

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

Evidenčné číslo: 101006/I/2023/36114651037007876

**ZATRAKTÍVNENIE UČITEĽSKEJ PROFESIE
V REGIONÁLNOHOM ŠKOLSTVE**

Diplomová práca

2023

Bc. Henrieta Pánková

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

**ZATRAKTÍVNENIE UČITEĽSKEJ PROFESIE
V REGIONÁLNOHOM ŠKOLSTVE**

Diplomová práca

Študijný program: financie a dane

Študijný odbor: Ekonómia a manažment

Školiace pracovisko: Katedra financií NHF

Vedúci záverečnej práce: doc. Ing. Kornélia Beličková, PhD.

Bratislava 2023

Bc. Henrieta Pánková

POĎAKOVANIE

Chcela by som poďakovať všetkým, ktorí mi akýmkoľvek spôsobom pomohli pri spracovaní diplomovej práce. Moje poďakovanie patrí najmä vedúcej práci doc. Ing. Kornélii Beličkovej, PhD., za vedenie a cennú pomoc pri výbere odbornej literatúry.

ABSTRAKT

PÁNKOVÁ, Henrieta: *Zatraktívnenie učiteľskej profesie v regionálnom školstve*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta; katedra financií. – Vedúca záverečnej práce: doc. Ing. Kornélia Beličková, PhD. – Bratislava: NHF, 2023, 68 s.

Hlavným cieľom predkladanej diplomovej práce je podrobne preskúmať a rozobrať rôzne spôsoby zatraktívnenia učiteľskej profesie v regionálnom školstve. Obsah diplomovej práce rozdelíme do troch kapitol, pričom dve kapitoly pojednávajú o ucelenej problematike a jedna kapitola o použitej metodike práce a metódach skúmania.

V prvej teoretickej časti práce vymedzujeme a charakterizujeme základné pojmy týkajúce sa témy práce a rozoberáme financovanie v regionálnom školstve, plat, platové náležitosti pedagogických zamestnancov a dánsky vzdelávací systém. Obsahom nosnej tretej kapitoly sú dôvody nezájmu o učiteľské povolanie a návrhy zvýšenia atraktívnosti učiteľského povolania.

Kľúčové slová:

regionálne školstvo, pedagogický zamestnanec, plat, príplatky, atraktívnosť zamestnania

ABSTRACT

PÁNKOVÁ, Henrieta: *Making the teaching profession more attractive in regional education.*

- University of Economics in Bratislava. Faculty of National Economy; Department of Finance.

- Thesis supervisor: doc. Ing. Kornélia Beličková, PhD. Publish info: Bratislava: NHF, 2023

Range: 68 pg.

The main goal of the presented thesis is to examine and analyze in detail various ways of making the teaching profession more attractive in regional education. We will divide the content of the diploma thesis into three chapters, while two chapters deal with the overall issue and one chapter with the used work methodology and research methods.

In the first theoretical part of the work, we define and characterize the basic terms related to the topic of the work and discuss financing in regional education, salary, salary requirements of teaching staff and the Danish education system. The main content of the third chapter is the reasons for lack of interest in the teaching profession and suggestions for increasing the attractiveness of the teaching profession.

Keywords:

regional education, teaching staff, salary, bonuses, attractiveness of the teaching profession

OBSAH

1	Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí	9
1.1	Teoretické vymedzenie sústavy škôl a školských zariadení a zamestnancov regionálneho školstva	9
1.1.1	Zamestnanci regionálneho školstva	11
1.2	Financovanie regionálneho školstva	13
1.2.1	Financovanie prenesených kompetencií – zo štátneho rozpočtu	15
1.2.2	Financovanie originálnych kompetencií – financovanie z podielových daní obcí a VÚC	21
1.2.3	Ostatné zdroje financovania (mimorozpočtové prostriedky)	21
1.3	Odmeňovanie učiteľov regionálneho školstva	23
1.3.1	Kolektívne vyjednávanie ako spôsob ovplyvňovania platových podmienok a podmienok zamestnávania	37
1.4	Dánsky vzdelávací systém	39
1.4.1	Zaujímavosti o Dánskom školskom systéme	39
1.4.2	Financovanie vzdelávania základných a stredných škôl	42
1.4.3	Finančné ohodnotenie učiteľov v Dánsku	47
2	Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania	50
3	Výsledky práce	51
3.1	Návrhy zatraktívnenia učiteľskej profesie	55

Zoznam grafov a tabuliek

Graf 1	Podiel výdavkov na vzdelanie na HDP v % v roku 2022	22
Graf 2	Podiel jednotlivých príplatkov pedagogických zamestnancov na celkových príplatkoch pedagogických zamestnancov za rok 2021	25
Graf 3	Podiel výdavkov na vzdelanie na HDP v Dánsku v % za jednotlivé roky	43
Graf 4	Podiel jednotlivých stupňov vzdelania na HDP v % v roku 2020	43
Graf 5	Priemerné mesačné mzdy učiteľov v SR a v Dánsku za rok 2021	48
Tabuľka 1	Zamestnanci regionálneho školstva	12
Tabuľka 2	Počet zamestnancov v regionálnom školstve od roku 2019-2024	13
Tabuľka 3	Právna úprava financovania regionálneho školstva	14
Tabuľka 4	Počet zamestnancov, osobné výdavky, PMV zamestnancov regionálneho školstva	15

Tabuľka 5 Porovnanie počtu a mzdových prostriedkov v roku 2020 a 2021 pedagogických zamestnancov	34
Tabuľka 6 Kariérové stupne a pozície.....	35
Tabuľka 7 Zaradovanie pedagogických zamestnancov do platových tried v závislosti od získaného stupňa požadovaného vzdelania a zaradenia do kariérneho stupňa	36
Tabuľka 8 Valorizácia platov pedagogických zamestnancov v rokoch 2007 - 2023.....	38
Tabuľka 9 Rozdelenie škôl v Dánsku	40
Tabuľka 10 Popis jednotlivých stupňov (škôl) vzdelania	42

Úvod

Kvalitné vzdelanie je základom úspechu jednotlivca, ale aj prosperujúcej spoločnosti. V oblasti zamestnanosti je často diskutovanou témou práve zatraktívnenie učiteľskej profesie s dôrazom na nedostatok učiteľov na Slovensku.

Do centra pozornosti vládnej exekutívy, ale aj subjektov mimo nej sa dostáva otázka v súvislosti s nízkymi platmi učiteľov a s nízkym sociálnym statusom v spoločnosti, čo má vplyv na kvalitu školstva.

Osnovu diplomovej práce sme rozdelili do troch kapitol, kde každá kapitola pojednáva o dielčej problematike, týkajúcej sa spomínanej témy diplomovej práce.

V prvej kapitole našej práce sa chceme venovať terminológii v oblasti regionálneho školstva ako dôležitej súčasti našej témy práce, čo považujeme vzhľadom na zvyšný obsah práce za dôležité a osobitne rozoberieme plat a platové náležitosti pedagogických zamestnancov. Zároveň pre porovnanie problematiky doma a v zahraničí sme si vybrali krajinu Dánsko.

V druhej kapitole sa venujeme metodike práce a metódam skúmania pri písaní diplomovej práce.

Za nosnú časť práce považujeme tretiu kapitolu, v ktorej uvedieme dôvody nízkeho záujmu o učiteľské povolanie a návrhy na jeho zatraktívnenie.

1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

1.1 Teoretické vymedzenie sústavy škôl a školských zariadení a zamestnancov regionálneho školstva

Ústava Slovenskej republiky v čl. 42 každému zaručuje právo na vzdelanie, občania majú právo na bezplatné vzdelanie v základných a stredných školách.

Škola je sociálna inštitúcia účelovo vytvorená k realizácii vlastného základného účelu – t. j. k zaist'ovaniu riadenia a systematickej edukácie. Konkrétna škola je teda organizácia, v ktorej dochádza ku koordinácii kolektívneho úsilia s cieľom dosiahnuť stanovené ciele. Cieľom školy nie je vytvoriť zisk, ale poskytnúť kvalitnú (a väčšinou verejnú) službu za čo najefektívnejšieho využitia (prevažne verejných) prostriedkov.¹

Škola sa môže chápať v troch významoch² ako:

- účelová, verejnoprávna, štátna, cirkevná alebo súkromná inštitúcia na zabezpečenie výchovy a vzdelávania detí, mládeže a dospelých a ich práva na vzdelanie,
- niektoré vzdelávacie inštitúcie mimo školskej sústavy, ktoré sa zriaďujú v rámci ďalšieho vzdelávania alebo si ich zriaďujú záujmové občianske združenia pre vzdelávanie svojich členov (telovýchovné, športové orgány a organizácie, odborové orgány, osvetové organizácie, právnické a fyzické osoby),
- neformálne skupiny vyznávačov, priaznivcov a nasledovníkov významných vedcov, umelcov, vedecko-technických odborníkov, politikov, filozofov (napr. Platónova filozofická škola, Darwinova škola, Byronova škola, Baťova škola a i.).

Hlavnou úlohou regionálneho školstva ako súhrnného názvu pre základné, stredné školstvo, vrátane materských škôl je zabezpečiť vzdelanie pre občanov Slovenskej republiky v rámci stupňov vzdelania upravenými v zákone NRSR č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „školský zákon“).

¹PISOŇOVÁ, Mária a kol. *Školský manažment pre študijné odbory učiteľstva a prípravu vedúcich pedagogických zamestnancov*. 1.vyd. Bratislava: Vydavateľstvo UK, 2014. 228 s. ISBN 978-80-223-3621-5.

²HORVÁTHOVÁ, Kinga - MANNIOVÁ, Jolana. *Úvod do školského manažmentu*. 1.vyd. Bratislava : KEGA, 2008. 179 s. ISBN 978-80-969178-6-0.

Ide o nasledujúce stupne vzdelania:

- predprimárne vzdelanie,
- základné vzdelanie,
- stredné vzdelanie,
- vyššie odborné vzdelanie.

Uvedené stupne je možné získať na školách, ktoré sú zaradené do siete škôl a školských zariadení.

Sústavu škôl tvoria školy zaradené do siete škôl a školských zariadení, ktoré zabezpečujú výchovu a vzdelávanie prostredníctvom vzdelávacích programov odborov vzdelávania.

Sústavu škôl tvoria podľa § 27 školského zákona tieto druhy škôl:

- a) materská škola,
- b) základná škola,
- c) gymnázium,
- d) stredná odborná škola,
- e) konzervatórium,
- f) školy pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami,
- g) základná umelecká škola,
- h) jazyková škola.

Obec pri prenesenom výkone štátnej správy zriaďuje a zrušuje všeobecne záväzným nariadením základné školy a pri výkone samosprávy zriaďuje a zrušuje:

- a) základné umelecké školy,
- b) materské školy,
- c) školské kluby detí, ktoré sú súčasťou základnej školy,
- d) centrá voľného času,
- e) zariadenia školského stravovania pre žiakov základných škôl a pre deti materských škôl,
- f) jazykové školy pri základných školách,
- g) strediská služieb škole,
- h) školské internáty.

Samosprávny kraj pri prenesenom výkone štátnej správy zriaďuje a zrušuje všeobecne záväzným nariadením stredné školy a pri výkone samosprávy zriaďuje a zrušuje:

- a) základné umelecké školy,
- b) jazykové školy okrem jazykových škôl pri základných školách,
- c) školské internáty,
- d) zariadenia školského stravovania,
- e) strediská služieb školy,
- f) školy v prírode,
- g) centrá voľného času s územnou pôsobnosťou samosprávneho kraja,
- h) materské školy, ak ide o jednu právnickú osobu zriadenú ako kombinácia strednej školy a materskej školy alebo kombinácia strednej školy, materskej školy a základnej školy,
- i) základné školy, ak ide o jednu právnickú osobu zriadenú ako kombinácia strednej školy a základnej školy alebo kombinácia strednej školy, materskej školy a základnej školy.

1.1.1 Zamestnanci regionálneho školstva

Z hľadiska stanovenia platu a platových náležitostí je dôležité rozdelenie zamestnancov v regionálnom školstve na tri skupiny: pedagogických, odborných a nepedagogických zamestnancov.

Tabuľka 1 Zamestnanci regionálneho školstva

Zamestnanci regionálneho školstva		
Skupina zamestnancov	Pracovná činnosť	Plat
Pedagogickí zamestnanci - učitelia	a) priama výchovno-vzdelávacia činnosť, ktorou sa uskutočňuje školský vzdelávací program alebo výchovný program, b) činnosti, ktorými sa uskutočňuje program vzdelávania, c) ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, ktoré zamestnávateľ upraví v pracovnom poriadku, d) poskytovanie výchovy, e) poradenstvo pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom a spoluprácu so školami, školskými zariadeniami, zariadeniami sociálnej pomoci a pracoviskami praktického vyučovania pri profesijnom rozvoji, f) odbornú pomoc spojenú s výchovou a vzdelávaním, g) poradenstvo a odbornú pomoc spojenú s využívaním digitálnych technológií vo výchove a vzdelávaní,	Plat a platové náležitosti pedagogických a odborných zamestnancov upravuje zákon NR SR č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
Odborní zamestnanci - logopéd - kariérový poradca - psychológ	a) výkon činností psychologickkej, logopedickej, sociálno-pedagogickej, liečebno-pedagogickej alebo špeciálno-pedagogickej a reedukácia detí a žiakov a ostatné činnosti b) poskytovanie kariérového poradenstva, sociálneho poradenstva a prevencie vo výchove a vzdelávaní a ostatné činnosti s tým súvisiace alebo c) výkon špecializovaných činností alebo výkon riadiacich činností v škole alebo v školskom zariadení. h) činnosti pri atestácii v atestačnej organizácii alebo i) výkon špecializovaných činností alebo výkon riadiacich činností v škole alebo v školskom zariadení.	
Nepedagogickí zamestnanci - upratovačka - školník - mzdárka	Vykonávajú činnosti v súlade so zákonom NR SR č. 553/2003 Z. z. a v súlade s jeho vykonávacím predpisom, ktorým je nariadenie vlády SR č. 341/2004 Z. z. , ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov .	Zamestnávatelia určujú plat tejto skupine zamestnancov a posudzujú kvalifikačné predpoklady ustanovené na vykonávanie jednotlivých pracovných činností.

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 2 Počet zamestnancov v regionálnom školstve od roku 2019-2024

Regionálne školstvo		2019 S	2020 S	2021 R	2021 OS	2022 N	2023 N	2024 N
Počet zamestnancov	osoby	83 714	85 005	83 341	83 253	83 731	83 731	83 341
z toho:								
Pedagogickí a odborní zamestnanci		2019 S	2020 S	2021 R	2021 OS	2022 N	2023 N	2024 N
Počet zamestnancov	osoby	64 525	65 838	64 141	64 053	64 141	64 141	64 141
Nepedagogickí zamestnanci		2019 S	2020 S	2021 R	2021 OS	2022 N	2023 N	2024 N
Počet zamestnancov	osoby	19 189	19 167	19 200	19 200	19 590	19 590	19 200

Zdroj: hlavná kniha rozpočtu verejnej správy na roky 2022 – 2024

1.2 Financovanie regionálneho školstva

Financovanie regionálneho školstva rozdelíme v uvedenej podkapitole na financovanie prenesených kompetencií, tie sú financované zo štátneho rozpočtu, pôjde o normatívne, nenormatívne finančné prostriedky, kapitálové výdavky a financovanie originálnych kompetencií, ktoré sú financované z rozpočtu obcí a VÚC a nakoniec ostatné zdroje (mimorozpočtové prostriedky).

Okrem uvedeného spomenieme v práci financovanie regionálneho školstva pred rokom 2013 a po roku 2013 a po roku 2021-2022, keď došlo k zjednoteniu financovania škôl a školských zariadení pod MŠVVaŠ SR.

Financovanie regionálneho školstva je upravené predovšetkým nasledujúcou právnou úpravou Slovenskej republiky:

Tabuľka 3 Právna úprava financovania regionálneho školstva

Právna úprava financovania regionálneho školstva		
Číslo právneho predpisu	Názov právneho predpisu	Obsah právneho predpisu
zákon NR SR č. 597/2003 Z. z.	o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon NR SR č. 597/2003 Z. z.“)	Upravuje financovanie škôl, v ktorých sa žiaci pripravujú na povolanie, v zriaďovateľskej pôsobnosti obcí, vyšších územných celkov a krajských školských úradov (ďalej len „verejné školy“).
nariadenie vlády SR č. 630/2008 Z. z.	ktorým sa ustanovujú podrobnosti rozpisu finančných prostriedkov zo štátneho rozpočtu pre školy a školské zariadenia	Upravuje podrobnosti financovania škôl a školských zariadení
zákon NR SR č. 596/2003 Z. z.	o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon NR SR č. 596/2003 Z. z.“)	Upravuje financovanie nákladov obce na výchovu a vzdelávanie detí (žiakov a poslucháčov): v materských školách a v školských zariadeniach vo svojej zriaďovateľskej pôsobnosti.
zákon NR SR č. 564/2004 Z. z.	o rozpočtovom určení výnosu dane z príjmov územnej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov	Upravuje pridelovanie finančných prostriedkov obciam a vyšším územným celkom.
nariadenie vlády SR č. 668/2004 Z. z.	o rozdeľovaní výnosu dane z príjmov územnej samospráve v znení neskorších predpisov	Pridelovanie finančných prostriedkov obciam a vyšším územným celkom.

