického poradenství při řešení problémů ve vývoji a vzdělávání dětí, žáků a studentů se zdravotním postižením ve škole a v rodině.
2. Metodická a koordinační činnost v oblasti speciálněpedagogických preventivních a poradenských služeb ve školství.
3. Samostatná aplikace logopedických, etopedických, somatopedických, psychopedických, tyflopédických a dalších diagnostických postupů a metodik stimulační, edukace, reedukace, kompenzace a aplikace vzdělávacích činností s dětmi, žáky, studenty nebo klienty se speciálními vzdělávacími potřebami a poskytování specializované péče osobám se zdravotním postižením a znevýhodněním speciálněpedagogickými metodami nebo rehabilitačními metodami a ve spolupráci a v návaznosti na jiná odvětví. Tvorba koncepce vyučování prostorové orientace a samostatného pohybu zrakově postižených podle akreditovaných vzdělávacích programů.

13. platová třída

1. Tvorba zásadních koncepcí systému speciálněpedagogických preventivních a poradenských služeb ve školství a sestavování prognóz včetně případného poskytování nejnáročnějších speciálněpedagogických služeb (speciálněpedagogická diagnostika, tvorba a uplatňování nových speciálněpedagogických metod).

2.16.04 PEDAGOG VOLNÉHO ČASU

8. platová třída

1. Výchovná a vzdělávací činnost zaměřená na oblast zájmového vzdělávání dětí, žáků, studentů, mládeže nebo pedagogických pracovníků a dalších

dospělých zájemců se všeobecným zaměřením na rozvoj jejich zájmů, znalostí, tvořivých schopností, probíhající podle rámcového plánu činnosti školského zařízení.

9. platová třída

1. Výchovná a vzdělávací činnost zaměřená na oblast zájmového vzdělávání dětí, žáků, studentů, mládeže nebo pedagogických pracovníků a dalších dospělých zájemců s odborným zaměřením na jejich celkový i specifický rozvoj.
2. Provádění informační a konzultační činnosti a odborné pomoci v oblasti zájmového vzdělávání pro školy, školská zařízení, občanská sdružení a další zájemce. Organizace soutěží, přehlídek, soustředění, pobytů a táborové činnosti pro děti, žáky, studenty, mládež nebo pedagogické pracovníky a další dospělé zájemce.

10. platová třída

1. Komplexní pedagogická, primárně diagnostická a preventivní činnost v oblasti zájmového vzdělávání včetně prevence sociálně patologických jevů a prevence bezpečnosti a ochrany zdraví dětí, žáků, studentů, mládeže nebo pedagogických pracovníků a dalších dospělých zájemců.
2. Tvorba programů, poskytování metodické a konzultační činnosti a specializované odborné pomoci subjektům působícím v oblasti zájmového vzdělávání a volného času. Zajišťování péče o talenty.

11. platová třída

1. Tvorba obecných celostátních nebo krajských forem a metod ve výchově a vzdělávání v oblasti zájmového vzdělávání dětí, žáků, studentů, mládeže nebo pedagogických pracovníků a dalších dospělých zájemců.
2. Komplexní metodická a koordinační činnost v oblasti výchovy a vzdělávání a dalšího vzdělávání pracovníků.

12. platová třída

1. Tvorba celostátní nebo krajské koncepce rozvoje jednotlivých oblastí zájmového vzdělávání a volného času dětí, žáků, studentů, mládeže, pedagogických pracovníků a dalších dospělých zájemců (například oblasti

spontánních aktivit a prevence sociálně patologických jevů, pravidelné činnosti, příležitostných a zájmových aktivit, pobytových akcí a environmentálního vzdělávání).

2. Komplexní tvorba, realizace a podpora mezinárodních programů a projektů v oblastech zájmového vzdělávání.

13. platová třída

1. Tvorba komplexní celostátní koncepce rozvoje oblasti zájmového vzdělávání.

2.16.05 ASISTENT PEDAGOGA

4. platová třída

1. Přímá pedagogická činnost spočívající v pomocných výchovných pracích zaměřených na zkvalitnění společenského chování dětí, žáků nebo studentů.

2. Přímá pedagogická činnost spočívající v pomocných výchovných pracích zaměřených na vytváření základních pracovních, hygienických a jiných návyků.

