

Vedoucí sekce vedoucích pracovníků ČMOS pracovníků školství, zástupce ředitele ZŠ a MŠ TGM Zastávka Petr Pečenka, vysvětluje, že „osobní příplatek podle § 131 Zákoníku práce rozhodně není na našich školách běžnou součástí platového výměru zaměstnanců. Vedení škol mnohdy musí nadtarifní složky rozpočtu použít především na další nárokové položky platu: příplatky za třídnictví, specializační příplatky, příplatky za vedení. Jde i o případy, kdy se žádá o převedení platových prostředků do ONIV! Proto se hodně škol vydalo cestou vyplácení nadtarifních složek platu formou odměn, jež může vedení škol operativněji podle vývoje rozpočtu upravovat,“ vysvětluje. Ve škole v Zastávce zaměstnanci včetně ředitele dostali v každém čtvrtletí odměny odpovídající zhruba 3% navýšení. „To, jakým způsobem zřizovatelé u vedení školy a ředitelé škol u svých zaměstnanců přistupují k vyplácení nadtarifních složek platu, je velmi různorodé. Přestože se výše nadtarifní složky v absolutních číslech zvětšuje, zůstává kvůli problémům s předpovědí výdajů v ostatních položkách jediným jistým příjmem zaměstnanců ve školství tarifní plat. A dokud se průměrná výše platu pedagogů alespoň částečně nepřiblíží průměrné mzdě vysokoškoláků v ČR, jen obtížně budou moci nadtarifní složky sloužit jako motivační nástroj např. pro nábor nových pedagogů,“ argumentuje P. Pečenka. Změna financování RgŠ se podle něho pokouší alespoň zajistit právě tyto „tarifní potřeby“. Stále však není upřesněno, jakým způsobem a v jaké výši dorazí do škol prostředky na nadtarifní části platu. „Proto prozatím neočekávám zvýšení nenárokových složek platu,“ říká. Ředitelům nastavují jejich osobní a odměny jejich zřizovatelé. P. Pečenka však připomíná: „V praxi zejména v malých obcích to vypadá tak, že se starosta zeptá ředitele, jestli na to škola v rozpočtu má, a pokud dostane odpověď, že ano, pak návrh schválí. Pokud mezi nimi nepanuje nějaká řevnivost, což se občas stává, může tento systém při obecné odpovědnosti celkem fungovat. Větší města a kraje pak mívají pro své ředitele pravidla pro jejich hodnocení, pro nastavení osobního ohodnocení a mimořádných odměn, podle kterých postupují,“ vysvětluje P. Pečenka. Představa, že ředitelé srovnatelných škol v Aši, v Kolíně a třeba v Břeclavi budou hodnoceni podle srovnatelných pravidel, že tedy za srovnatelnou práci dostanou srovnatelnou odměnu, je jen fikcí. „Často i ve školách sousedních obcí je výše nenárokových složek platů ředitelů diametrálně rozdílná. A tyto rozdíly se neodvíjejí jen od ekonomické situace škol, ale třeba od odpovědnosti ředitele a jeho citlivosti k odměňování jeho kolegů ve škole,“ poznamenává P. Pečenka. Což potvrzují zprávy z kuloárů, které mluví o tom, že na jedné straně někteří ředitelé pro sebe spotřebují výraznou část školních nenároků (ředitelka školy si údajně nárokovala takové odměny, že nezbylo na tarify učitelů!), jiní naopak odmítnou jakékoliv osobní či odměny, aby mohli alespoň trochu ocenit dobrou práci svých kolegů. „Vím, že někteří kolegové se těšili, že budou moci zvyšovat osobní ohodnocení svých kolegů a že třeba něco zbude i na ně, ale problém je, že z řady škol a míst v republice slyšíme, že peníze na nenárokové složky platů z krajů vlastně nedostali,“ konstatuje předseda sekce vedoucích pracovníků ČMOS PŠ P. Pečenka.