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 4 Počet zamestnancov, osobné výdavky, PMV zamestnancov regionálneho školstva

Regionálne školstvo		2019 S	2020 S	2021 R	2021 OS	2022 N	2023 N	2024 N
Počet zamestnancov	osoby	83 714	85 005	83 341	83 253	83 731	83 731	83 341
Osobné výdavky	tis. eur	1 632 424	1 823 923	1 759 863	1 773 018	1 764 155	1 762 852	1 759 863
z toho: mzdové výdavky	tis. eur	1 207 414	1 349 055	1 301 824	1 311 713	1 305 004	1 304 038	1 301 824
Priemerný mzdový výdavok	eur	1 201,92	1 322,53	1 301,70	1 312,98	1 298,81	1 297,85	1 301,70
z toho:								
Pedagogickí a odborní zamestnanci		2019 S	2020 S	2021 R	2021 OS	2022 N	2023 N	2024 N
Počet zamestnancov	osoby	64 525	65 838	64 141	64 053	64 141	64 141	64 141
Osobné výdavky	tis. eur	1 385 970	1 553 568	1 508 003	1 518 619	1 508 003	1 508 003	1 508 003
z toho: mzdové výdavky	tis. eur	1 025 126	1 149 089	1 115 499	992 406 145	1 115 499	1 115 499	1 115 499
Priemerný mzdový výdavok	eur	1 323,94	1 454,44	1 449,28	1 461,67	1 449,28	1 449,28	1 449,28
Nepedagogickí zamestnanci		2019 S	2020 S	2021 R	2021 OS	2022 N	2023 N	2024 N
Počet zamestnancov	osoby	19 189	19 167	19 200	19 200	19 590	19 590	19 200
Osobné výdavky	tis. eur	246 454	270 355	251 860	254 399	256 152	254 849	251 860
z toho: mzdové výdavky	tis. eur	182 288	199 966	186 325	188 219	189 505	188 539	186 325
Priemerný mzdový výdavok	eur	791,64	869,40	808,70	816,92	806,13	802,02	808,70

S 2019 a 2020 v osobných výdavkoch je uvedená vrátane zdrojov EÚ a spolufinancovania a samostatných účtov, poisťné na úrovni 35,2 % (odhad). OS 2021 počtu zamestnancov vychádza z podkladu MŠVVŠ SR. OS 2021 a NRVS 2022 až 2024 nezohľadňuje zdroje EÚ a spolufinancovania zo ŠR. NRVS v rokoch 2022 a 2023 je vrátane Plánu obnovy a odolnosti.

Zdroj: hlavná kniha rozpočtu verejnej správy na roky 2022 – 2024

Priemerný mzdový výdavok pedagogických a odborných zamestnancov regionálneho školstva sa v roku 2022 až 2024 očakáva na úrovni 1 449,28 eur a u nepedagogických zamestnancov na úrovni cca 808 eur.

1.2. 1 Financovanie prenesených kompetencií – zo štátneho rozpočtu

Prenesené kompetencie škôl sú zabezpečené prostredníctvom normatívneho financovania. Normatív je súčtom mzdového a prevádzkového normatívu.

- ✓ **Normatívne finančné prostriedky** predstavujú úhradu nákladov na mzdy a platy vrátane poisťného na povinné verejné zdravotné poistenie, poisťného na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie a nákladov na prevádzku.

Normatívne príspevky sa poskytujú školám všetkých zriaďovateľov a školským zariadeniam v zriaďovateľskej pôsobnosti okresných úradov v sídle kraja. Rozpis finančných prostriedkov z kapitoly ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR (ďalej len „MŠVVaŠ SR“) zriaďovateľom verejných škôl na kalendárny rok vychádza z normatívneho príspevku pre jednotlivé školy v pôsobnosti zriaďovateľa na kalendárny rok. Normatívny príspevok pre školu na kalendárny rok je určený

- počtom jej žiakov,
- normatívom na žiaka príslušnej kategórie školy.

Normatívny príspevok pre školu na kalendárny rok je súčtom normatívneho príspevku na bežný kalendárny rok a normatívneho príspevku na nový školský rok.³

Zriaďovateľ je povinný všetky normatívne finančné prostriedky rozdeliť medzi školy, ktorých je zriaďovateľom. Normatívny príspevok pre školu na bežný školský rok sa určí ako dve tretiny súčinu normatívu a počtu žiakov školy v školskom roku, ktorý sa začal v predchádzajúcom kalendárnom roku. Normatívny príspevok pre školu na nový školský rok sa určí ako jedna tretina súčinu normatívu a počtu žiakov školy v školskom roku, ktorý sa začína v bežnom kalendárnom roku.⁴

Pri výpočte normatívov na rok 2022 použilo MŠVVaŠ SR v súlade s § 3 ods. 2 nariadenia vlády č. 630/2008 Z. z. v znení neskorších predpisov **pomer osobných nákladov k prevádzkovým nákladom 88,55% : 11,45%.**

Mzdový normatív vyjadruje normované ročné náklady na mzdy a platy vrátane poistného a príspevku zamestnávateľa do poisťovní (ďalej len „osobné náklady“) zamestnancov, ktorí zabezpečujú výchovno-vzdelávací proces a zamestnancov, ktorí zabezpečujú prevádzku školy, pripadajúce na jedného žiaka.

Mzdový normatív sa určuje v závislosti od druhu školy, typu školy, zaradenia pedagogických zamestnancov do platových tried, dĺžky praxe pedagogických zamestnancov, personálnej náročnosti študijného odboru alebo učebného odboru, formy štúdia a vyučovacieho jazyka.

Pri určovaní normatívu pre základné školy sa zohľadní aj veľkosť školy. Z dôvodu veľkosti možno normatív zvýšiť najviac na dvojnásobok.

³ Ustanovenie § 4 zákona č. 597/2003 Z.z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení v znení neskorších predpisov

⁴ Ustanovenie §4 ods. 5 zákona č. 597/2003 Z.z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení v znení neskorších predpisov

Mzdový normatív pre školu podľa [§ 4 ods. 5 zákona](#) NR SR č. 597/2003 Z. z. sa vypočíta ako súčin základného mzdového normatívu, koeficientu personálnej náročnosti prislúchajúceho kategórii škôl podľa [§ 2 ods. 1 uvedeného zákona](#), do ktorej škola patrí a koeficientu kvalifikačnej štruktúry pedagogických zamestnancov školy k 15. septembru predchádzajúceho kalendárneho roka.⁵

Vo vypočítanom normatíve na určitý rok je zohľadnené aj zvýšenie platových taríf pedagogických a odborných zamestnancov, nepedagogických, ak zvýšenie sa týka kalendárneho roka, keď sa stanovuje normatív.

Prevádzkový normatív vyjadruje prevádzkové náklady pripadajúce na jedného žiaka. Prevádzkový normatív sa určuje v závislosti od druhu školy, typu školy, ekonomickej náročnosti študijného odboru alebo učebného odboru, formy štúdia, vyučovacieho jazyka a teplotných podmienok v mieste školy. Pri určovaní normatívu pre základné školy sa zohľadní aj veľkosť školy. Z dôvodu veľkosti možno normatív zvýšiť najviac na dvojnásobok.⁶

Prevádzkový normatív sa vypočíta ako súčet normatívu na teplo, na prevádzku okrem tepla, na výchovno- vzdelávací proces, na ďalšie vzdelanie pedagogických zamestnancov.⁷

✓ **Nenormatívne finančné prostriedky**

Nenormatívne finančné prostriedky predstavujú náklady, ktoré sa opakujú a nie sú zohľadnené v normatíve - ide o náklady na:

- dopravu žiakov,
- mzdy a platy asistentov učiteľa pre žiakov so zdravotným znevýhodnením alebo s nadaním vrátane poistného na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie,
- príspevok na kurz pohybových aktivít v prírode,
- príspevok na školu v prírode,
- príspevok na edukačné publikácie,

⁵ Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. [630/2008 Z. z.](#), ktorým sa ustanovujú podrobnosti rozpisu finančných prostriedkov zo štátneho rozpočtu pre školy a školské zariadenia v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 105/2020 Z. z.

⁶ Ustanovenie § 4 ods.6 zákona NR SR č. 597/2003 Z.z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

⁷ Ustanovenie § 4 ods. 4 až 6 zákona NR SR č. 597/2003 Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

- príspevok na špecifiká,
- mimoriadne výsledky žiakov,
- havarijné situácie,
- rozvojové projekty,
- žiakov zo sociálne znevýhodneného prostredia,
- dotácie.

Ďalej sem patrí:

- príspevok na deti, ktoré majú jeden rok pred plnením povinnej školskej dochádzky, v materských školách,
- príspevok na záujmové vzdelávanie („vzdelávacie poukazy“),
- príspevok na prístavbu, výstavbu, modernizáciu a rekonštrukciu školských objektov,
- odchodné,
- finančné prostriedky súvisiace so starostlivosťou o pedagogického a odborného zamestnanca.

Nenormatívne finančné prostriedky sa poskytujú zriaďovateľom na základe žiadosti predloženej prostredníctvom príslušného krajského školského úradu. Finančné prostriedky pridelené za mimoriadne výsledky žiakov, na žiakov zo sociálne znevýhodneného prostredia, príspevok na deti, ktoré majú jeden rok pred plnením povinnej školskej dochádzky, v materských školách a príspevok na záujmové vzdelávanie sa poskytuje zriaďovateľom na základe poskytnutých údajov pri zbere údajov. Zákon NR SR č. 597/2003 Z. z. presne určuje obsah žiadosti, lehoty na jej predloženie, kritériá, na základe ktorých sa finančné prostriedky prideliujú, účel použitia finančných prostriedkov, zverejňovanie zoznamu zriaďovateľov a výšky pridelených finančných prostriedkov na webovom sídle ministerstva.

✓ **Kapitálové výdavky**

Normatívne a nenormatívne finančné prostriedky spolu tvoria bežné výdavky.

Zákon NR SR č. 597/2003 Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení v znení neskorších predpisov umožňuje poskytnúť zriaďovateľom vo vymedzených prípadoch aj finančné prostriedky na úhradu kapitálových výdavkov. Prostriedky, ktoré na tento účel dostali obce zo štátneho rozpočtu boli určené hlavne na:

- výstavby, prístavby, modernizáciu a rekonštrukciu školských objektov,
- riešenie havarijných situácií – rekonštrukcie striech, kotolní, sociálnych zariadení,

- rozvojové projekty – odstránenie stavebných bariér školských budov, ktoré navštevujú žiaci so zdravotným postihnutím a na rozvoj výchovy a vzdelávania v oblasti telesnej a športovej výchovy formou dostavby, rekonštrukcie alebo výstavby novej telocvične.⁸

1.2.1.1 Financovanie miezd v regionálnom školstve Ministerstvom školstva vedy, výskumu a športu SR

Financovanie regionálneho školstva je od 01.01.2022 zjednotené a financované výlučne z rozpočtovej kapitoly MŠVVaŠ SR. Uvedená zmena prispeje k odstráneniu administratívnej duplicity a dôjde k zlepšeniu riadenia financovania špeciálnych škôl, bilingválnych, osemročných gymnázií, praktických škôl a odborných učilíšť, ktorých zriaďovateľom bol okresný úrad v sídle kraja a teda financovanie patrilo pod Ministerstvom vnútra SR (ďalej len „MV SR“).

- Pred rokom 2013

Do roku 2013 boli finančné prostriedky pre školy a školské zariadenia poskytované ich zriaďovateľom výlučne z kapitoly MŠVVaŠ SR a to prostredníctvom krajského školského úradu podľa sídla zriaďovateľa. Výnimku predstavovali školy a školské zariadenia, ktorých zriaďovateľmi boli samosprávne kraje – tým boli finančné prostriedky poskytované priamo MŠVVaŠ SR.

Zákonom NR SR č. 345/2012 Z. z. o niektorých opatreniach v miestnej štátnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov došlo s účinnosťou od 01.01.2013 okrem iného k zrušeniu krajských školských úradov a k zásadnej novelizácii zákona NR SR č. 597/2003 Z. z.⁹

- Po roku 2013

Financovanie regionálneho školstva, príspevku na výchovu a vzdelávanie a príspevku na záujmové vzdelávanie zo štátneho rozpočtu sa začalo uskutočňovať ako prostredníctvom

⁸ MEDERLY, Peter a kol. Výkon a financovanie prenesených kompetencií [elektronický zdroj]. Bratislava, [2019], online. 130 s. Dostupné na: https://npmodmus.zmos.sk/download_file_f.php?id=1193191&fbclid=IwAR1mzT1mg5_dcXXAj3o5Ll-7O2fDbBX1JhPn50qRoAAvG95B-eQDLv9FKkc

⁹ Dôvodová správa k návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon NR SR č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov [elektronický zdroj]. Bratislava, [2019], online. 5 s. Dostupné na: https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=464101&fbclid=IwAR1XY_voOhypGmZfLJp-X9oxGmcE_4aDn0-q1cHyHfR7kcKYaPbLs9yIo8c

kapitoly MŠVVaŠ SR, tak aj prostredníctvom kapitoly MV SR. Tento systém financovania zostal zachovaný do roku 2021. V kapitole MŠVVaŠ SR sa rozpočtovali prostriedky pre školy, v ktorých sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie, ktorých zriaďovateľmi sú samosprávne kraje. V kapitole MV SR sa rozpočtovali prostriedky pre školy, ktorých zriaďovateľmi sú obce, štátom uznané cirkvi a náboženské spoločnosti, iné právnické a fyzické osoby a okresné úrady v sídle kraja. Pokiaľ ide o tok finančných prostriedkov, tieto sa z kapitoly MV SR pridelujú prostredníctvom okresných (predtým obvodných) úradov v sídle kraja podľa sídla zriaďovateľa.

Cieľom reformy ESO, v dôsledku ktorej došlo aj k popísaným zmenám vo financovaní školstva, malo byť v zmysle dôvodovej správy k zákonu NR SR č. 345/2012 Z. z. „zjednodušenie kontaktu občana so štátnou správou, transparentnosť a efektívnosť nakladania s verejnými prostriedkami a účinná kontrola“.¹⁰

- Po roku 2021 – 2022

Vláda SR zvážila zjednotenie financovania škôl a školských zariadení pod MŠVVaŠ SR a bude priamo výkonom prenesených kompetencií financovať vzdelávanie vo všetkých typoch a druhoch škôl bez ohľadu na zriaďovateľov.

Ciele navrhovaných zmien:

- odstrániť aktuálne nesystémové prerozdelenie kompetencií, riadenie a financovanie škôl a školských zariadení,
- zjednotiť kompetencie pod rezort školstva s cieľom prispieť k efektívne fungujúcemu rezortu.

Účelom novely zákona NR SR č. 596/2003 Z. z.¹¹ bolo vrátiť sa v plnom rozsahu do stavu pred rokom 2013, kedy bolo regionálne školstvo financované výlučne z kapitoly MŠVVaŠ SR. Došlo tak zjednoteniu zdroja finančných prostriedkov, čo by v konečnom dôsledku malo prispieť k transparentnosti, prehľadnosti a efektívnosti financovania školstva. Zároveň sa

¹⁰ Dôvodová správa k návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon NR SR č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov [elektronický zdroj]. Bratislava, [2012], online. 16 s. Dostupné na:

<https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=368064>

¹¹ Dôvodová správa k návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon NR SR č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov [elektronický zdroj]. Bratislava, [2021], online. 2 s.

Dostupné na: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=494232>

navrhlo obnoviť existenciu krajských školských úradov ako rozpočtových organizácií MŠVVaŠ SR a vrátiť im kompetencie na úseku školstva.

1.2.2. Financovanie originálnych kompetencií – financovanie z podielových daní obcí a VÚC

Materské školy, základné umelecké školy, jazykové školy a školské zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti obcí, VÚC, cirkevných a súkromných zriaďovateľov sú financované z vlastných príjmov samosprávy, ktorých podstatnú časť predstavuje podiel na dani z príjmov fyzických osôb, ktorý dostanú obce a VÚC prostredníctvom daňových úradov podľa kritérií uvedených v nariadení vlády Slovenskej republiky č. 668/2004 Z. z. o rozdeľovaní výnosu dane z príjmov územnej samospráve v znení neskorších predpisov.

Obce a VÚC sú povinné poskytnúť finančné prostriedky v plnej výške sumy určenej na mzdy a prevádzku školám a školským zariadeniam, ktoré sú v ich kompetencii.

Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy predložil v roku 2015 petíciu vláde SR, v ktorej žiadali, aby financovanie škôl a školských zariadení v zriaďovateľskej pôsobnosti obcí a vyšších územných celkov prešlo z režimu financovania originálnych kompetencií do režimu financovania prenesených kompetencií realizovaného výlučne prostredníctvom MŠVVaŠ SR. Vyriešil by sa tak opakovaný problém samospráv so zvyšovaním platov zamestnancov pri výpadkoch z podielových daní alebo pri valorizácii tarifných tabuliek v priebehu rozpočtového roka, ktoré by tak garantoval priamo štát. O tejto požiadavke dlhodobo rokuje odborový zväz so zástupcami MŠVVaŠ SR a Združenia miest a obcí Slovenska.¹²

1.2.3 Ostatné zdroje financovania (mimorozpočtové prostriedky)

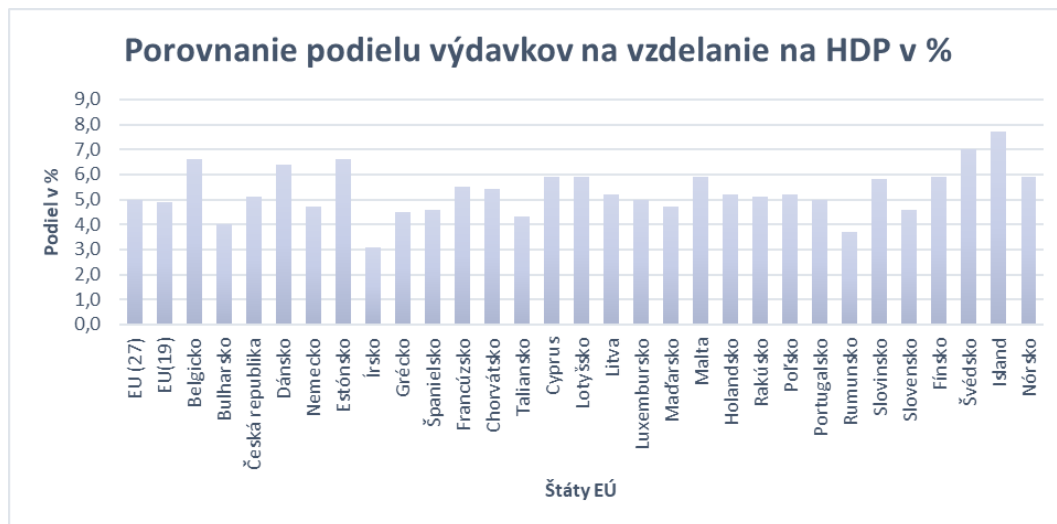
Školy a školské zariadenia využívajú aj iné zdroje ako prostriedky zo štátneho rozpočtu MŠVVaŠ SR, prostriedky z rozpočtov obcí a prostriedky z rozpočtov samosprávnych krajov, ktorými sú:

- prostriedky od iných fyzických osôb a právnických osôb za prenájom priestorov a zariadenia škôl alebo školských zariadení v čase, keď sa nevyužívajú na výchovno-vzdelávací proces,

¹² Tlačová agentúra Slovenskej republiky. Odborári vítajú zmenu v zjednotení financovania regionálneho školstva [elektronický zdroj]. Bratislava, [2021], online. 1 s. [cit. 2021-04-12]. Dostupné na: https://www.teraz.sk/slovensko/odborari-vitaju-zmenu-v-zjednoteni-f/541892-clanok.html?fbclid=IwAR3Mja0Sl-7eMtVpkhBWtUrWFduh_nWkKchEAAq4OZr6tr49BvtG7adUjtM

- zisk z podnikateľskej činnosti,
- príspevky od žiakov, rodičov alebo inej osoby, ktorá má voči žiakovi vyživovaciu povinnosť, na čiastočnú úhradu nákladov na výchovu a vzdelanie v materských školách, školských kluboch detí a centrách voľného času,
- príspevky od žiakov, rodičov alebo inej osoby, ktorá má voči žiakovi vyživovaciu povinnosť, na čiastočnú úhradu nákladov spojených s výchovou, pobytom, ubytovaním a stravovaním v školských internátoch, špeciálnych výchovných zariadeniach a zariadeniach školského stravovania,
- príspevky od zamestnávateľov a zamestnávateľských zväzov,
- príspevky a dary.¹³

Graf 1 Podiel výdavkov na vzdelanie na HDP v % v roku 2022



Zdroj: vlastné spracovanie, eurostat

Najvyšší podiel výdavkov na vzdelanie na HDP v rámci EÚ krajín má Švédsko, najnižší podiel má Írsko, priemer krajín EÚ je cca 5 %. Slovensko má podiel výdavkov na vzdelanie na HDP cca 4,5 %.