5. platová třída

1. Provádění rutinních prací při výchově dětí a žáků nebo studentů, upevnování jejich společenského chování, pracovních, hygienických a jiných návyků, péče a pomoc při pohybové aktivizaci dětí a žáků nebo studentů.

6. platová třída

1. Výchovné práce zaměřené na zkvalitnění společenského chování dětí, žáků nebo studentů.

2. Výchovné práce zaměřené na vytváření základních pracovních, hygienických a jiných návyků.

7. platová třída

1. Výklad textu, popřípadě učební látky a individuální práce s dětmi a žáky nebo studenty podle stanovených vzdělávacích programů a pokynů.

8. platová třída

1. Vzdělávací a výchovná činnost podle přesně stanovených postupů a pokynů učitele nebo vychovatele zaměřená na speciální vzdělávání, individuální vzdělávání nebo specifické výchovné potřeby dítěte, žáka nebo studenta nebo skupiny dětí, žáků nebo studentů.

9. platová třída

1. Samostatná vzdělávací a výchovná činnost při vyučování zaměřená na speciální vzdělávací potřeby dítěte, žáka nebo studenta podle rámcových pokynů učitele nebo speciálního pedagoga.

2. Samostatná vzdělávací, výchovná nebo speciálněpedagogická činnost vykonávaná v souladu se stanoveným individuálním vzdělávacím plánem dítěte, žáka nebo studenta podle rámcových pokynů speciálního pedagoga školského poradenského zařízení a v souladu s pokyny učitele.

ZAŘAZOVÁNÍ OSTATNÍCH ZAMĚSTNANCŮ ŠKOL A ŠKOLSKÝCH ZAŘÍZENÍ DÍL 1.01 PRÁCE VE SPRÁVĚ ORGANIZACE

1.01.01 ADMINISTRATIVNÍ A SPISOVÝ PRACOVNÍK

1. platová třída

1. Přenášení nebo jiné manipulace s písemnostmi nebo kancelářskými pomůckami a materiálem.

2. platová třída

1. Zaprotokolování písemností a vedení jejich evidence.
2. Pořizování dat na nosná media.

3. platová třída

1. Vykonávání různorodých administrativních prací podle obvyklých postupů nebo rámcových instrukcí.
2. Opisování textů z rukopisů nebo psaní podle diktátů nebo zvukových záznamů.
3. Skenování dokumentů včetně vizuální kontroly.

4. platová třída

1. Práce s textovým editorem.
2. Zajišťování chodu podatelny a výpravny.
3. Vedení spisové evidence a příprava skartačního řízení podle příslušných předpisů. Vyhledávání a poskytování uložené spisové dokumentace podle stanovených postupů.

5. platová třída

1. Zajišťování skartačního řízení.
2. Zajišťování chodu elektronické podatelny.
3. Vedení spisové evidence obsahující utajované informace a údaje chráněné podle příslušných právních předpisů včetně jejich ukládání a přípravy skartačního řízení podle příslušných předpisů.
4. Práce s databázovým systémem nebo tabulkovým procesorem včetně vytváření a doplňování datových a textových databank řízených uživatelským programem nebo systémem a vytváření předprogramovaných tabulek, grafů apod.

6. platová třída

1. Komplexní zajišťování spisové služby a předarchivní péče o dokumenty.
2. Zajišťování skartačního řízení materiálů obsahujících utajované informace a údaje chráněné podle příslušných právních předpisů.
3. Komplexní zajišťování podatelny pro více vojenských útvarů.
4. Provádění doručování a úkonů prostřednictvím datových schránek ve stanoveném rozsahu.

7. platová třída

1. Komplexní zajišťování spisové služby a předarchivní péče o dokumenty zahrnující utajované informace nebo údaje chráněné podle příslušných právních předpisů nebo koordinace více spisoven.
2. Komplexní zajišťování spisové služby elektronicky a zajišťování doručování a provádění úkonů prostřednictvím datových schránek.
3. Komplexní zajišťování služby podací stanice s oblastní a celoarmádní působností.

1.01.02 SEKRETÁŘ

4. platová třída

1. Vyřizování administrativní agendy vedoucího a provádění všech administrativně-technických prací včetně pořizování záznamů z jednání.

5. platová třída

1. Vyřizování administrativní agendy vedoucího, vyřizování korespondencí podle obecných postupů a sestavování a koordinace průběhu denních plánů podle dispozic vedoucího.

6. platová třída

1. Koordinace sekretářských, administrativně technických nebo jiných provozně technických prací.

1.01.04 REFERENT MAJETKOVÉ SPRÁVY

4. platová třída

1. Příprava podkladů pro výpočet nájemného a poplatků za služby za užívání bytů a nebytových prostor a ostatních služeb poskytovaných při jejich užívání.

2. Fyzický soupis majetku.

3. Shromažďování požadavků na opravy a údržbu majetku podle druhu.

4. Organizace provozu zasedacích místností a sálů.

5. platová třída

1. Propočty a sumarizace hodnot a porovnávání fyzických a účetních stavů majetku.

2. Výpočty úhrad za užívání majetku podle obecných metodik nebo předpisů.

3. Zajišťování drobných oprav a údržby majetku.

6. platová třída

1. Provádění inventur, zpracovávání inventarizačních seznamů a ověřování souladu fyzického a účetního stavu majetku.

7. platová třída

1. Příprava věcných podkladů pro uzavírání smluv týkajících se údržby, oprav nebo vybavení majetkem.
2. Komplexní zajišťování správy jednotlivých částí majetkových souborů.
3. Sledování čerpání rozpočtu na správu majetku. Vyřizování požadavků na pořízení, opravy a údržbu majetku podle druhu, kontrola položek a fakturovaných částek za pořízený majetek. Úplná a podrobná operativní evidence majetku, provádění kontrol s účetní evidencí tohoto majetku, vedení průkazné agendy včetně opatření provedených při zjištění nežádoucího stavu.

8. platová třída

1. Zajišťování správy majetku organizace nebo majetku státu ve vymezené působnosti, jeho nabývání, uchovávání, prodeje nebo jiných forem dispozice.
2. Sestavování plánů majetkové správy podle propočtů, sumarizací, výsledků inventur a potřeb.
3. Souhrnné zpracovávání návrhů smluv při správě majetku.
4. Organizace výběrových řízení pro akce provozního charakteru při správě majetku.

9. platová třída

1. Komplexní zajišťování majetkové správy (nabývání, pronájmu, zastavování, prodeje a jiných forem dispozice) a metodické usměrňování majetkové správy na nižších organizačních složkách.
2. Komplexní zajišťování jednotlivých věcně a právně složitých forem dispozice s rozsáhlými a různorodými majetkovými soubory organizace.

10. platová třída

1. Komplexní správa rozsáhlých a různorodých majetkových souborů, právně a věcně složitých forem jeho nabývání, pronájmu, zastavování, prodeje a jiných forem dispozice.
2. Příprava, zadávání a kontrola veřejných zakázek malého rozsahu

DÍL 1.02 PERSONALISTICKÉ, EKONOMICKÉ A OBCHODNÍ PRÁCE

1.02.01 PERSONALISTA

7. platová třída

1. Provádění dílčích pracovněprávních úkonů a personalistických prací podle stanovených postupů a pravidel, například vedení personální evidence, příprava a kompletace pracovněprávní a zaměstnanecké dokumentace a dalších podkladů ke vzdělávání zaměstnanců a pro oblast systemizace a organizačního uspořádání.
2. Organizační zajišťování akcí ke zvyšování a doplňování kvalifikace zaměstnanců.
3. Zajišťování dílčích úkolů při výběru a přijímání nových zaměstnanců, například organizačně-technické zabezpečení výběrového řízení.

8. platová třída

1. Vyřizování pracovněprávních záležitostí zaměstnanců.
2. Zajišťování realizace vzdělávání zaměstnanců podle potřeb organizace.
3. Zajišťování realizace sociálních programů.
4. Posuzování a výběr uchazečů o přijetí v rámci výběrového řízení podle stanovených zásad a kritérií.
5. Stanovování bližších podmínek a zajišťování poskytování jednotlivých složek platu skupinám nebo jednotlivým zaměstnancům podle právních předpisů. Zařazování do platových tříd podle katalogu prací.
6. Stanovování objemu prostředků na platy pro jednotlivé organizační složky (části) organizace podle stanovených zásad a pravidel. Rozpis prostředků na platy podle jednotlivých platových složek.
7. Zajišťování a kontrola dodržování pracovněprávních předpisů a předpisů z oblasti zaměstnanosti, sociálního zabezpečení apod.