¹³ Ustanovenie § 2 ods. 1 zákona NR SR č. 597/2003 Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení

1.3 Odmeňovanie učiteľov regionálneho školstva

Plat a platové náležitosti učiteľa upravuje zákon NR SR č. 553/2003 Z. z. Plat je peňažné plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za vykonanú prácu, pričom nesmie byť nižší ako minimálna mzda.

V nadväznosti na nami stanovení cieľ, ktorým je zistiť spôsoby ako zatraktívniť učiteľské povolanie, v diplomovej práci rozoberieme len platové náležitosti pedagogických zamestnancov (učiteľov).

V roku 2019 novelou zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. boli prijaté zásadné zmeny, ktoré sa dotkli financovania pedagogických zamestnancov a to:

- zvýšenie platových taríf pedagogických a odborných zamestnancov o 9,5% ,
- zvýšenie platových taríf pedagogických a odborných zamestnancov v závislosti od započítanej praxe - 0,25 % a 0,5 %,
- zmena vo výške príplatkov za riadenie, osobného príplatku, príplatok za činnosť triedneho učiteľa, príplatok za výkon uvádzajúceho pedagogického a odborného zamestnanca,
- zavedenie nového príplatku za osobný rozvoj,
- odborná prax vzrástla z 32 rokov na 40 rokov, teda pridávajú sa dva platové stupne.

Zákon NR SR č. 553/2003 Z. z. upravuje stupnicu platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov. MŠVVaŠ SR zverejňuje na internete¹⁴ platové tarify pedagogických a odborných zamestnancov v závislosti od započítanej praxe, rozlišuje platové tarify – pracovná trieda jeden, ktorá sa týka pedagogických zamestnancov škôl a pracovná trieda dva, ktorá sa týka pedagogických zamestnancov špeciálnych škôl a špeciálnych výchovných zariadení.

Pracovná trieda podľa § 5a ods.1 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. vyjadruje stupeň náročnosti vykonávanej pracovnej činnosti pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v príslušnom druhu školy alebo školského zariadenia, v zariadení sociálnych služieb, v zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately a v zariadení pre pracovnú rehabilitáciu a

¹⁴ Ministerstvo školstva vedy výskumu a športu Slovenskej republiky. Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a zvýšenie platových taríf v závislosti od dĺžky započítanej praxe účinné od 01. januára 2020 [elektronický zdroj]. Bratislava, [2019], online. 7 s. [cit. 2019-12-03]. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/data/att/16799.pdf>

splnenia kvalifikačných predpokladov potrebných na jej vykonávanie ustanovených osobitným predpisom.

Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe pedagogického zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného z platových taríf v závislosti od započítanej praxe.

Platová tarifa sa pedagogickému zamestnancovi s účinnosťou od 1. januára kalendárneho roka zvyšuje o 0,25 % za každý celý rok započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru bežného kalendárneho roka až do osem rokov započítanej praxe, za každý celý rok započítanej praxe od 9 rokov až do 40 rokov sa platová tarifa zvyšuje o 0,5 %.¹⁵

Pedagogickému zamestnancovi patrí tarifný plat, ktorý je súčtom platovej tarify priznanej podľa platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov uvedenej v prílohe č. 4 uvedeného zákona v závislosti od platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený a sumy zvýšenia platovej tarify podľa započítanej praxe.

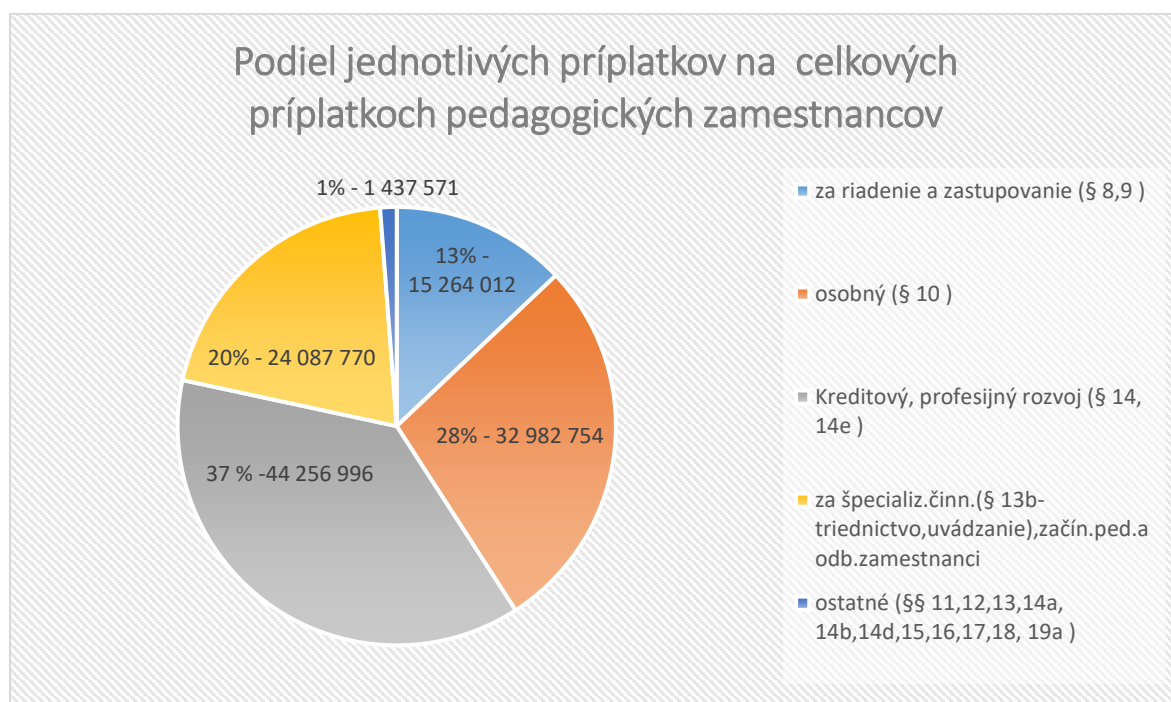
Plat učiteľa sa skladá z tarifného platu a z príplatkov, poprípade z odmeny ako nenárokovateľnej čiastky.

Podľa štatistického zisťovania o zamestnancoch a mzdových prostriedkoch, príplatky pedagogických zamestnancov v roku 2021 predstavovali sumu 118 029 103 eur. Nadčasy podľa § 19 ods. 1 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. predstavovali 10 911 052 eur, odmeny bez jubilejných odmien podľa § 20 ods. 1 písm. a), b), d), e) uvedeného zákona boli v sume 112 238 655 eur, odmeny jubilejné v zmysle § 20 ods. 1 písm. c) boli 4 373 754 eur, a náhrada za pracovnú pohotovosť podľa § 21 ods. 1 predstavovala sumu 3 742 eur.

Mzdové prostriedky v roku 2021 pedagogických zamestnancov podľa štatistických výkazov boli v sume 1 116 245 989 eur.

¹⁵ Ustanovenie § 7 ods.12 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z.

Graf 2 Podiel jednotlivých príplatkov pedagogických zamestnancov na celkových príplatkoch pedagogických zamestnancov za rok 2021



Zdroj: vlastné spracovanie, štatistický výkaz MŠVVaŠ SR za rok 2021

Zákon NR SR č. 553/2003 Z. z. upravuje nasledujúce príplatky pre pedagogických zamestnancov ¹⁶:

- za riadenie

Podľa § 8 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi určí riaditeľ príplatok v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.

- za zastupovanie

Učiteľovi v zmysle § 9 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z., ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

¹⁶ Príplatky uvedené v zákone NR SR č. 553/2003 Z. z. sa týkajú aj odborných zamestnancov, ale tých sme z textu vymazali, lebo naša práca sa týka len pedagógov.

- osobný

V zmysle § 10 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. učiteľovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.

Rizikom môžu byť zle nastavané, príp. nejasné a netransparentné kritériá pridelovania osobného príplatku, keď nie je jasné, na základe čoho riaditeľ príplatok udeľuje.

Pri učiteľoch zákonodarca upravil vyšší limit na osobný príplatok práve o 14% narozdiel od ostatných zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu vo verejnom záujme.

- platová kompenzácia za sťažený výkon práce

Podľa § 11 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. ak má zamestnanec sťažený výkon práce pri vykonávaní činností, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do tretej alebo štvrtej kategórie podľa zákona NR SR č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov a súčasne ak intenzita pôsobenia faktorov (chemické, karcinogénne a mutagénne, biologické, fyzikálne faktory, prach) vyžaduje nosenie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Učiteľovi patrí podľa § 11 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. platová kompenzácia pri vykonávaní pracovných činností zaradených do:

- a) tretej kategórie, mesačne v rámci rozpätia 11,8 % až 20,8 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf,
- b) štvrtej kategórie, mesačne v rámci rozpätia 11,8 % až 24,8 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytovať platovú kompenzáciu aj pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia alebo pri pôsobení iných faktorov mesačne v rámci rozpätia 5,9 % až 13,6 % z platovej tarify prvej platovej triedy prvého platového stupňa základnej stupnice platových taríf.

- za prácu v krízovej oblasti

Podľa § 12 ods. 1 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. učiteľovi, ktorý podľa pracovnej zmluvy vykonáva prácu vo verejnom záujme v zahraničí a ktorého vykonávanie pracovnej činnosti je spojené s veľkým rizikom a mimoriadnou psychickou záťažou v krízovej oblasti, patrí mesačne príplatok až do 10 % súčtu jeho tarifného platu a osobného príplatku.

- za zmenu

V zmysle § 13 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. učiteľovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne v rámci rozpätia 1,3 % až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

Podľa § 7 ods. 3 vyhlášky MŠ SR č. 306/2008 Z. z. o materskej škole v znení vyhlášky MŠ SR č. 308/2009 Z. z., ktorá upravuje podrobnosti o spôsoboch organizácie a zabezpečovania výchovno-vzdelávacej činnosti v materskej škole v triede s celodennou výchovou a vzdelávaním zabezpečujú predprimárne vzdelávanie striedavo na zmeny dvaja učitelia. V triede s týždennou a nepretržitou výchovou a vzdelávaním pôsobia striedavo na zmeny štyria učitelia.¹⁷

- za výkon špecializovanej činnosti

Pedagogickému zamestnancovi podľa § 13a zákona NR SR č. 553/2003 Z. z., ktorý vykonáva špecializované činnosti, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti triedneho učiteľa a uvádzajúceho pedagogického zamestnanca.

Pedagogickému zamestnancovi podľa § 13b ods.1 uvedeného zákona, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede alebo v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach.

Pedagogickému zamestnancovi podľa § 13b ods.2 uvedeného zákona, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo v

¹⁷ Ministerstvo školstva vedy výskumu a športu Slovenskej republiky. Príplatok za zmenu učiteľov materských škôl [elektronický zdroj]. Bratislava, [2019], online. 2 s. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/data/att/432.pdf>

sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov.

- výkonnostný

V zmysle § 14a zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. zamestnávateľ môže umeleckému zamestnancovi, zamestnancovi inej umeleckej ustanovizne, ktorej predmetom činnosti je interpretovať hudobné diela poskytovať mesačne výkonnostný príplatok podľa množstva a kvality práce.

- za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla

Zamestnancovi podľa § 14b zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. patrí príplatok mesačne až do sumy 20 eur a zamestnancovi, ktorý skutočne jazdí služobným motorovým vozidlom, môže zamestnávateľ priznať príplatok za vedenie služobného motorového vozidla až do výšky 13 eur mesačne.

- príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí v zmysle § 14c zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec.

Začínajúci učiteľ si v prvých mesiacoch robí adaptačné vzdelávanie, vzdelávanie trvá od šiestich mesiacov do dvoch rokov, záleží na šikovnosti učiteľa, ale aj disponovanosti školy. Po ukončení adaptačného vzdelávania sa začínajúci pedagogický zamestnanec zaradí do kariérového stupňa samostatný pedagogický zamestnanec a preradí do vyššej platovej triedy, t. j. deň po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia. Podľa § 27 ods. 5 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. ak je zamestnanec preradený do inej platovej triedy, patrí mu tarifný plat zodpovedajúci novému zaradeniu odo dňa účinnosti tohto preradenia alebo v závislosti od plnenia kvalifikačných predpokladov nebude preradený do vyššej platovej triedy a zostane zaradený ako nekvalifikovaný pedagogický zamestnanec.¹⁸

¹⁸ ROVNANOVÁ, Lenka. Adaptačné vzdelávanie začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo začínajúceho odborného zamestnanca [elektronický zdroj]. Banská Bystrica, [2017], online. 7 s. Dostupné na: https://www.pdf.umb.sk/~lrovnanova/Adaptacne_vzdelavanie_vyklad.pdf

- za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia

Podľa § 14d ods. 1 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. riaditeľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30 % individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa. Príplatok je najviac 5 % z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne.

- za profesijný rozvoj pedagogických zamestnancov

Od 1. 9. 2019 je kreditový príplatok podľa § 14 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. pre pedagogických zamestnancov považovaný za príplatok za profesijný rozvoj. „Nový systém profesijného rozvoja nepriniesol žiadny nový bonus v oblasti finančnej motivácie a príplatkov. Z nastavenia neobmedzenej platnosti kreditov v roku 2018 a na naviazaných príplatkov dochádza po novom k obmedzeniu tzv. príplatkov za rozvoj na dobu sedem rokov,“ tvrdí Slovenská komora učiteľov.¹⁹

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí podľa § 14e zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. príplatok za profesijný rozvoj v sume

- a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné **absolvovanie rozširujúceho štúdia** podľa zákona NR SR č. 138/2019 Z. z.,
- b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné **absolvovanie štátnej jazykovej skúšky** podľa zákona NR SR č. 138/2019 Z. z.,
- c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné **absolvovanie špecializačného vzdelávania** podľa zákona NR SR č. 138/2019 Z. z.,
- d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné **absolvovanie inovačného vzdelávania** podľa zákona NR SR č. 138/2019 Z. z.

¹⁹ Denník SME. Učители kritizujú pokles príplatkov za inovačné vzdelávanie [elektronický zdroj]. Bratislava, [2019], online. 2 s. [cit. 2019-09-18]. Dostupné na: <https://domov.sme.sk/c/22215500/ucitelia-kritizuju-pokles-priplatkov-za-inovacne-vzdelavanie.html>

Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo zaradený.

Každá škola je povinná vypracovať si plán profesijného rozvoja na obdobie 4 rokov, ktorý vyplýva zo zamerania, potrieb a špecifik školy. Na základe tohto plánu riaditeľ vydá ročný plán vzdelávania pedagogických zamestnancov, ktorý, ale môže priebežne podľa potreby meniť a dopĺňať. Jednotliví pedagogickí zamestnanci si vytvárajú osobný plán profesijného rozvoja. Proces tvorby plánu profesijného rozvoja školy ovplyvňujú pedagogickí zamestnanci vytváraním plánu osobného profesijného rozvoja, vedúci metodických orgánov, riaditeľ, zriaďovateľ aj MŠVVaŠ SR.²⁰

- za praktickú prípravu

Pedagogickému zamestnancovi cvičnej školy alebo cvičného školského zariadenia, ktorý pripravuje učiteľov, vychovávateľov a iných odborníkov pre predškolské zariadenia, základné školy, stredné školy, špeciálne školy, základné umelecké školy, školské zariadenia a špeciálne výchovné zariadenia, ktoré sú zaradené do siete škôl a školských zariadení, a učiteľov odborných predmetov pre stredné zdravotnícke školy, patrí podľa § 15 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. za hodinu takejto činnosti príplatok v sume až do 50 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

- za prácu v noci

Podľa § 16 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“).

- za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnancovi patrí podľa § 17 za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce.

²⁰ BARNOVÁ, Silvia - KRÁSNA, Slávka. *Manažment a organizácia škôl*. 1. vyd. Dubnica nad Váhom: VŠ DTI, 2020. 133 s. ISBN 978-80-89732-96-8.

- za prácu vo sviatok

Zamestnancovi patrí podľa § 18 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.

- osobný plat

Zamestnancovi možno namiesto funkčného platu priznať podľa § 7a zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. osobný plat počas vykonávania osobitne významných pracovných činností alebo mimoriadne náročných pracovných úloh na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Osobný plat nesmie byť nižší ako funkčný plat, ktorý by zamestnancovi patril.

- plat za prácu nadčas (po zohľadnení náhradného voľna)

Za hodinu práce nadčas patrí podľa § 19 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat, ktorý sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas. Zvýšenie za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí.

- plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť na pracovisku, patrí mu podľa § 19a zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 % a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

- náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu podľa § 21 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti

a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,

b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

- náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie

Zamestnancovi, ktorého zamestnávateľ zaradil do plánu vyzvedenia a ktorý je povinný podľa § 21a zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. v stave bezpečnosti hlásiť vedúcemu zamestnancovi miesto pobytu a spôsob vyzvedenia mimo pracovného času pri výkone práce vo verejnom záujme, v stave bezpečnosti pripravovať sa na plnenie osobitných úloh, ktoré bude plniť v období krízovej situácie, a byť pripravený dostaviť sa určeným spôsobom na plnenie osobitných úloh v období krízovej situácie, patrí mesačne náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie v rámci rozpätia 2,5 % až 24,6 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

- náhrada za sťažené životné podmienky počas výkonu práce vo verejnom záujme v zahraničí
Podľa § 21b zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. učiteľovi, ktorý vykonáva práce vo verejnom záujme v zahraničí v krajine so sťaženými životnými podmienkami (úroveň zdravotnej starostlivosti, klimatické podmienky, stupeň izolácie, dostupnosť základných potravín, ostatné miestne podmienky) a ktorému sa poskytuje plat podľa § 22 uvedeného zákona, patrí mesačne náhrada až do výšky 10,8 % z platovej tarify prvého platového stupňa šiestej platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vynásobenej objektivizovaným platovým koeficientom.