9. platová třída

1. Komplexní zajišťování oblasti organizačních vztahů a systemizace, personalistiky, odměňování nebo přípravy a vzdělávání zaměstnanců.

2. Stanovování zásad a kritérií pro výběrová řízení, hodnocení nebo odměňování zaměstnanců.

10. platová třída

1. Komplexní koordinace a zajišťování rozvoje oblasti organizačních vztahů a systemizace, personalistiky, odměňování, přípravy a vzdělávání zaměstnanců (dále jen „personální správa“) organizace.

2. Komplexní koordinace personální správy v organizaci s rozsáhlou kvalifikační a profesní strukturou, vertikálním a horizontálním organizačním členěním.

3. Tvorba personalistických metod, programů a zásad personálního a sociálního rozvoje v organizacích s rozsáhlou kvalifikační a profesní strukturou, vertikálním a horizontálním organizačním členěním, například metod hodnocení zaměstnanců, sociálních nebo vzdělávacích programů, programů funkční a pracovní adaptace a kariérních programů.

1.02.02 MZDOVÝ ÚČETNÍ

7. platová třída

1. Příprava a zpracovávání údajů a provádění dalších úkonů k výpočtu výše platu, náhrad platu, případně dalších plnění, dávek nemocenského pojištění, k zajišťování srážek z platu, ke zjišťování výpočtu a odvodu daně z příjmu, pojistného na sociální a všeobecné zdravotní pojištění zaměstnanců (příslušníků) včetně systematického vedení a archivování těchto a souvisejících údajů. Provádění registračních a oznamovacích činností a vztahů, týkajících se zaměstnanců organizace.

8. platová třída

1. Výpočet výše platu, zajišťování výplaty, zúčtovávání platu, náhrad platu a dalších plnění poskytovaných zaměstnancům, výpočet a provádění srážek z platu, zajišťování agendy daně z příjmu ze závislé činnosti zaměstnanců a pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

9. platová třída

1. Koordinace nebo metodické usměrňování výpočtu, výplaty a zúčtování platu, náhrad platu a dalších plnění poskytovaných zaměstnancům, srážek z platu, agendy daní ze závislé činnosti a pojistného na sociální a zdravotní pojištění.
2. Výpočet výše platu, zajišťování výplaty a zúčtování platu, náhrad platu, nemocenského a dalších plnění, výpočet a provádění srážek z platu, výpočet náhrad zvýšených životních nákladů, zajišťování agendy daně z příjmu ze závislé činnosti, pojistného na sociální a zdravotní pojištění, a to převážně pro zaměstnance s pravidelným pracovištěm v zahraničí.

10. platová třída

1. Metodické usměrňování způsobu aplikace právních předpisů, zavádění speciálních postupů nad rámec obecných úprav a zajišťování správnosti programů upravujících výpočet, výplatu a zúčtování platu, poskytování náhrad platu a dalších plnění poskytovaných zaměstnancům, problematiku daní z příjmů ze závislé činnosti, nemocenského pojištění, pojistného na sociální a zdravotní pojištění a dalších právních předpisů podle specifických podmínek zaměstnavatele, definice komplexních výstupních sestav, zastupování zaměstnavatele v dané oblasti při jednáních s vnějšími orgány a poskytování konzultací zaměstnancům.

PROVOZNÍ, ŘEMESLNÉ A OSTATNÍ PRÁCE

2.21.25 ŠKOLNÍK

3. platová třída

1. Běžné školnické práce, například obsluha vytápění a jednodušší údržba školy nebo školského objektu a jejich zařízení, otevírání a zavírání objektu, obsluha hlavních energetických uzávěrů, výměna žárovek a pojistek, dozor nad správným používáním společných zařízení objektu.

4. platová třída

1. 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.

5. platová třída

1. Školnické specializované práce při opravách a údržbě školy nebo školského objektu, jejich zařízení a technického vybavení, například opravy elektrické instalace, opravy a výměna zámků, opravy kovových částí nábytku a zařízení, opravy zavírání oken a dveří, opravy školních lavic a nábytku, opravy vodoinstalací a zařizovacích předmětů, opravy obkladů a dlažeb.

6. platová třída

1. Zajišťování provozu více objektů školy nebo školského zařízení včetně zajišťování a organizace údržby nebo úklidových prací.