- plat a poskytovanie návratného preddavku pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí

Zamestnancovi, ktorý podľa pracovnej zmluvy vykonáva práce vo verejnom záujme v zahraničí, sa podľa § 22 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. poskytuje zahraničný funkčný plat, ktorým je funkčný plat počas výkonu práce v zahraničí vynásobený objektivizovaným platovým koeficientom.

Objektivizovaný platový koeficient podľa § 22 ods. 1 zákona príslušného štátu na kalendárny rok sa vypočíta ako súčin platového koeficientu a súčinov podielov zvýšení platových taríf štátnych zamestnancov k zvýšeniam stupníc platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme za každé obdobie od 1. januára 2020 ku dňu účinnosti zvýšenia týchto platových taríf a čísla 0,8575 pre platové tarify pedagogických zamestnancov uvedené v prílohe č. 4 vyššie uvedeného zákona.

- odmena

Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu v zmysle § 20 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,
- d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru³¹⁾ alebo mimoriadnej udalosti,³²⁾ pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku,
- e) aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa, ktorý je príspevkovou organizáciou,
- f) prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení,
- g) prácu pri príležitosti vianočných sviatkov.

Legislatíva neupravuje žiadne podmienky ani limit pri poskytovaní odmeny a rozhoduje o nej riaditeľ na základe hodnotenia učiteľa.

Tabuľka 5 Porovnanie počtu a mzdových prostriedkov v roku 2020 a 2021 pedagogických zamestnancov

UKAZOVATEĽ	z toho pedagogickí zamestnanci		
	2020	2021	%
Priemerný evidenčný počet zamestnancov (1 desatinné miesto)			
prepočítaný počet	60 519,1	61 103,9	101,0
fyzické osoby spolu	64 653,0	65 205,6	100,9
Mzdové prostriedky v EUR (riadky 4+5+6+7+13+14+15)	1 072 609 340	1 116 245 989	104,1
tarifný plat (§ 7 zákona, §7a**)	656 921 476	668 197 085	101,7
dorovnanie na funkčný plat (§32 b zákona**)	2 930	6 627	226,2
náhrady miezd	214 962 034	202 489 713	94,2
príplatky spolu (riadky 8 až 12), v tom:	115 975 281	118 029 103	101,8
za riadenie a zastupovanie (§ 8,9 zákona**)	14 930 428	15 264 012	102,2
osobný (§ 10 zákona**)	31 838 790	32 982 754	103,6
Kreditový, profesijný rozvoj (§ 14, 14e zákona**)	44 366 250	44 256 996	99,8
za špecializ. činn. (§ 13b** - triednictvo, uvádzanie), začín. ped. a odb. zam. (§ 14c**)	23 550 169	24 087 770	102,3
ostatné (§§ 11,12,13,14a, 14b,14d,15,16,17,18, 19a zákona**)	1 289 644	1 437 571	111,5
nadčasy (§ 19, ods. 1 zákona**)	8 812 450	10 911 052	123,8
odmeny bez jubilejných (§20 odst.1, písm. a,b,d,e, zákona**)	71 727 239	112 238 655	156,5
odmeny jubilejné (§ 20 ods.1, písm.o, zákona**)	4 207 930	4 373 754	103,9
Náhrada za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska (§ 21 ods. 1 zákona**)	18 412	3 742	20,3
Evidenčný počet zamestnancov k poslednému dňu štvrtroku			
fyzické osoby spolu	65 305	65 701	100,6
z toho: ženy	51 468	52 126	101,3
prepočítané počty (1 desatinné miesto)	60 934	61 697	101,3
Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru			
odmeny v EUR	4 924 688	5 791 297	117,6
počet hodín	560 798	624 702	111,4
počet osôb	22 970	23 348	101,6

Zdroj: Štatistické zisťovanie o zamestnancoch a mzdových prostriedkoch MŠVVaŠ SR 2021

V roku 2021 vtedajší Minister školstva, vedy, výskumu športu SR plánoval zaviesť nové príplatky pre pedagogických učiteľov, ale v roku 2022 prišlo k zmene ministra, a tak sa už príplatky nepodarilo zrealizovať. Išlo o nasledujúce príplatky:

- na životné náklady učiteľa - platové tabuľky zabezpečia, že platy učiteľov sú rovnaké, bez ohľadu na to, či ide o Bratislavský kraj, kde sú životné náklady vyššie ako v inom kraji, tento rozdiel je možné upraviť uvedeným príplatkom,
- príspevok za vyvíjanú činnosť (výkon) – teda za to čo robí pedagóg navyše,
- príplatek za kvalitu – ktorý je ešte otázný, lebo je ťažké definovať, čo je kvalitné, keď ide napríklad o školu pre nadané deti a špeciálnu školu.

Kariérový systém

Na Slovensku je zavedený kariérový systém, ktorý je definovaný v odbornej literatúre ako súbor pravidiel ustanovených na zaradenie pedagogického alebo odborného zamestnanca do kariérového stupňa a na kariérovú pozíciu.

Kariérová pozícia podľa § 35 ods.1 zákona NR SR č. 138/2019 Z. z. vyjadruje funkčné zaradenie pedagogického zamestnanca na výkon špecializovaných činností alebo riadiacich činností, ktoré vyžadujú získanie a uplatňovanie príslušných profesijných kompetencií. Rozlišujú sa dva typy kariérových pozícií: pedagogický zamestnanec špecialista a vedúci pedagogický zamestnanec. Najčastejšou kariérovou pozíciou je triedny učiteľ. V súvislosti s kariérovými pozíciami sú spojené aj príplatky za výkon špecializovanej činnosti triedneho učiteľa a uvádzajúceho pedagogického zamestnanca a príplatok za zastupovanie.

Kariérový stupeň podľa § 28 zákona NR SR č. 138/2019 Z. z. vyjadruje mieru preukázaného osvojenia si profesijných kompetencií a náročnosť vykonávania pedagogickej činnosti pedagogickým zamestnancom. Rozlišujú sa štyri kariérové stupne: začínajúci pedagogický zamestnanec, samostatný pedagogický zamestnanec, pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou a pedagogický zamestnanec s druhou atestáciou.

Tabuľka 6 Kariérové stupne a pozície

Kariérový stupeň	Kariérová pozícia
1. Začínajúci pedagogický zamestnanec	Pedagogický zamestnanec špecialista: • triedny učiteľ
2. Samostatný pedagogický zamestnanec	Pedagogický zamestnanec špecialista: • výchovný poradca • kariérový poradca • vedúci predmetovej komisie alebo vzdelávacej oblasti • vedúci metodického združenia alebo vedúci študijného odboru • koordinátor informatizácie
3. Pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou	Pedagogický zamestnanec špecialista: • uvádzajúci pedagogický zamestnanec Vedúci pedagogický zamestnanec: • riaditeľ • zástupca riaditeľa • hlavný majster odbornej výchovy • vedúci vychovávateľ • vedúci odborného útvaru
4. Pedagogický zamestnanec s druhou atestáciou	

Zdroj: Analýza kariérového systému učiteľov na Slovensku – IVP 2017

Atestácia je v zmysle § 59 zákona NR SR č. 138/2019 Z. z. štátne overenie profesijných kompetencií vymedzených profesijným štandardom pre príslušnú kategóriu a podkategóriu pedagogického zamestnanca a príslušnú kategóriu odborného zamestnanca, pre príslušný kariérový stupeň, získaných vzdelávaním, sebvzdelávaním alebo výkonom pracovnej činnosti. Atestáciu môže vykonať pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec, ktorý spĺňa kvalifikačný predpoklad na výkon pracovnej činnosti v príslušnej kategórii alebo v podkategórii pedagogického zamestnanca alebo v príslušnej kategórii odborného zamestnanca a získal najmenej

a) úplné stredné odborné vzdelanie, ak ide o prvú atestáciu, alebo

b) vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, ak ide o druhú atestáciu.

Pedagogický zamestnanec môže vykonať prvú atestáciu najskôr po piatich rokoch a druhú atestáciu najskôr po desiatich rokoch od zaradenia do kariérového stupňa samostatný pedagogický zamestnanec.

Tabuľka 7 Zaradovanie pedagogických zamestnancov do platových tried v závislosti od získaného stupňa požadovaného vzdelania a zaradenia do kariérneho stupňa

Kategória PZ	Stupeň vzdelania	Kariérový stupeň	Platová trieda
Učiteľ materskej školy	ÚSO	nekvalifikovaný	4
	ÚSO	začínajúci	4
	ÚSO	samostatný	5
	ÚSO	S 1. atestáciou	6
	VŠ 1. stupňa	nekvalifikovaný	5
	VŠ 1. stupňa	začínajúci	5
	VŠ 1. stupňa	samostatný	6
	VŠ 1. stupňa	S 1. atestáciou	7
	VŠ 2. stupňa	nekvalifikovaný	6
	VŠ 2. stupňa	začínajúci	6
	VŠ 2. stupňa	samostatný	7
	VŠ 2. stupňa	S 1. atestáciou	8
	VŠ 2. stupňa	S 2. atestáciou	9

Kategória PZ	Stupeň vzdelania	Kariérový stupeň	Platová trieda
Učiteľ základnej školy	VŠ 2. stupňa	ne kvalifikovaný	6
Učiteľ strednej školy	VŠ 2. stupňa	začínajúci	6
Učiteľ jazykovej školy	VŠ 2. stupňa	samostatný	7
Učiteľ špeciálnej školy	VŠ 2. stupňa	S 1. atestáciou	8
	VŠ 2. stupňa	S 2. atestáciou	9

Zdroj: štatistické výkazy MŠVVaŠ SR

1.3.1 Kolektívne vyjednávanie ako spôsob ovplyvňovania platových podmienok a podmienok zamestnávania

Kolektívne vyjednávanie je rozhodujúcou a najdôležitejšou formou utvárania a rozvíjania právnych vzťahov medzi odborovým orgánom a zamestnávateľom. Je nástroj na ovplyvňovanie mzdových výdavkov, odmeny za prácu a iných benefitov. Výsledkom kolektívneho vyjednávania na centrálnej úrovni sú dve zmluvy: kolektívna zmluva vyššieho stupňa v štátnej službe a kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa ovplyvňuje aj iné profesie napr. zamestnancov samospráv. V podnikovej kolektívnej zmluve možno upraviť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania ako v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, ak to príslušný právny predpis umožňuje.

Tabuľka 8 Valorizácia platov pedagogických zamestnancov v rokoch 2007 - 2023

Rok	Termín zvýšenia stupníc platových taríf	Zvýšenie platu
2007	1.7.	5 %
2008	1.1.	4 %
2009	1.1.	7 %
2010	1.1.	1 %
2011	1.1.	0
2012	1.1.	0
2013	1.1.	5 %
2014	1.1.	5 %
2015	1.1.	5 %
	1.7.	0
2016	1.1.	4 %
	1.9.	6 %
2017	1.1.	0
	1.9.	6 %
2018	1.1	0
2019	1.1.	Nový systém odmeňovania
2020	1.1.	10 %
2021	Novembrová výplata v decembri	100 eur
2022	Decembrová výplata v januári	350 eur
	1.7.	3 %
2023	1.1.	10 %
	1.7.	12 %

Zdroj: vlastné spracovanie

Vyplatená odmena 100 eur v roku 2021 je pandemickou odmenou, ako poďakovanie za náročné obdobie spojené s koronavírusom.

1.4 Dánsky vzdelávací systém

1.4.1 Zaujímavosti o Dánskom školskom systéme

Dánsko je podľa indexu šťastia OSN druhým najšťastnejším štátom na svete ²¹ a jeho vzdelávací systém je jeden z najlepších na svete, zároveň sú Dáni presvedčení, že mať vysokokvalifikovanú a dobre vzdelanú pracovnú silu je pre budúcnosť krajiny kľúčové.

Podľa U.S. News rebríček najlepších krajín pre vzdelávanie za rok 2022 vychádza z celosvetového prieskumu viac ako 17 000 ľudí a vyzdvihuje krajiny na základe toho, ako ich respondenti vnímajú v súvislosti s tým, či majú dobre rozvinutý systém verejného vzdelávania, či by ľudia uvažovali o tom, že tam budú navštevovať univerzitu a ak má táto krajina špičkové univerzity. Rovnaký globálny prieskum, ktorý zahŕňa desiatky ďalších atribútov krajín, sa používa na zostavenie celkového rebríčka najlepších krajín za rok 2022 z U.S. News. Dánsko bolo vyhodnotené v poradí ako 11. krajina s najlepším vzdelávaním. Na prvom mieste sú Spojené štáty Americké. ²²

Ale sú rôzne štúdie, ktoré hodnotia na základe iných kritérií ako U.S. News a Dánsko sa nachádza vždy na inom mieste, ale v TOP 20. najlepších vzdelávacích systémov. Slovenská republika nebola vyhodnotená v rámci týchto rebríčkov.

Dánske vzdelávanie je bezplatné, samozrejme stále existujú súkromné školy, ktoré nie sú zadarmo. V skutočnosti je Dánsko známe pre svoje bezplatné vzdelanie.

Dánsko má veľmi špecifický vzdelávací prístup, je veľmi revolučný, čo sa týka vzdelávania a môžeme to vidieť už na základnom vzdelávaní. V školách sa vyhýbajú hodnoteniu, ako aj formálnym testom a radšej trvajú na tom, aby deti pracovali ako skupina a spochybňujú zaužívaný spôsob robenia a učenia sa vecí.

²¹ World Happiness Report je výskumný projekt Siete riešení pre udržateľný rozvoj OSN (UN Sustainable Development Solutions Network), ktorý meria index šťastia obyvateľstva v krajinách sveta. V roku 2022 prvých deväť priečok obsadili európske štáty, prvé tri miesta škandinávske krajiny: na prvom mieste je Fínsko, na treťom Írsko, na 18. mieste Česká republika a na 35. mieste Slovensko. Posledných 20 miest z celkových 146 štátov obsadili Africké krajiny.

²²U.S. News. Best Countries for education[elektronický zdroj]. New York, [2022], online. 15 s. Dostupné na:<https://www.usnews.com/news/best-countries/best-countries-for-education>

Žiaci sa nesnažia byť v škole najlepšími (neučia sa pre známky) a študijné programy škôl sú nastavené tak, aby ich väčšina študentov zvládla, prioritou je učiť sa komunikovať, vzájomne spolupracovať s okolím. Uvedené sa uprednostňuje pred úrovňou a kvalitou vedomostí.²³ Rozdelenie druhov škôl v Dánsku obsahujú nižšie uvedené tabuľky v diplomovej práci.

Tabuľka 9 Rozdelenie škôl v Dánsku

Predškolské vzdelanie vek 0-6			
Jasle		Materská škola	
Základný stupeň vzdelania vek 7-16			
Základná škola			
„Folkeskole“ sú verejné školy bez poplatkov a súkromné mestské školy.			
Stredný stupeň vzdelania vek 16-19			
• Všeobecné vzdelanie pripravujúce študentov na vyššie vzdelanie			
Gymnázium	Vyššie prípravné skúšky „Higher Preparatory Examination“ (HF)	Vyššie obchodné skúšky „Higher Commercial Examination“ (HHX)	Vyššie odborné skúšky „Higher Technical Examination“ (HTX)
• Odborné vzdelávanie alebo vzdelávanie učiteľov, pripravujúcich absolventov na pracovný trh			
Učilište		Odborné vzdelávanie a programy	
Technické alebo obchodné kurzy		Iné typy školenia	
Poľnohospodárske kurzy		Sociálne a zdravotné programy	
Základné školiace kurzy		Výrobné školy	
Zdravotné a spoločenské kurzy		Základný odborný výcvik	
Odborný výcvik pre začiatočníkov			
Vysokoškolské vzdelanie vek 19 a viac			
Univerzita	Vysoké školy	Vysoké odborné školy	Akademické a profesionálne vzdelanie

Zdroj: vlastné spracovanie

²³KRAJŇÁKOVÁ, Emília. Dánsky vzdelávací systém. In Manažment školy v praxi: odborný mesačník pre školy a školské zariadenia. Bratislava: Wolters Kluwer, 2013, roč. 13, č.1, s. 18-24. ISSN 1336-9849.

To čo dánsky systém vzdelávania, dokonca celú dánsku spoločnosť odlišuje od iných spočíva v tom, že hlavnou úlohou učiteľov je naučiť žiaka, študenta komunikovať. Ak bude dieťa zle čítať, bude mu robiť problém počítanie, v škole mu to odpustia, lebo možno má dané dieťa iné schopnosti a uvedené predmety mu idú ťažko. Ak sa však dieťa nenaučí vážiť si tých, ktorí sa nachádzajú v jeho blízkosti, brat ľudí takými akí sú, dobrosrdečne sa pýtať a odpovedať, dohodnúť sa s neznámymi ľuďmi – škola, ktorú taký žiak navštevoval, bude považovaná za zlú.

V súčasnosti je nevyhnutnou podmienkou kvalitného vzdelania jeho zameranie na rozvoj tvorivého potenciálu žiaka, jeho tvorivej individuality, kreativity. Kreatívne zameranie vzdelávania predpokladá učenie prostredníctvom tvorivosti, preto je orientované na aktivizáciu tvorivej činnosti a rozvoj tvorivých schopností žiakov. V Dánsku pochopili potrebu kreatívnych ľudí pre spoločnosť a v spojitosti s tým aj novej kreatívnej koncepcie vzdelávania, zameranej na rozvoj tvorivých schopností.²⁴

Paralelne so štátnymi základnými školami existuje veľký počet škôl, ktoré sú len čiastočne financované štátom. Tieto školy sú zjednotené do rôznych skupín (slobodné školy, súkromné školy, školy Steiner a Montessori školy), pričom rodičia platia najviac 25 % nákladov a učitelia majú rovnaké platy ako v národných školách. Štát v nich nekontroluje proces vyučovania a to pri dodržaní jednej podmienky, že deti sa učia tri povinné predmety, tak ako je to v štátnych školách (dánsky jazyk, matematika, anglický jazyk). Na konci deviateho ročníka musia spolu s ostatnými vykonať záverečné skúšky.