1.04.08 TECHNICKÝ PRACOVNÍK

7. platová třída

3. Sledování a šetření stavu, stupně opotřebení a technické způsobilosti budov, strojů a jednotlivých částí technologických zařízení včetně navrhování opatření.

4. Zajišťování údržby a běžných oprav, revizí, prohlídek a prověrek technické způsobilosti.

8. platová třída

1. Samostatné provádění náročných ucelených technických prací nebo zajišťování dílčích odborných technických agend. Samostatné zajišťování technického provozu, montáží, servisních činností a uvádění do provozu technických a technologických zařízení. Technické zajišťování a organizace údržby a oprav technologických zařízení, budov a jiných rozsáhlých majetkových souborů.

2. Komplexní kontrola stavu techniky, zhodnocování technického stavu a zpracovávání zápisů.

3. Zajišťování realizace technického zabezpečení objektů včetně elektronických a kamerových systémů.

1.06.06 UKLÍZEČ

1. platová třída

1. Běžný úklid, zemetání, utírání prachu, větrání místností, vynášení odpadků, čištění nábytku a zařízení, čištění koberců vysavačem, vytírání podlah například PVC a dlaždic.

2. platová třída

1. Mechanické mytí, drátkování a leštění podlah, čištění osvětlovacích těles, mechanické klepání koberců, čištění, úklid a dezinfekce klozetů.

2. Čištění oken (i zdvihových) včetně jednoduchých ventilací, zrcadel, přepážek nebo stěn s olejovým nátěrem, dlaždicemi apod.

3. platová třída

1. Úklidové práce v interiérech historických objektů, prohlášených za kulturní památku s vysokými nároky na památkovou ochranu.

1.06.08 VRÁTNÝ

1. platová třída

1. Kontrola příchodů a odchodů pracovníků i návštěvníků včetně poskytování informací a namátkové kontroly příručních zavazadel odcházejících. Kontrola příjezdů a odjezdů všech druhů vozidel ve vrátnici.

2. Výdej klíčů, zavírání a otevírání objektů, provádění obchůzek objektů, sledování bezpečnostních signalizačních zařízení.

2. platová třída

1. Kontrola a evidence příjezdů a odjezdů dopravních prostředků z uzavřených areálů, hlídání, střežení a bezpečnostní dohled na parkovištích.

3. platová třída

1. Kontrola a evidence příjezdů a odjezdů dopravních prostředků s náročným režimem pro vstup, pohyb po areálu a jeho opouštění, spojená s inkasem peněz, hlídáním, střežením a bezpečnostním dohledem na parkovištích.

PŘÍLOHA Č. 2

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro nepedagogické pracovníky (zdroj: nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, příloha č. 1)

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	do 1 roku	7 270	7 900	8 550	9 270	10 060	10 910	11 840	12 840
2	do 2 let	7 540	8 180	8 880	9 620	10 440	11 320	12 280	13 320
3	do 4 let	7 830	8 490	9 220	9 990	10 850	11 750	12 740	13 830
4	do 6 let	8 130	8 810	9 570	10 370	11 260	12 200	13 230	14 360
5	do 9 let	8 440	9 150	9 940	10 760	11 670	12 650	13 730	14 890
6	do 12 let	8 760	9 490	10 310	11 180	12 120	13 140	14 240	15 460
7	do 15 let	9 090	9 870	10 700	11 600	12 590	13 630	14 790	16 030
8	do 19 let	9 440	10 250	11 100	12 030	13 070	14 150	15 340	16 640
9	do 23 let	9 790	10 630	11 540	12 500	13 560	14 690	15 940	17 280
10	do 27 let	10 170	11 030	11 960	12 960	14 080	15 240	16 550	17 930
11	do 32 let	10 560	11 470	12 420	13 450	14 610	15 810	17 190	18 610
12	nad 32 let	10 960	11 900	12 900	13 970	15 160	16 400	17 830	19 310