Hlavné rozdiely medzi verejnými a súkromnými školami: zatiaľ čo dánske verejné školy sú skvelé, niektorí rodičia si stále vyberajú súkromné školy. Hlavnými dôvodmi sú, že chcú veľmi špecifický vzdelávací prístup, uprednostňujú menšie školy alebo náboženské dôvody. Súkromné školy v Dánsku bývajú menšie ako obecné školy. Môžu to byť malé nezávislé školy vo vidieckych oblastiach, väčšie nezávislé školy v mestských oblastiach alebo progresívne bezplatné školy, atď. Súkromné školy môžu mať aj poradovníky, najmä v Kodani alebo v jej okolí. Súkromné vyššie stredné školy vyučujú rovnaký typ učebných osnov ako verejné školy,

²⁴ The Ministry of Higher Education and Science et al. The Danish education system [elektronický zdroj]. Denmark, [2016], online. 20 s. Dostupné na: https://hfc.dk/wp-content/uploads/2019/09/the_danish_education_system_pdfa.pdf

keďže táto úroveň vzdelávania je zameraná najmä na prípravu na záverečné skúšky, ktoré vedú k univerzite.

Tabuľka 10 Popis jednotlivých stupňov (škôl) vzdelania

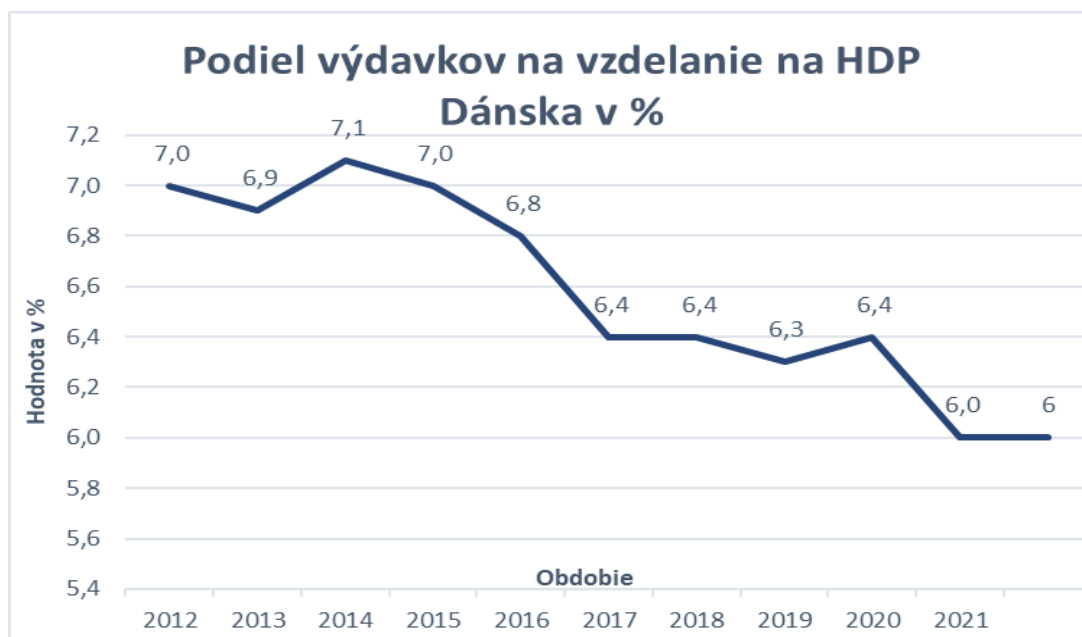
1. Prípravná škola	Tzv. materská škola od 5 rokov, dobrovoľná.
2. Základná škola a stredoškolské vzdelávanie	Deti idú do školy od 6 alebo 7 rokov. Základná škola a vyšší stupeň školy (národnej školy) sú integrovanou všeobecnou školou. Deti sa tu nedelia podľa schopnosti alebo podľa sociálneho pôvodu. V Dánsku je 9-ročná povinná dochádzka školy, avšak nie je povinné vzdelávanie. Práve táto skutočnosť umožňuje deťom chodiť na hodiny do tzv. otvorených škôl. Skoro polovica zo všetkých školákov navštevuje koncom školskej dochádzky jednoročnú desiatu triedu, ktorá sa končí rozšírenou záverečnou skúškou, zodpovedajúcou záverečnej skúške, ktorá sa absolvuje po skončení nemeckej reálnej školy.
3. Stredoškolské vzdelávanie	Od roku 2001 sa žiaci môžu rozhodnúť samostatne, či si želajú pokračovať vo svojom vzdelávaní na gymnáziu. Toto vzdelávanie môže byť všeobecné alebo odborne orientované. Vo všeobecnom profesionálnom vzdelávaní existuje výber medzi 3-ročným gymnáziom, 2- alebo 3-ročným prípravným kolégiom a 2-ročným prípravným učebným programom. Existuje alternatívna možnosť návštevy 3-ročného odborného gymnázia (obchodného alebo technického).
4. Odborné vzdelávanie	Odborné vzdelávanie trvá 3 - 4 roky. Spočiatku prebieha základný školský program, ktorý je kombináciou s dvojitém základným vzdelaním. Garantuje sa prístup k hlavnému vzdelávaniu. V ponuke je 7 odborných smerov: technológia a komunikácia; inžinierske stavby a montáž; remeselnícke práce a technika; potravinársky priemysel a gastronómia; inžinierske siete, doprava a logistika; sféra služieb/ obchod, evidencia záznamov a bankovníctvo. Individuálny vzdelávací program, a taktiež konzultácie – ako učebné, tak aj praktické – sú silnou zložkou hlavného vzdelávania. Od roku 1993 existuje dvojročné špeciálne odborné hlavné vzdelanie, ktoré bolo zriadené pre osobitú časť mládeže. Od roku 1995 existuje dvojročné „otvorené“ vzdelávanie mládeže, v ktorom si mladí ľudia vyberajú tri rôzne časti známych alebo nových foriem vzdelávania. Novú profesionálnu orientáciu možno získať aj vďaka početným vzdelávacím kurzom, ponúkaným odborníkmi.
5. Vysokoškolské vzdelávanie	Existujú tri typy vysokých škôl: akadémia, ktoré ponúkajú krátke (2-3-ročné letné) učebné programy; - kolégia s 3-4 ročnou dĺžkou vzdelania so získaním titulu Bc. po skončení a univerzity, po skončení ktorých je možné získať titul Bc., Mgr. alebo Ing. a PhD. Na prijatie na vysokú školu zároveň s maturitou sa oficiálne uznávajú mnohé iné druhy špeciálneho odborného vzdelávania.

Zdroj: Manažment školy v praxi

1.4.2 Financovanie vzdelávania základných a stredných škôl

Dánsko je krajinou prakticky úplnej gramotnosti. Medzi dospelými podiel negramotných nepresahuje ani 1 %. Celkové výdavky štátu na vzdelanie tvorí cca 6 % na HDP.

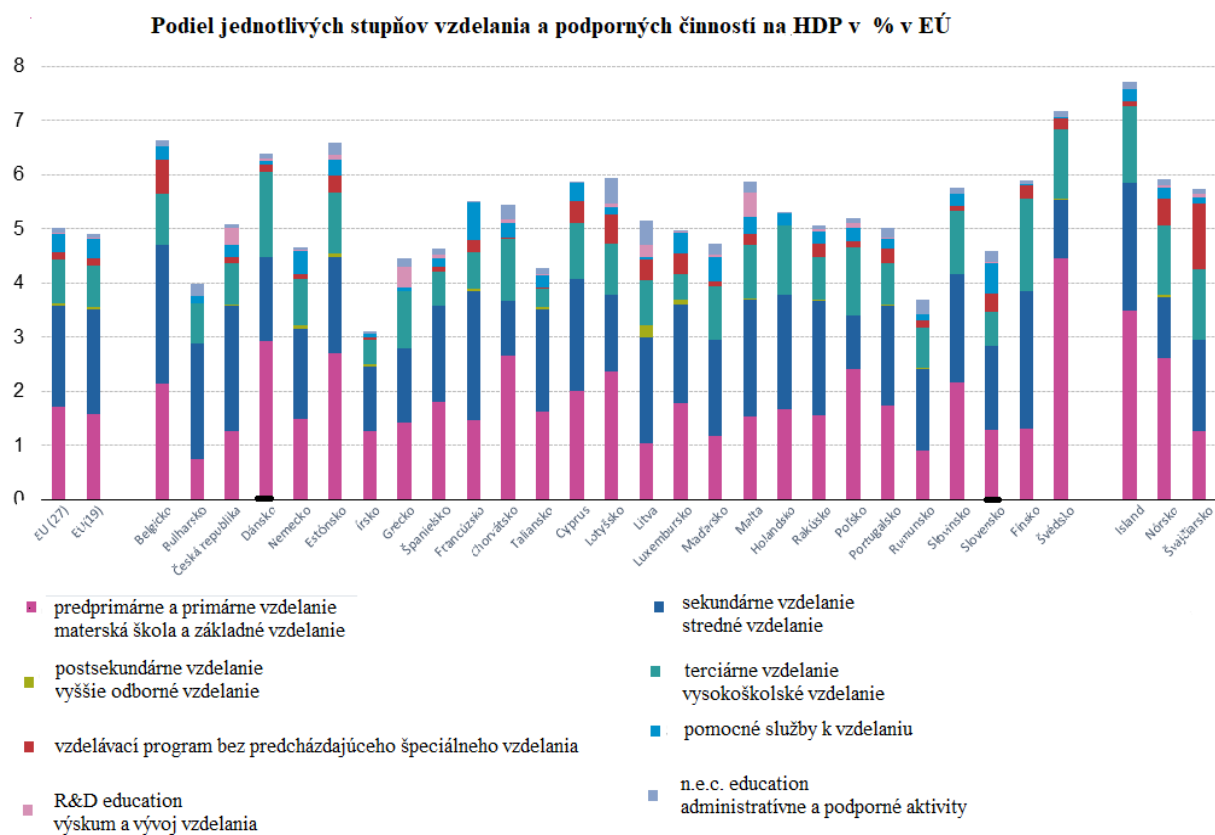
Graf 3 Podiel výdavkov na vzdelanie na HDP v Dánsku v % za jednotlivé roky



Zdroj: vlastné spracovanie, eurostat COFOG

Podiel výdavkov na vzdelanie v Dánsku má dlhodobu klesajúcu tendenciu.

Graf 4 Podiel jednotlivých stupňov vzdelania na HDP v % v roku 2020



Zdroj: vlastné spracovanie, eurostat

Najvyšší podiel výdavkov na vzdelanie na HDP v rámci EÚ krajín má Švédsko, najnižší podiel ma Írsko. Dánsko je na 4. mieste vo výške podielu cca 6 %, priemer krajín EÚ je cca 5 %. Slovensko má podiel výdavkov na vzdelanie na HDP cca 4,5 %.

Dánsky vzdelávací systém je financovaný zo štátneho rozpočtu až do výšky 10% z výdavkov štátu a z rozpočtu obcí, ktoré na to využívajú dane.

Samosprávy a školy sú zodpovedné za rozhodovanie o spôsobe použitia a alokácie svojich zdrojov. To zabezpečuje efektívne riadenie zdrojov zodpovedajúce miestnym potrebám.

V Dánsku sú dve ministerstvá, ktoré majú na starosti školstvo: ministerstvo pre deti a vzdelávanie, ktoré sa stará o deti od raného detstva až po stredné školstvo a Ministerstvo vysokého školstva a vedy.

Centrálna vláda zohráva v tejto oblasti významnú úlohu vo financovaní obcí, prideluje obciam rôzne druhy grantov, ale školy zvyčajne rozhodujú o použití zdrojov. Základná škola je takmer výlučne financovaná z bezpodmienečného blokového grantu od centrálnej vlády, vrátane z miestnych daní obcí. Dôležitý mechanizmus na udržanie rovnováhy medzi centrálnou a miestnou „autónomiou“ sú každoročné rokovania medzi ústrednou vládou a miestnou samosprávou. Rokovania rozhodujú o celkovej výške grantu, ale neurčujú priamo výšku grantu pre každú jednotlivú obec. Pridelenie nepodmieneného jednorazového grantu sa riadi modelom rozdeľovania rozpočtu, o ktorom rozhoduje ministerstvo sociálnych vecí a vnútra, ktorý zohľadňuje určité charakteristiky jednotlivých obcí.

Model rozdeľovania rozpočtu zahŕňa veľkosť populácie, vekové zloženie a index sociálno-ekonomického štruktúry obcí. Faktory v modeli sú navrhnuté tak, aby odrážali potreby, ktorým čelia obce, na ktoré majú malý alebo žiadny vplyv. Vek skupina 6-16 rokov má v modeli pomerne vysokú váhu, keďže priamo ovplyvňuje potreby výdavkov v základnej škole. Potreba výdavkov súvisiacich s vekom má váhu približne 68 % a potreba sociálno-ekonomických výdavkov má váhu približne 32 %. Dôležitými sociálno-ekonomickými charakteristikami v systéme sú nezamestnanosť, vzdelanostná úroveň obyvateľstvo a podmienky bývania.²⁵

²⁵ KRAJŇÁKOVÁ, Emília. Jedinečný a unikátny dánsky systém. In Manažment školy v praxi: odborný mesačník pre školy a školské zariadenia. Bratislava: Wolters Kluwer, 2013, roč. 13, č.2, s. 23-27. ISSN 1336-9849.

Súkromné školy zriadené obcou sú na 75 % financované zo štátneho rozpočtu. V prípade nespokojnosti s úrovňou vzdelávania žiak môže prestúpiť na inú školu. V princípe môže ktokoľvek otvoriť školu a získať na jej financovanie 75 % zo štátneho rozpočtu.²⁶

Systém verejných grantov súkromných škôl

Súkromné školy dostávajú grant („na žiaka a rok“) na svoje prevádzkové výdavky, ktoré v zásade zodpovedajú verejným výdavkom v obecných školách – mínus súkromné školné, ktoré platia rodičia. Uvedené má zabezpečiť, aby verejné výdavky na súkromné a obecné školy sledovali rovnaký trend.

Skutočný grant na žiaka sa medzi jednotlivými školami odlišuje v závislosti od 3 faktorov:

veľkosť školy (počet žiakov),

vekové rozloženie žiakov,

umiestnenie školy.

Veľká škola s pomerne malými (vekom) žiakmi dostane nízky príspevok na žiaka na rok, zatiaľ čo malá škola so staršími žiakmi dostane príspevok na žiaka podstatne väčší.

Existuje aj množstvo špeciálnych grantov, ako napríklad granty na výdavky vynaložené v súvislosti s výučbou žiakov s poruchami učenia alebo inými špeciálnymi potrebami. Tieto granty sa udeľujú na základe posúdenia jednotlivých prípadov.

Školy dostávajú blokový (stavebný) grant na žiaka na pokrytie nájomného, údržby, výstavby atď. Taktiež dostávajú príspevok na školské voľnočasové aktivity na žiaka, ktorý sa týchto aktivít zúčastní, od predškolskej triedy až po 3. ročník.

Všetky granty (okrem grantov týkajúcich sa špeciálnej výučby a voľných miest) sa pridelujú ako jeden celkový blokový grant nezávisle od skutočných výdavkov. Pokiaľ sa tento blokový grant používa na školské a vyučovacie účely, škola môže voľne míňať peniaze (a fixovať školné) podľa svojich vlastných priorít.

²⁶InterNation. A Guide to Education & International Schools in Denmark, [elektronický zdroj]. Munich, [2021], online. 7 s. Dostupné na: <https://www.internations.org/denmark-expats/guide/education>

Podmienky udelenia grantu

Aby boli školy oprávnené na verejnú finančnú podporu, musia mať určitú minimálnu veľkosť. Škola musí mať spolu najmenej 28 žiakov v 1. až 7. triede, ale iba 12 v prvom ročníku školy a 20 v druhom ročníku.

Okrem toho musí byť škola samosprávnou inštitúciou s radou guvernérov, ktorá sa zodpovedá ministerstvu detí a školstva a s pravidlami upravujúcimi použitie akéhokoľvek čistého majetku v prípade likvidácie. Finančné prostriedky školy musia byť vynaložené len v prospech tejto školy a jej aktivít. Škola nesmie byť vo vlastníctve súkromnej osoby ani nesmie byť prevádzkovaná za účelom súkromného zisku.²⁷

Vzdelávanie na úrovni základných škôl je v zásade úlohou obce a obce šetria výdavky na žiakov navštevujúcich súkromné školy. Obce sú preto povinné vrátiť vláde veľkú časť vládneho grantu.

Obce sa starajú o predškolskú výchovu a o školské vzdelávanie pre deti od 6 do 16 rokov. Legislatíva stanovuje minimálne štandardy, ktoré sa týkajú vzdelávacích programov. Obce rozhodujú o kapacite vzdelávacích priestorov a o výdavkových normách. Poplatky za vzdelanie nie sú povolené s výnimkou platieb za pobyty v prírode. Každá škola má poradný orgán, zložený z rodičov a učiteľov, ktorý spolurozhoduje o výdavkoch školy. Obec zodpovedá aj za dopravu do školy a školské stravovanie. Doprava je žiakom poskytovaná bezplatne, za stravu si platí.

Za základnú schému stredných škôl zodpovedajú regióny. Vzdelávacie programy sú vymedzené národnými štandardmi. Regióny zodpovedajú za výstavbu a údržbu školských budov a za výdavky na prevádzku. Tiež tu nie sú prípustné užívateľské poplatky. Región organizuje aj dopravu do školy, ktorá je zaťažená miernym poplatkom a stravovanie za poplatok.

²⁷ Ministry of Children and Education. Grants, [elektronický zdroj]. Denmark, [2020], online. 3 s. Dostupné na: https://eng.uvm.dk/primary-and-lower-secondary-education/private-schools-in-denmark/grants?fbclid=IwAR1mWwG3tb8GiYixDTqKPetwe9H8_7meqzCIaJcqp4A4BK0NIq-N8qvLsw

1.4.3 Finančné ohodnotenie učiteľov v Dánsku

Začneme túto podkapitolu veľmi zaujímavou vetou, ktorú odpovedal jeden z maturantov v Dánsku jednému nemenovanému českému poslancovi, keď sa ho opýtal na akú univerzitu mieri a študent odpovedal: „Rád by som išiel na pedagogickú fakultu, ale tam sa asi nedostanem, tak pôjdem na právo.“ Táto dilema vypovedá všetko o prestíži učiteľského povolania v Dánsku.

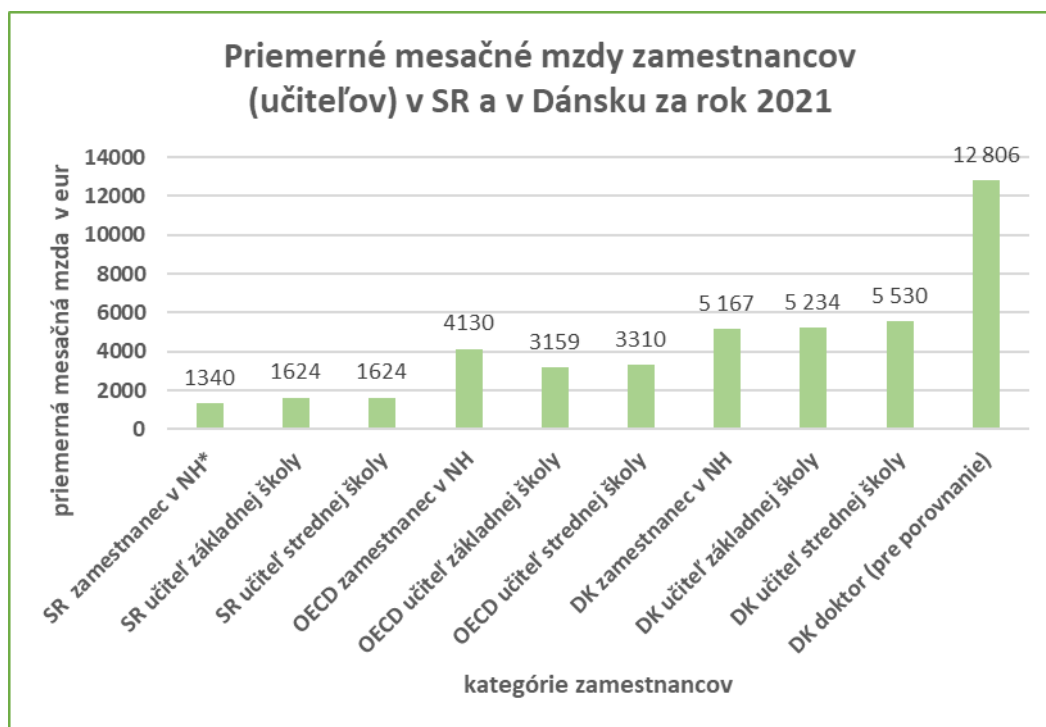
Na internete sa objavilo v roku 2016 video, ktoré malo veľa videní a príspevkov, v ktorom slovenský redaktor oznámil dánskym učiteľom, aký majú nástupný plat slovenskí učitelia a pýtal sa ich na názor na výšku platu slovenských učiteľov, ich odpoveď bola, že z takého platu, by sa v Dánsku nedalo zaplatiť ani nájomné a podľa výšky platu ani učiteľstvo nevyznieva ako atraktívna profesia.

Pri otázke, či by za takéto finančné ohodnotenie pracovali, sa odpovede učiteľov rozchádzali. Jedni tvrdili, že nie, lebo je to pre nich smiešna suma na také dôležité povolanie, iní upozorňovali práve na fakt, že učiteľstvo je povolanie, ktoré si nie všetci vyberajú pre platové ohodnotenie. „Môj výkon by nebol taký dobrý, aký by mohol byť s lepšou výplatom,“ upresnil dánsky učiteľ dejepisu, angličtiny a varenia. Vzdelanie považujú za prioritu každej vlády a je potrebné, aby ho vykonávali najlepší kandidáti. Tých podľa učiteľa angličtiny, francúzštiny a telesnej výchovy dostaneme vtedy, ak povolanie spravíme atraktívnym aj prostredníctvom platu. Podľa riaditeľa školy „je zodpovednosťou vlády, aby sa snažila vytvoriť v krajine čo najlepšie školstvo”.²⁸

Podľa nášho názoru porovnávať platy učiteľov na Slovensku a v Dánsku nie je úplne korektné, lebo životné náklady v krajinách sú rozdielne, síce ceny bežných tovarov a služieb v Dánsku sú porovnateľné s cenami na Slovensku (ceny potravín a služieb z roku 2022- mlieko stojí v Dánsku cca 1,50 eur vajíčka – 3,80 eur, súkromná škôlka na mesiac 420 eur). Ale napríklad pri prenájme bytu vidno rozdiel, prenájom 1 izbového bytu v centre Kodane stojí od 1000 do 2000 eur. Z tohto vyplýva, že nie je veľmi objektívne porovnávať platy oboch krajín, ale aj napriek tomu v grafe uvedeného nižšie sme graficky porovnali platy oboch krajín s priemerným platom v OECD.

²⁸ Bližšie pozri na: <https://www.youtube.com/watch?v=HyvqGlOsaRk>

Graf 5 Priemerné mesačné mzdy učiteľov v SR a v Dánsku za rok 2021



*Priemerná mesačná mzda zamestnancov v SR je za rok 2021 – 1221 eur a priemerný mesačný plat učiteľa v roku 2021 je 1552 eur. Ponechali sme údaje zo štatistík OECD, aby porovnanie bolo objektívne. Pri údajoch sme vychádzali z miezd učiteľov s 15 ročnými skúsenosťami.

Zdroj: OECD, vlastné spracovanie

Na záver tejto kapitoly, by sme podotkli, že aj napriek tomu, že sa javí dánsky vzdelávací systém „dokonalý“ a učelia sú relatívne spokojní s platom, Dánsky národný program na rok 2022 vyčlenil v oblasti základného a nižšieho sekundárneho vzdelania nasledujúce ciele:

- investície do základného a nižšieho sekundárneho vzdelávania, z dôvodu, že príliš veľa detí a mládeže ukončí základné a nižšie vzdelanie stredoškolské vzdelanie bez získania dostatočných vedomostí a zručností na začatie vyššieho sekundárneho vzdelávania,
- návrh zákona o rozpočte z roku 2020 vyčlenil finančné prostriedky na nábor ďalších učiteľov,
- návrh zákona o rozpočte na rok 2022 poskytuje finančné prostriedky na zlepšenie odbornej prípravy učiteľov,
- zníženie počtu tried pre najmladších žiakov a zlepšenie možnosti neskoršieho nástupu do školy.²⁹

²⁹Ministry of Finance, Denmark's National Reform Programme 2022, [elektronický zdroj]. Denmark, [2022], online. 76 s. Dostupné na: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/denmarks_national_reform_programme_2022_en.pdf?fbclid=IwAR0S_m8-2k3KFndz1VGokztHnwIyN7M-XPWlXrQpRor5W5J2MCB8MJUiAA

Dánsko vyčlenilo finančné prostriedky na prijatie ďalších učiteľov, myslíme si, že nie z dôvodu, že nie je o učiteľské povolanie záujem, ale zrejme z dôvodu masovej migrácie ľudí na územie Dánska, čo spôsobuje každoročný nárast počtu obyvateľov vrátane detí.

2 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania

Hlavným cieľom predkladanej diplomovej práce je podrobne preskúmať a rozobrať spôsoby zatraktívnenia učiteľskej profesie a navrhnúť finančné a nefinančné spôsoby zatraktívnenia povolania po praktickej stránke aj po legislatívnej stránke.

Na splnenie prioritného cieľa sme si stanovili nasledovné čiastkové ciele:

1. definovanie základných pojmov regionálneho školstva, siete škôl a školských zariadení,
2. charakteristika súčasného financovania regionálneho školstva v podmienkach Slovenskej republiky a komparácia s financovaním pred rokom 2021,
3. oboznámenie sa so súčasnou právnou úpravou odmeňovania pedagogických učiteľov,
4. vymedzenie platu a platových náležitostí pedagogických zamestnancov,
5. určenie vplyvu kolektívneho vyjednávania na zvýšenie platu,
6. vymedzenie dôvodov neatraktívnosti učiteľského povolania,
7. navrhnutie zvýšenia atraktívnosti učiteľského povolania na základe nami navrhnutých finančných a nefinančných benefitov povolania.

Na splnenie nášho hlavného cieľa a čiastkových cieľov sme použili pri spracovávaní ako sekundárny zdroj informácií dostupnú slovenskú i zahraničnú literatúru, odborné publikácie, resp. vedecké publikácie ako aj dostupné materiály na internete v elektronickej podobe a účinnú legislatívu.

Pri spracovaní predmetnej problematiky sme používali v malom množstve komparatívnu metódu pri porovnávaní súčasnej právnej úpravy a predchádzajúcej – neúčinnnej právnej úpravy pri financovaní školstva, metódu dedukcie a indukcie, ktoré chápeme ako nevyhnutné vedecké využitie znalosti skutočností z množiny systémov odmeňovania, metódu analýzy pri pochopení problematiky a navrhnutí nefinančných a finančných benefitov, metódu analýzy spôsobu zatraktívnenia učiteľského povolania a popisnú metódu najmä v teoretickom vymedzení základných pojmov a vo vymedzení platových náležitosti pedagogických zamestnancov. Zo štatistických metód v malom množstve využívame deskriptívnu štatistiku, kde na popis našej problematiky využívame tabuľky.

3 Výsledky práce

V poslednej dobe je zaznamenaný vysoký nezáujem o učiteľské povolanie a vysoká fluktuácia pracujúcich učiteľov, čo spôsobilo nedostatok učiteľov na školách. Naším cieľom v práci je zistiť dôvody nezájmu a navrhnúť riešenie na zvýšenie atraktivity povolania.

Nedostatok učiteľov na školách je možné spozorovať na počte zverejnených výberových konaní na internete. V januári 2023 bolo na webovej stránke Profesia.sk najviac pracovných ponúk hľadajúcich učiteľov matematiky, informatiky, fyziky a cudzích jazykov. Dôvodom, že k najviac zarábajúcim profesiám na Slovensku patria IT analytici, profesie, kde sa vyžaduje cudzí jazyk a špecializovaní analytici, kde výhodou sú znalosti z matematiky a štatistiky a preto učitelia s uvedenou špecializáciou si nájdu lepšie platenú prácu v príbuznej profesii. Pri porovnaní ich platov s platom začínajúceho učiteľa je veľký rozdiel, čo negatívne ovplyvňuje nástup absolventov učiteľských fakúlt ako aj ich zotrvanie v profesii. Najviac pracovných ponúk bolo v Bratislavskom kraji, kde sú väčšie možnosti zamestnať sa v iných profesiách.

Nezáujem o učiteľské povolanie sa zvýšil počas pandémie ochorenia COVID-19, dôvodom je *zvýšená náročnosť tohto povolania*, pretože celý priebeh vyučovania prebieha výlučne online formou. Mnohí učitelia museli byť on-line prakticky nonstop, príprava na vyučovanie a následná nekonečná kontrola všetkých zadaných úloh im zaberala podstatne viac času ako zvyčajne. Keďže bola na všetkých školách zrušená klasifikácia, hlavne starší žiaci stratili motiváciu učiť sa. Učitelia teda čelili náročnej výzve – ako vzbudiť záujem o štúdium bez známkovania. K motivácii neprispievali ani médiá. Žiaci z médií počúvali, že im nehrozia zlé známky ani prepadnutie. V prvom roku pandémie boli zrušené maturitné skúšky. Problémy a nezrovnalosti, ktoré dovtedy riešili osobným rozhovorom alebo upozornením, bolo náročnejšie vyriešiť, keďže žiaci boli on-line iba v presne určenú hodinu.³⁰ Množstvo detí na Slovensku nemá vlastný počítač, tablet, smartfón. Z tohto dôvodu nemali možnosť učiť sa spolu s ostatnými vo virtuálnom prostredí. V niektorých obciach chodili učitelia osobne rozdávať žiakom potrebné materiály a úlohy na vypracovanie.

Ďalším dôvodom, ktorý zvyšuje nezáujem o učiteľskú profesiu je *nízke spoločenské uznanie a vytvárajúci sa zlý obraz o profesii učiteľ spoločnosťou, ale aj rodičmi školou povinných detí*.

³⁰ UNICEF. Ako prebiehalo vyučovanie počas koronakrízy? [elektronický zdroj]. Bratislava, [2020], online. 4 s. Dostupné na: <https://www.unicef.sk/skoly/126-ako-prebiehalo-vyucovanie-pocas-koronakrizy/>

Spoločenský status učiteľa sa za posledných dvadsať rokov zmenil, kedysi bola prestíž učiť na škole, učiteľa si deti aj rodičia vážili. Na školách v súčasnosti učí generácia 40-50 ročných, ktorí učenie do istej miery berú ako poslanie, keďže sa im nedostáva ani finančnej odmeny, ani dostatočného ocenenia zo strany spoločnosti. Ak by boli dostatočne ocenení, dokázali by ľahšie prijať svoje nízke platové ohodnotenie. Zlý obraz o učiteľskej profesii je sprevádzaný najmä nízkym platom.

Vykonávať učiteľskú pozíciu je psychicky náročné, učitelia musia byť zároveň morálnym vzorom, najmä pre tie deti, ktorým chýbajú pozitívne vzory v rodine.

V posledných rokoch sa v odborných textoch častejšie objavuje spojenie „parental involvement“, ktoré sa využíva na vymedzenie participácie rodičov v procese edukácie, pri príprave domácich úloh, v diskusii doma o živote v škole a v získavaní skúseností ich detí. Na základe výsledkov viacerých zahraničných výskumov sa potvrdilo, že zapojenie rodičov do spomenutých aktivít prináša benefity pre deti (zlepšenie študijných výsledkov, postojov ku škole a školskej dochádzke, zlepšenie správania sa, ale aj mentálneho zdravia detí), pre učiteľov (zlepšenie ich vzťahov s rodičmi, posilnenie morálky učiteľov, zlepšenie školskej klímy a i.) a nakoniec pre samotných rodičov.³¹

Ďalším a pre nás hlavným dôvodom nízkej atraktivity učiteľského povolania je finančné ohodnotenie učiteľa, vrátane začínajúceho učiteľa. V spoločnosti sa plat začínajúceho učiteľa porovnáva s platom zamestnanca bez vzdelania napr. s predavačom v potravinách. Kým plat začínajúceho učiteľa je 915 eur, nástupný mesačná mzda pri úväzku 35 hod./týždenne predavača v nemenovanom obchodnom reťazci je 858 eur a garantujú nárast mzdy v prvých troch rokoch. Pre porovnanie priemerná mzda na Slovensku pre rok 2021 podľa štatistického úradu predstavuje sumu 1211 euro.

Podľa nášho názoru nie je možné, resp. je nelogické porovnávať platy dvoch rozdielnych pracovných oblastí a pozícií s inými kvalifikačnými požiadavkami, lebo v prípade predavača nie je možný kariérny rast, kariérny rast u predavača by znamenal zmeniť pozíciu. Ale v prípade začínajúceho učiteľa môžeme hovoriť o kariérnom raste.

Nástupný plat začínajúceho učiteľa bol v roku 2022 915 eur, k tarifnému platu má príplatok začínajúceho učiteľa vo výške 6 %, t.j. 55 eur. Po absolvovaní adaptačného vzdelávania, ktoré

³¹ KURINCOVÁ, Viera- TURZÁK, Tomáš. Širšie súvislosti angažovanosti rodičov v práci školy a príprava budúcich učiteľov. In Pedagogika.sk: . Bratislava : Slovenská pedagogická spoločnosť pri SAV, 2021, roč. 12, č.1, s. 144-155. ISSN 1338 – 0982

trvá cca 6-12 mesiacov, zamestnanec ide do 7. platovej triedy, tarifný plat je 998,50 eur, ale platová tarifa je vyššia o 2,50 eur za ročnú prax. Ak bude učiteľ iniciatívny a bude sa vzdelávať, môžeš mať ďalšie príplatky napr. za profesijný rozvoj, resp. si urobí atestáciu (1.atestáciu po 5 rokoch, 2.atestáciu po 10 rokoch) a bude zaradený do 8., resp. 9. platovej triedy. K platovej triede je potrebné aj pripočítať prax za odpracované roky.

Nízka atraktivita učiteľského povolania sa môže prejavovať nielen tým, že z učiteľskej profesie odchádzajú kvalitní učitelia a učiteľky, ale aj tým, že sa o učiteľské odbory neuchádzajú tí najkvalitnejší žiaci a žiačky. Motivácia k uvedenej profesii by nemala lákať len mladých ľudí k štúdiu, ale *motivácia by sa mala týkať tých najšikovnejších mladých ľudí k štúdiu*. Toto je „tajomstvo“ úspechu škandinávskych krajín – nielen ich vynikajúcich vzdelávacích výsledkov, ale aj silnej ekonomiky, kvalitného kultúrneho a sociálneho zázemia a vysokej životnej úrovne. V týchto krajinách je povolanie učiteľa top profesiou, učiteľom sa môže stať iba ten najlepší študent a platové podmienky patria medzi najvyššie na trhu práce.³²

Materiálno-technické vybavenie škôl a pracovné prostredie neprispievajú k zatraktívneniu povolania. Nespokojnosť učiteľov súvisí najmä s vybavením učebného procesu s učebnými pomôckami, s nedostatkom priestorov pre kvalitné vyučovanie, sociálno-hygienickými zariadeniami v školách a tiež, že učiteľské povolanie im vytvára veľa stresu.

V reálnom živote sú učitelia vystavovaní stresu a zvýšeným požiadavkám, aby zabezpečili, že deti ovládajú predpísaný obsah, dosahujú solídne výsledky v národných a medzinárodných meraniach, v celoslovenskom testovaní žiakov, aby sa podieľali na ich výchove. Uvedené majú zvládať sami, mnohokrát v izolácii tried, bez tímovej spolupráce, s nedostatočným materiálno-technickým vybavením, v zastaranej organizácii škôl.

Učiteľov najviac demotivuje:

- neadekvátne kladenie požiadaviek (prehnane vysokých alebo nízkych),
- chybné organizovanie činnosti učiteľského zboru,
- prísluby a ich neplnenie,
- nedostatočné alebo chybné informovanie,

³² DONČEVOVÁ, Silvia. Hodnota bez peňazí[elektronický zdroj]. Bratislava, [2021], online. 5 s. [cit. 2021-11-01]. Dostupné na: <https://dennikn.sk/blog/2594631/hodnota-bez-penazi/>

- emocionalizácia banálnych problémov,
- prílišné akcentovanie formálnej autority riaditeľa a pod.³³

Aj napriek všetkým negatívnym dôvodom si myslíme, že pozitívum na učiteľskej profesii je práca so žiakmi a študentmi, pomáhať im vzdelávať sa (na základných školách ich vychovávať).

Podľa výsledkov prieskumu IVP v roku 2018 respondenti (učitelia a študenti) uviedli ako hlavné dôvody, pre ktoré sa väčšina študentov rozhodla stať učiteľmi práca s mladými ľuďmi, väčší rozsah dovolenky a voľného času a istota zamestnania.