PRACOVNÍ PODMÍNKY VE ŠKOLSTVÍ S AKCENTEM NA ODMĚŇOVÁNÍ

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída							
		9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	13 920	15 120	16 400	17 780	19 270	20 910	22 710	24 620
2	do 2 let	14 460	15 680	17 020	18 450	20 010	21 710	23 560	25 550
3	do 4 let	15 000	16 280	17 660	19 150	20 770	22 530	24 470	26 510
4	do 6 let	15 580	16 900	18 330	19 870	21 540	23 370	25 390	27 510
5	do 9 let	16 170	17 550	19 020	20 620	22 360	24 250	26 340	28 550
6	do 12 let	16 770	18 200	19 750	21 400	23 210	25 170	27 340	29 620
7	do 15 let	17 400	18 890	20 490	22 210	24 080	26 130	28 370	30 740
8	do 19 let	18 060	19 600	21 260	23 040	24 990	27 110	29 430	31 900
9	do 23 let	18 760	20 360	22 060	23 900	25 930	28 130	30 550	33 100
10	do 27 let	19 460	21 130	22 910	24 820	26 910	29 190	31 680	34 360
11	do 32 let	20 190	21 930	23 760	25 770	27 930	30 290	32 890	35 650
12	nad 32 let	20 960	22 750	24 660	26 730	28 980	31 440	34 130	36 990

PŘÍLOHA Č. 3

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro pedagogické pracovníky (zdroj: nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, příloha č. 9)

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída					
		4	5	6	7	8	9
1	do 2 let	10 700	11 610	12 560	13 610	17 260	21 570
2	do 6 let	11 100	12 030	13 080	14 170	17 750	21 760
3	do 12 let	11 800	12 830	13 920	15 160	18 220	22 010
4	do 19 let	12 610	13 700	14 880	16 110	19 060	22 470
5	do 27 let	13 410	14 600	15 850	17 240	19 910	23 170
6	do 32 let	14 560	15 830	17 160	18 650	21 320	24 350
7	nad 32 let	14 970	16 260	17 640	19 170	21 930	24 910

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída				
		10	11	12	13	14
1	do 2 let	21 750	22 140	22 620	23 170	24 030
2	do 6 let	21 950	22 530	23 100	23 870	25 160
3	do 12 let	22 290	22 820	24 020	24 870	26 520
4	do 19 let	22 980	23 670	25 030	26 700	28 720
5	do 27 let	23 710	24 670	26 590	28 750	31 550
6	do 32 let	25 020	26 040	28 810	31 130	34 100
7	nad 32 let	25 560	26 740	29 500	31 910	34 920

Vědecká redakce MU

prof. MUDr. Martin Bareš, Ph.D.; Ing. Radmila Droběnová, Ph.D.;
Mgr. Michaela Hanousková; doc. Mgr. Jana Horáková, Ph.D.;
doc. PhDr. Mgr. Tomáš Janík, Ph.D.; doc. JUDr. Josef Kotásek, Ph.D.;
Mgr. et Mgr. Oldřich Krpec, Ph.D.; prof. PhDr. Petr Macek, CSc.;
PhDr. Alena Mizerová; doc. Ing. Petr Pirožek, Ph.D.;
doc. RNDr. Lubomír Popelínský, Ph.D.; Mgr. David Povolný;
Mgr. Kateřina Sedláčková, Ph.D.; prof. RNDr. David Trunec, CSc.;
prof. MUDr. Anna Vašků, CSc.; Mgr. Iva Zlatušková;
doc. Mgr. Martin Zvonař, Ph.D.

Ediční rada PrF MU

doc. JUDr. Josef Kotásek, Ph.D. (předseda);
prof. JUDr. Josef Bejček, CSc.; prof. JUDr. Jan Hurdík, DrSc.;
doc. JUDr. Věra Kalvodová, Dr.; prof. JUDr. Vladimír Kratochvíl, CSc.;
doc. JUDr. Petr Mrkývka, Ph.D.; doc. JUDr. Radim Polčák, Ph.D.;
prof. JUDr. Petr Průcha, CSc.; doc. JUDr. Markéta Selucká, Ph.D.

PRACOVNÍ PODMÍNKY VE ŠKOLSTVÍ S AKCENTEM NA ODMĚŇOVÁNÍ

**Mgr. Jan Horecký, Ph.D., Mgr. Jakub Halíř, Mgr. Michal Smejkal,
Mgr. Nelly Springinsfeldová**

Vydala Masarykova univerzita
Žerotínovo nám. 617/9, 601 77 Brno

Spisy Právnické fakulty MU č. 575 (řada teoretická, Edice Scientia)

Tisk: Point CZ, s.r.o., Milady Horákové 890/20, 602 00 Brno
1. vydání, 2016

ISBN 978-80-210-8425-4

www.law.muni.cz