To je v kontraste s odpoveďami pedagógov, ktorí tieto faktory uvádzali menej často. To môže byť spôsobené aj tým, že učitelia vďaka reálnej skúsenosti vnímajú limity toho, čo sa pre stredoškolských študentov môže javiť ako výhoda (učitelia síce majú o 4 týždne dovolenky viac ako je zákonom stanovené minimum, avšak jej čerpanie sa vo veľkej miere obmedzuje len na obdobie školských prázdnin). Pre pedagógov je aspekt odovzdávania vedomostí častejšou motiváciou výberu povolania než pre ostatné skupiny respondentov. Ak sa niekto zo študentov neučiteľských odborov rozhodol stať učiteľom, najčastejšou pohnútkou bolo, aby mohol vychovávať a odovzdávať hodnoty.

Pre študentov, ktorí ešte neboli rozhodnutí, či sa chcú stať učiteľmi, bol druhou najpozitívnejšou stránkou väčší objem dovolenky a voľného času. Títo študenti na rozdiel od svojich spolužiakov, ktorí chcú učiť, menej často označovali odovzdávanie hodnôt a vedomostí a častejšie označovali praktické dôvody ako istota povolania, samostatnosť pri práci a atraktívny plat.³⁴

Keď sme sa opýtali jednej budúcej študentky pedagogickej fakulty externého štúdia, prečo chce ísť túto školu študovať, jej prvá odpoveď bola, že chce mať dva mesiace dovolenky v lete kvôli jej dvom deťom. Ale nestihli sme jej povedať, že v skutočnosti nejde o dva mesiace, lebo učitelia majú tri – štyri týždne dovolenky ako ostatní zamestnanci a v polovici augusta musia v škole pripravovať administratívne záležitosti a pripravovať sa na ďalší rok.

³³ OBDRŽÁLEK, Zdeněk. *Škola a jej manažment*. 1. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského Bratislava, 2002. 230s. ISBN 80-223-1690-3.

³⁴ PERIGNÁTHOVÁ, Mária. Atraktivita učiteľského povolania [elektronický zdroj]. Bratislava, [2019], online. 25 s. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/data/att/15376.pdf>

3.1 Návrhy zatraktívnenia učiteľskej profesie

Lepšie finančné ohodnotenie je jedným z prejavov ocenenia učiteľskej profesie spoločnosťou a tiež dôležitý faktor atraktívnosti učiteľského povolania. Finančné ohodnotenie vplyva na záujem o učiteľskú profesiu, ako aj na zotrvanie tých, ktorí ju už vykonávajú.

Návrhy zatraktívnenia by sme mohli rozdeliť na dve skupiny a to na finančné návrhy ako prioritný faktor pri rozhodovaní sa pre učiteľské povolanie a na nefinančné faktory, ktoré majú určitú váhu pri rozhodovaní sa učiteľa.

Finančné návrhy:

Tarifný plat - je hlavnou motivujúcou zložkou pre každého učiteľa, lebo na rozdiel od iných zložiek platu je suma zákonom stanovená a teda aj nárokovateľná. Preto sa vždy apeluje na zvýšenie najmä tarifyného platu, pretože bez nejakej iniciatívy učiteľa (atestácia, špeciálne činnosti pre školy) mu tento plat patrí. A v prípade začínajúcich učiteľov (ako aj budúcich študentov) je práve tarifný plat hlavným dôvodom, prečo sa rozhodnúť študovať a pracovať v oblasti školstva.

V poslednej dobe sa rieši otázka, či nezvýšiť plat učiteľom predmetov o ktoré nie je záujem, lebo v porovnaní s ich ohodnotením na trhu práce v inej pracovnej príbuznej oblasti sú v školstve ohodnotené nízko napr. anglický jazyk, informatika. Takéto riešenie by bolo z nášho pohľadu len dočasné, nastala by tam reciprocita a po určitom čase by boli obsadené práve tieto učiteľské pozície a naopak nedostatok učiteľov by bol v iných predmetoch.

Diskusiu je možné takisto viesť o tom, či nezvýšiť plat v krajoch s vyššími životnými nákladmi a prilákať tak pedagógov. V súčasnosti je nedostatok učiteľov práve v Bratislavskom kraji, z dôvodu, že je tam veľa pracovných možností v iných pracovných oblastiach. Podľa webového portálu profesia.sk je v Bratislavskom kraji šesťnásobne viac ponúk ako v iných krajoch.

Aj keď si myslíme, že by to bolo len dočasným riešením, lebo síce vyšším platom prilákame do krajov s vyššími životnými nákladmi nové pracovné sily, ale v ostatných krajoch, kde ten plat nebude vyšší bude nedostatok učiteľov, ale na druhej strane, kvitujeme dané opatrenie, lebo v situácii v akej je súčasne školstvo, že je nedostatok pedagógov je potrebné hneď riešiť a dostávame sa k podstate problému a to k nevýhodám „tabuľkových platov“.

Ak nedôjde k zvýšeniu tarífnych platov, resp. platových tabuliek, riešením je poskytnúť odmeny, ktoré nemajú stanovené finančné limity, ale v zmysle § 20 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu z určitých dôvodov, čo je trochu limitujúce. Alebo zvýšiť plat osobným príplatkom, kde je naopak stanovený limit 100%. Ale pre začínajúcich učiteľov a budúcich študentov učiteľského povolania ako sme uviedli vyššie je prioritný tarífny plat (fixný) a nie nenárokovateľné zložky platu.

Preto navrhujeme zvýšiť tarífny plat, zmeniť platové tabuľky a prilákať nových študentov a zároveň motivovať učiteľov k zotrvaní v učiteľskej profesii. Ak by sa k zvýšeniu platov učiteľov nepristúpilo, reálne ich platy kvôli inflácii klesnú.

Kolektívne vyjednávanie - je ďalšou z možností ako zvýšiť tarífny plat. Ak by sme mohli zhrnúť zvýšenie tarífnych platov prostredníctvom kolektívneho vyjednávania od roku 2008, okrem troch rokov, kedy bolo za celý rok vyjednané 0 % zvýšenie, v ostatných rokoch učiteľom boli zvýšené platy. Nezvýšenie platu kolektívnym vyjednávaním je častokrát sprevádzané štrajkom, neučí sa v škole. V tejto oblasti zvyšovania platov vidíme dva problémy, prvý je že kolektívnym vyjednávaním sa zvýši len tarífny plat a nie celkový plat vrátane príplatkov, resp. praxe a príplatky tvoria značnú časť platu a druhý, to že či kolektívne vyjednávanie odbormi bude úspešné je politická vôľa, ktorá veľakrát závisí aj od toho, či sú finančné prostriedky v štátnom rozpočte.

Príplatky - predstavujú variabilnú zložku platu, na ktorú je nárok, ak sú splnené podmienky stanovené zákonom NR SR č. 553/2003 Z. z. V roku 2021 príplatky pedagógov predstavovali sumu 118 mil. eur, z toho najviac tvorili príplatky za kreditový a profesijný rozvoj v sume 44 mil. eur.

Novelou zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. v roku 2019 sa zmenil systém príplatkov ku mzde za absolvovanie ďalšieho vzdelávania. Zrušil sa kreditový príplatek pre pedagogických a odborných zamestnancov a nahradil ho príplatek za profesijný rozvoj. Profesijný rozvoj sa uskutočňuje prostredníctvom vzdelávania, tvorivej činnosti, sebvzdelávania a absolvovaním odbornej stáže. Problém, ktorí vidia učiteľia v príplatkoch za ďalšie vzdelávanie, je že učiteľia na Slovensku sa vo významne vyššej miere vzdelávajú a profesijne rozvíjajú cez formálne akreditované programy ďalšieho vzdelávania, než cez neformálne typy profesijného rozvoja. Neformálne spôsoby profesijného rozvoja ponúkajú však z hľadiska formy a obsahu oveľa pestrejšie a aktuálnejšie možnosti, ktoré majú väčší potenciál¹² podporiť pedagogických

zamestnancov vhodne reagovať na rýchlo sa meniace spoločenské podmienky odzrkadľujúce sa aj v zmenách potrieb, záujmov a správania detí v školách.³⁵

Na riešenie tohto problému vidíme oznámiť priamemu nariadenému absolvované neformálne spôsoby vzdelávania, ktoré môžu byť predmetom vyššieho finančného ohodnotenia zo strany priameho nadriadeného.

Odmena – zákon NR SR č. 553/2003 Z. z. umožňuje riaditeľom škôl poskytnúť odmenu k platu pedagógom na základe kvalitného vykonávania pracovných činností a mieri osvojať si a využívať profesijných kompetencií pedagogických zamestnancov. Túto možnosť na Slovensku nevyužívajú všetky školy o.i. aj pre nedostatok finančných prostriedkov.

Súčasný znenie zákona prináša riaditeľom flexibilitu v rozhodovaní, čo považujú za kvalitne vykonanú prácu a v rozhodovaní v adekvátnej finančnej výške ohodnotenia zamestnanca. Pričom vyššia odmena by motivovala zamestnancov podávať kvalitnejšie výkony.

Jedným z práv pedagogických zamestnancov je objektívne hodnotenie výkonu pracovnej činnosti. Hodnotenie pedagóga priamym nadriadeným vedúcim je podkladom na odmeňovanie. Zároveň by však bolo nutné zabezpečiť odbornosť, objektívnosť a transparentnosť hodnotenia, aby sa z neho nestala len formálna byrokratická činnosť, príp. zdroj konfliktov v pedagogickom kolektíve. Každá škola by mala okrem zákonného postupu pri hodnotení vytvorený systém hodnotenia, aby nedochádzalo k subjektívnemu hodnoteniu nadriadeným vedúcim.

Objektívne hodnotenie by sa mohlo zabezpečiť napríklad zavedením odmeňovania na základe výsledkov triedy v štandardizovaných žiackych testoch, zavedenie odmeňovania učiteľov na základe hodnotenia zo strany kolegov - skúsených učiteľov na príslušnej kariérovej pozícii, rodičov a študentov a zaviesť hodnotenie profesijných zručností učiteľov (napr. na základe úrovne vyučovania, hodnotenia, motivovania žiakov, plánovania a prípravy, úrovne učebného prostredia, učiteľových poznatkov o obsahu atď.)³⁶ prostredníctvom pravidelných pozorovaní a hodnotení. A nakoniec zefektívniť systém odmeňovania tým, že by sa uzákonila nárokovateľnosť odmeny.

³⁵ MIŠKOLCI, Jozef. Príplatky ku mzde za profesijný rozvoj vytlačajú neformálne vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov [elektronický zdroj]. Bratislava, [2019], online. 7 s. Dostupné na: <https://analyza.todarozum.sk/docs/331121001yh1a/>

³⁶ REHÚŠ, Michal. Finančné odmeňovanie učiteľov a učiteľiek [elektronický zdroj]. Bratislava [2012], online. 33 s. Dostupné na: <https://1atestacna.files.wordpress.com/2012/04/financne-odmenovanie-ucitelov-a-uciteliek.pdf>

Podľa prieskumu vykonaného Štátnou školskou inšpekciou, do ktorého bolo zapojených 304 učiteľov z 18 základných škôl, by hodnotenie mali mať na starosti ľudia, ktorí by pristupovali k svojim kolegom bez akýchkoľvek predsudkov či predpojatostí. Učitelia nesúhlasili najmä s možnosťou, aby hodnotenie vychádzalo z posúdenia miery rozvíjania kompetencií žiakov, na základe výsledkov priamej výchovno-vzdelávacej činnosti učiteľa.³⁷

Započítaná prax - zvýšiť platové tarify je možné aj v závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Útvar hodnoty za peniaze v dokumente Revízia výdavkov na vzdelanie zastáva negatívny názor na zvýšenie platových taríf v závislosti od dĺžky započítanej praxe: „Vysoký vplyv zvýšenia tarify za prax môže negatívne vplývať na fiškálny priestor pre výkonnostné zložky odmeňovania (napr. odmeny) alebo konkurencieschopnosť zamestnávania mladých zamestnancov. Systém odmeňovania v štátnej a verejnej správe je nedostatočne pružný a odmeňuje do veľkej miery prax namiesto výkonov“.³⁸

My zastávame názor, že do určitej miery je pravda, že prax neznamená automaticky lepší výkon, novo začínajúci učitelia vedia byť niekedy flexibilnejší, iniciatívnejší ako učitelia s niekoľko ročnou praxou, ktorí môžu byť pracovne vyhoreť. Ale na druhej strane zvýšenie platovej tarify za odpracované roky má opodstatnenie, nový zamestnanec nepozná problematiku a trvá mu určitý čas, kým sa s danou problematikou oboznámi na takej úrovni ako učiteľ, ktorý pracuje roky v danej oblasti. Platové rozdiely medzi učiteľmi s rozdielnou praxou je možné vyrovnať odmenou alebo osobným príplatkom.

Kariérový systém - Atestácia

Na Slovensku je zavedený kariérový systém, ktorý definujeme ako súbor pravidiel ustanovených na zaradenie pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa a na kariérovú pozíciu. Najčastejšou kariérovou pozíciou je triedny učiteľ. V súvislosti s kariérovými pozíciami sú spojené aj príplatky za výkon špecializovanej činnosti triedneho učiteľa a uvažujúceho pedagogického zamestnanca a príplatok za zastupovanie.

³⁷ DIANOVSKÁ, ŠTOFKOVÁ, Alžbeta – JAROLÍN, Matúš. Učitelia nie sú pripravení na zmenu odmeňovania, nedôverujú hodnotiteľom [elektronický zdroj]. Bratislava, [2021], online. 36 s. [cit. 2021-10-16]. Dostupné na: <https://www.webnoviny.sk/vskolstve/ucitelia-nie-su-pripraveni-na-zmenu-odmenovania-nedoveruju-hodnotitelom/?fbclid=IwAR0CmhFaUQt-HqlHeL08y4qH-rx8pZ7W-A8627DSPZ%20DmycQoBZTMm1T5xeM>

³⁸ Útvar hodnoty za peniaze (Ministerstvo financií SR). Revízia výdavkov zamestnanosti a odmeňovania vo verejnej správe. [elektronický zdroj]. [2020], online. 112 s. Dostupné na: https://www.mfsr.sk/files/archiv/53/mzdy_zaverecna_20200305.pdf

Nadobudnutie vyššieho kariérneho stupňa znamená postup do vyššej platovej triedy. Najvyššie zastúpenie pedagógov je na druhom kariérnom stupni (takmer polovica všetkých pedagógov), nasleduje tretí kariérny stupeň (približne tretina pedagógov). Kým druhý kariérny stupeň vyžaduje úspešné ukončenie adaptačného vzdelávania, tretí a štvrtý stupeň vyžaduje vykonanie atestácie. Získanie atestácie sa dostatočne neviaže na hodnotenie kvality profesijných zručností a výkonu učiteľov a nadobudnutie kariérového stupňa nie je automaticky spojené s vyššou zodpovednosťou a špecifickou činnosťou v škole.³⁹

Pokiaľ ide o zastávaný názor, že: „Neexistuje vhodný spôsob overovania profesijných kompetencií a súčasný spôsob vykonávania atestácií je príliš formálny a nedokáže dostatočne posúdiť úroveň profesijných kompetencií pedagógov. Kariérové stupne spojené s lepším finančným ohodnotením nezískajú učitelia s vysokou úrovňou profesijných kompetencií, ale teoreticky, resp. akademicky orientovaní pedagógovia“⁴⁰, tak podľa nášho názoru, každému kvalitnému výkonu predchádza osvojenie si teórie a obsahom skúšky z atestácie sú tézy napríklad, metódy a nástroje hodnotenia učiacich sa v kontexte ich špecifických a individuálnych výchovno-vzdelávacích potrieb, teoretické východiská plánovania a projektovania výchovno-vzdelávacej činnosti, aktuálne a inovatívne trendy v obsahu a didaktike vyučovacích (aprobačných) predmetov, ktoré podľa nášho názoru, ich osvojením sa prispeje ku kvalitnejšiemu výkonu výučby.

Problém, ktorý vzniká pri vykonaní atestácie je, že celý proces sa nesústreďuje na zručnosti, t.j. nehodnotí priamo, či učiteľ nadobudol zručnosti potrebné pre výkon v rôznych etapách svojej profesijnej kariéry. Naopak, vo svojej súčasnej úprave sa zameriava na získanie kvalifikácie. Po druhé, nadobúdanie atestácií je pre jednotlivých učiteľov príliš nákladné (príprava akademickej práce) a nesústreďuje sa na hlavnú činnosť učiteľa (vyučovanie). Po tretie, atestácie sú oddelené od ostatných procesov hodnotenia učiteľa, ako sú hodnotenia v rámci školy. Po štvrté, neexistujú nijaké ustanovenia o „re-certifikácii“, t. j. keď je už učiteľ na danom stupni, zostáva na tomto stupni na neurčito.⁴¹

³⁹ REHÚŠ, Michal. Analýza kariérového systému učiteľov na Slovensku [elektronický zdroj]. Bratislava [2017], online. 9 s. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/data/att/11848.pdf>

⁴⁰ REHÚŠ, Michal. Analýza kariérového systému učiteľov na Slovensku [elektronický zdroj]. Bratislava [2017], online. 9 s. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/data/att/11848.pdf>

⁴¹https://www.oecd.org/education/school/OECD%20Reviews%20of%20School%20Resources_Slovak%20Republic_Summary_AE_Slovak%20version%20-%20full%20version.pdf

Ďalší problém, ktorý vzniká pri absolvovaní atestácie, je že overenie profesijných kompetencií v rámci získania atestácie je v Metodicko-pedagogické centrum bezplatné. Veľká väčšina žiadostí o atestáciu, ktorá je podávaná na MPC vedie k predĺženým časovým lehotám na ich vybavenie, odhaduje sa to na dva či tri roky čakania, kým reálne príde k vybaveniu žiadosti o atestáciu.⁴² Preto začínajúceho učiteľa čaká dlhý proces, kým sa dostane do vyššej platovej triedy, čaká ho adaptačné vzdelávanie, ktoré trvá 6-12 mesiacov, potom si má možnosť po 5 rokoch podať žiadosť o atestáciu, a čaká 2- 3 roky na vybavenie žiadosti. Aspoň má garantované zvýšenie platovej tarify v závislosti od započítanej praxe.

Ďalším finančným spôsobom ako prilákať učiteľov na pracovné miesto v konkrétnej škole je poskytnúť napríklad Náborový jednorazový finančný príspevok, ktorý už využila pri pracovných ponukách nemenovaná mestská časť v Bratislave. Myslíme si, že je to zo strany školy veľmi pozitívny krok a zrejme ho budú využívať časom aj iné školy.

Nefinančné návrhy:

Finančné návrhy (zvýšenie platu) sú prioritné pre všetkých učiteľov a budúcich študentov pedagogických škôl, ale aj nefinančné návrhy majú určitú váhu pri rozhodovaní sa, či ísť študovať, zamestnať sa alebo zotrvať v učiteľskej profesii.

Nefinančnými faktormi sú napríklad:

- bezplatná zdravotná starostlivosť,
- učiteľské byty pre začínajúcich učiteľov – nájomné byty v správe mesta a samosprávneho kraja,
- vlaky zadarmo,
- bezplatný vstup do galérií,
- odborníci, ktorí učiteľom pomôžu zvládať náročnejšie situácie - školskí psychológovia, špeciálni pedagógovia alebo logopédi, tzn. personálna podpora zo strany odborných zamestnancov a asistentov učiteľa,
- zvýšenie spoločenského uznania profesie učiteľ v spoločnosti napríklad v médiách, v novinách, obraz učiteľa v spoločnosti sa zlepši aj so zvyšovaním plátov,

⁴² HALL, Renáta a kol. Analýza zistení o stave školstva na Slovensku: To dá rozum [elektronický zdroj]. Bratislava: MESA10, [2019], online. 1128 s. Dostupné na: <https://analiza.todarozum.sk/analiza-zisteni-o-stave-skolstva-na-slovensku.pdf/>

- zlepšenie pracovných podmienok napríklad prostredníctvom lepšieho materiálno-technického vybavenia, kvalitných učebných materiálov (vybavenie školy),
- zníženia administratívnej záťaže,
- zníženie počtu žiakov a žiačok v triede.

Hlavným dôvodom, prečo sa zaoberáme spôsobmi zatraktívnenia učiteľskej profesie je, že je nedostatok učiteľov a kvalita vzdelania klesá. Preto nižšie uvádzame ďalšie spôsoby **vyriešenia absencie učiteľov na školách:**

- zamestnávanie učiteľov po dovŕšení 65 rokov na dobu určitú s možnosťou predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu nad dva roky,

Podľa § 82 ods. 7 zákona NR SR č. 138/2019 Z. z pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil vek 65 rokov. Zamestnávateľ môže s pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú, najkratšie na jeden školský rok.

Podľa § 48 ods. 2 Zákonníka práce možno pracovný pomer na určitú dobu dohodnúť najdlhšie na dva roky. To neplatí, ak ide o zastupovanie pedagogického zamestnanca z dôvodov napr. materská dovolenka, rodičovská dovolenka.

Navrhujeme doplniť do Zákonníka práce výnimku, že je možné len v prípade pedagogických zamestnancov predĺžiť pracovný pomer na určitú dobu nad dva roky (nie ako bolo doteraz najdlhšie na dva roky). Následne sa ponechá na riaditeľa školy posúdiť schopnosť učiteľa „v dôchodkom veku“ aj naďalej učiť.

- zamestnávanie odborníkov z praxe,
- zlúčenie škôl, resp. zlúčenie tried – problém môže vzniknúť pre menšie deti, ktoré by museli cestovať do vzdialených miest – škôl,
- zamestnávanie študentov fakúlt pripravujúcich učiteľov na dohodu, ktorá by umožnila zamestnávať študentov pedagogických fakúlt, ale na uvedené opatrenie sú skôr negatívne názory riaditeľov škôl, podľa nich by vyučujúci by mali mať aspoň pedagogické minimum alebo bakalársku skúšku z pedagogiky a zo psychológie. Zároveň si myslíme, že zamestnávanie študentov na dohodu, by znamenalo benefit pri výbere budúcej (pedagogickej) vysokej školy študentmi, že si vedia popri štúdiu zabezpečiť príjem.

Záver

V predloženej diplomovej práci sme v prvom rade zamerali našu pozornosť na vymedzenie pojmov regionálne školstvo, sústava škôl, stupne vzdelania, zamestnanci regionálneho školstva, čo sme považovali za dôležité vzhľadom na ďalšie smerovanie práce.

Pre porovnanie financovania školstva a finančného ohodnotenia učiteľov sme si vybrali krajinu Dánsko, ktorá je podľa indexu šťastia World Happiness Report organizovaný OSN druhým najšťastnejším štátom na svete (Slovensko podľa hodnotenia obsadilo 35. miesto zo 146 miest) a jeho vzdelávací systém je jeden z najlepších na svete. Dánsko má fungujúci vzdelávací systém, učelia sú spokojní s platom a učiť pre nich je prestíž.

V práci sme okrem iného poukázali na jednotlivé odlišnosti systémov financovania, porovnali sme výšky plátov učiteľov na Slovensku a v Dánsku a zhodli sme sa na tom, že porovnávať platy učiteľov týchto dvoch krajínach nie je úplne korektné, lebo životné náklady v krajinách sú rozdielne. Aj napriek tomu, že sa javí dánsky vzdelávací systém „dokonalý“ Dánsky národný program na rok 2022 vyčlenil finančné prostriedky na nábor ďalších učiteľov a na zlepšenie odbornej prípravy učiteľov.

Veľkú časť práce sme venovali financovaniu regionálneho školstva, ktorú sme rozdelili na tri časti financovanie prenesených kompetencií Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR, financovanie originálnych kompetencií z podielových daní obcí a VÚC a nakoniec ostatné mimorozpočtové prostriedky. Rozobrali sme podrobnejšie plat a platové náležitosti učiteľov regionálneho školstva. V práci sme spomenuli aj kolektívne vyjednávanie ako spôsob ovplyvňovania platových a iných pracovných podmienok.

Tretia nosná kapitola a z nášho pohľadu tá najdôležitejšia, pretože v nej sa dostávame k naplneniu cieľu práce, ktorým je podrobne preskúmať a rozobrať spôsoby zatraktívnenia učiteľskej profesie a navrhnúť finančné a nefinančné spôsoby zatraktívnenia povolania po praktickej stránke aj po legislatívnej stránke.

V tretej kapitole sme uviedli a rozobrali hlavné dôvody nezáujmu o učiteľské povolanie, ktorými sú najmä nízke spoločenské uznanie a vytvárajúci sa zlý obraz o profesii učiteľ spoločnosťou, ale aj rodičmi školou povinných detí, zvýšená náročnosť tohto povolania, ktorá sa zvýšila počas pandémie, vznikajúci stres z dôvodu zvýšených požiadaviek kladených na

učiteľov a ako hlavný dôvod nízkej atraktivity sme uviedli výšku učiteľských plátov. Nezaujímam o učiteľskú profesiu spôsobilo nedostatok učiteľov v praxi, o čom svedčí aj veľká ponuka učiteľských miest na webových portáloch.

Ale zároveň sme poukázali aj na dôvody, prečo sa javí učiteľské povolanie pre učiteľov a budúcich študentov pedagogických fakúlt za zaujímavé a to je práca s mladými ľuďmi, väčší rozsah dovolenky a voľného času a istota zamestnania.

Najprínosnejšia časť práce je podkapitola s názvom Návrhy zatraktívnenia učiteľskej profesie, kde sme uviedli finančné faktory, nefinančné faktory zatraktívnenia povolania a tiež ostatné faktory, ktoré by mohli pomôcť obsadiť voľné učiteľské pozície.

Finančné návrhy sa týkali hlavne platu a spôsobov jeho zvýšenia, ktorými sú zvýšenie tarifného platu z dôvodu kolektívneho vyjednávania, započítaná prax v závislosti od odpracovaných rokov, príplatky, odmena, kariérový systém – atestácia. Tarifný plat je hlavnou motivujúcou zložkou, je to suma zákonom stanovená a teda aj nárokovateľná. Kolektívne vyjednanie nezvýši celkový plat učiteľa, ale len základnú zložku platu, teda tarifný plat bez príplatkov. Iniciatívni učitelia majú možnosť vyvíjaním rôznych aktivít si navýšiť plat a to vykonaním atestácie, priznaním príplatkov a odmien za aktivity.

Nefinančné faktory, ktoré síce nie sú tak motivujúce ako finančné, ale tiež majú istú váhu pre učiteľov a študentov, a to sú napríklad: bezplatná zdravotná starostlivosť, učiteľské byty pre začínajúcich učiteľov, kvalitné učebné materiály, odborníci, ktorí učiteľom pomôžu zvládnuť náročnejšie situácie, zlepšenie pracovných podmienok, zvýšenie spoločenského uznania profesie učiteľ v spoločnosti. Spoločenské uznanie sa v spoločnosti zlepšuje so zvýšením plátov.

Na vyriešenie absencie učiteľov na školách sme navrhli zamestnávanie odborníkov z praxe, zamestnávanie študentov pedagogických fakúlt na dohodu a zamestnávanie učiteľov po dovŕšení 65 rokov na dobu určitú s možnosťou predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu nad dva roky.

Na záver chceme dodať, že uvedený problém (nedostatok pracovnej sily) sa netýka len učiteľskej sféry, ale aj iných pracovných oblastí, mladí ľudia odchádzajú do zahraničia kvôli lepším pracovným podmienkam a vyššiemu platu.

Zoznam použitej literatúry

Tlačené knihy, elektronické dokumenty, články v elektronických časopisoch a zborníkoch

1. BARNOVÁ, Silvia - KRÁSNA, Slávka. *Manažment a organizácia škôl*. 1. vyd. Dubnica nad Váhom: VŠ DTI, 2020. 133 s. ISBN 978-80-89732-96-8.
2. Denník SME. Učitelia kritizujú pokles príplatkov za inovačné vzdelávanie [elektronický zdroj]. Bratislava, [2019], online. 2 s. [cit. 2019-09-18]. Dostupné na: <https://domov.sme.sk/c/22215500/ucitelia-kritizuju-pokles-priplatkov-za-inovacne-vzdelavanie.html>
3. DIANOVSKÁ, ŠTOFKOVÁ, Alžbeta – JAROLÍN, Matúš. Učitelia nie sú pripravení na zmenu odmeňovania, nedôverujú hodnotiteľom [elektronický zdroj]. Bratislava, [2021], online. 36 s. [cit. 2021-10-16]. Dostupné na: <https://www.webnoviny.sk/vskolstve/ucitelia-nie-su-pripraveni-na-zmenu-odmenovania-nedoveruju-hodnotitelom/?fbclid=IwAR0CmhFaUQt-HqlHeL08y4qH-rx8pZ7W-A8627DSPZ%20DmycQoBZTMM1T5xeM>
4. DONČEVOVÁ, Silvia. Hodnota bez peňazí [elektronický zdroj]. Bratislava, [2021], online. 5 s. [cit. 2021-11-01]. Dostupné na: <https://dennikn.sk/blog/2594631/hodnota-bez-penazi/>
5. Dôvodová správa k návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon NR SR č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov [elektronický zdroj]. Bratislava, [2019], online. 5 s. Dostupné na: https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=464101&fbclid=IwAR1XY_voOhypGmZfLJp-X9oxGmcE_4aDn0-q1cHyHfR7kcKYaPbLs9yIo8c
6. Dôvodová správa k návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon NR SR č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov [elektronický zdroj]. Bratislava, [2012], online. 16 s. Dostupné na: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=368064>
7. Dôvodová správa k návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon NR SR č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov [elektronický zdroj].

- Bratislava, [2021], online. 2 s. Dostupné na: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=494232>
8. FRIDRICHOVÁ, Petra. Ľudia majú skreslené predstavy o tom koľko učitelia pracujú a čo všetko v skutočnosti robia [elektronický zdroj]. Bratislava, [2021], online. 5 s. Dostupné na: <https://eduworld.sk/cd/zuzana-granska/3227/petra-fridrichova-ludia-maju-skreslene-predstavy-o-tom-koľko-ucitelia-pracuju-a-co-vsetko-v-skutocnosti-robia>
 9. HALL, Renáta a kol. Analýza zistení o stave školstva na Slovensku: To dá rozum [elektronický zdroj]. Bratislava: MESA10, [2019], online. 1128 s. Dostupné na: <https://analyza.todarovum.sk/analyza-zisteni-o-stave-skolstva-na-slovensku.pdf/>
 10. HORVÁTHOVÁ, Kinga - MANNIOVÁ, Jolana. Úvod do školského manažmentu. 1. vyd. Bratislava : KEGA, 2008. 179 s. ISBN 978-80-969178-6-0.
 11. InterNation. A Guide to Education & International Schools in Denmark, [elektronický zdroj]. Munich, [2021], online. 7 s. Dostupné na: <https://www.internations.org/denmark-expats/guide/education>
 12. KRAJŇÁKOVÁ, Emília. Dánsky vzdelávací systém. In Manažment školy v praxi: odborný mesačník pre školy a školské zariadenia. Bratislava: Wolters Kluwer, 2013, roč. 13, č.1, s. 18-24. ISSN 1336-9849.
 13. KRAJŇÁKOVÁ, Emília. Jedinečný a unikátny dánsky systém. In Manažment školy v praxi: odborný mesačník pre školy a školské zariadenia. Bratislava: Wolters Kluwer, 2013, roč. 13, č.2, s. 23-27. ISSN 1336-9849.
 14. KURINCOVÁ, Viera- TURZÁK, Tomáš. Širšie súvislosti angažovanosti rodičov v práci školy a príprava budúcich učiteľov. In Pedagogika.sk . Bratislava : Slovenská pedagogická spoločnosť pri SAV, 2021, roč. 12, č.1, s. 144-155. ISSN 1338 – 0982
 15. MEDERLY, Peter a kol. Výkon a financovanie prenesených kompetencií [elektronický zdroj]. Bratislava, [2019], online. 130 s. Dostupné na: https://npmodmus.zmos.sk/download_file_f.php?id=1193191&fbclid=IwAR1mzT1mg5_dcXXAj3o5Ll-7O2fDbBX1JhPn50qRoAAvG95B-eQDLv9FKkc
 16. Ministerstvo školstva vedy výskumu a športu Slovenskej republiky. Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a zvýšenie platových taríf v závislosti od dĺžky započítanej praxe účinné od 01. januára 2020 [elektronický zdroj]. Bratislava, [2019], online. 7 s. [cit. 2019-12-03]. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/data/att/16799.pdf>

17. Ministerstvo školstva vedy výskumu a športu Slovenskej republiky. Príplatok za zmenu učiteľov materských škôl [elektronický zdroj]. Bratislava, [2019], online. 2 s. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/data/att/432.pdf>
18. MIŠKOLCI, Jozef. Príplatky ku mzde za profesijný rozvoj vytlačajú neformálne vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov [elektronický zdroj]. Bratislava, [2019], online. 7 s. Dostupné na: <https://analyza.todarozum.sk/docs/331121001yh1a/>
19. OBRŽÁLEK, Zdeněk. *Škola a jej manažment*. 1. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského Bratislava, 2002. 230s. ISBN 80-223-1690-3.
20. PISOŇOVÁ, Mária a kol. *Školský manažment pre študijné odbory učiteľstva a prípravu vedúcich pedagogických zamestnancov*. 1.vyd. Bratislava: Vydavateľstvo UK, 2014. 228 s. ISBN 978-80-223-3621-5.
21. PERIGNÁTHOVÁ, Mária. Atraktivita učiteľského povolania [elektronický zdroj]. Bratislava, [2019], online. 25 s. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/data/att/15376.pdf>
22. ROVNANOVÁ, Lenka. Adaptačné vzdelávanie začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo začínajúceho odborného zamestnanca [elektronický zdroj]. Banská Bystrica, [2017], online. 7 s. Dostupné na: https://www.pdf.umb.sk/~lrovnanova/Adaptacne_vzdelavanie_vyklad.pdf
23. REHÚŠ, Michal. Analýza kariérového systému učiteľov na Slovensku [elektronický zdroj]. Bratislava [2017], online. 9 s. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/data/att/11848.pdf>
24. REHÚŠ, Michal. Finančné odmeňovanie učiteľov a učiteliek [elektronický zdroj]. Bratislava [2012], online. 33 s. Dostupné na: <https://1atestacna.files.wordpress.com/2012/04/financne-odmenovanie-ucitelov-a-uciteliek.pdf>
25. The Ministry of Children and Education. Grants, [elektronický zdroj]. Denmark, [2020], online. 3 s. Dostupné na: https://eng.uvm.dk/primary-and-lower-secondary-education/private-schools-in-denmark/grants?fbclid=IwAR1mWwG3tb8GiYixDTqKPetwe9H8_7meqzCIaJcqp4A4BK0NIq-N8qvLsw
26. The Ministry of Finance. Denmark's National Reform Programme 2022, [elektronický zdroj]. Denmark, [2022], online. 76 s. Dostupné na: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/denmarks_national_reform_programme_20

22_en.pdf?fbclid=IwAR0S_m8-2k3KFn6dz1VGokztHnwIyN7M-
XPWlXrQpRor5W5J2MCB8MJUiAA

27. The Ministry of Higher Education and Science et al. The Danish education system [elektronický zdroj]. Denmark, [2016], online. 20 s. Dostupné na: [https:// hfc.dk/wp-content/uploads/2019/09/the_danish_education_system_pdfa.pdf](https://hfc.dk/wp-content/uploads/2019/09/the_danish_education_system_pdfa.pdf)
28. Tlačová agentúra Slovenskej republiky. Odborári vítajú zmenu v zjednotení financovania regionálneho školstva [elektronický zdroj]. Bratislava, [2021], online. 1 s. [cit. 2021-04-12]. Dostupné na: https://www.teraz.sk/slovensko/odborari-vitaju-zmenu-v-zjednoteni-f/541892-clanok.html?fbclid=IwAR3Mja0Sl-7eMtVpkhBWtUrWFduh_nWkKchEAAq4OZr6tr49BvtG7adUtiM
29. UNICEF. Ako prebiehalo vyučovanie počas koronakrízy? [elektronický zdroj]. Bratislava, [2020], online. 4 s. Dostupné na: <https://www.unicef.sk/skoly/126-ako-prebiehalo-vyucovanie-pocas-koronakrizy/>
30. Útvar hodnoty za peniaze (Ministerstvo financií SR). Revízia výdavkov zamestnanosti a odmeňovania vo verejnej správe. [elektronický zdroj]. [2020], online. 112 s. Dostupné na: https://www.mfsr.sk/files/archiv/53/mzdy_zaverecna_20200305.pdf

Právne predpisy:

- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. [341/2004 Z. z.](#), ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a doplnení v znení neskorších predpisov
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. [630/2008 Z. z.](#), ktorým sa ustanovujú podrobnosti rozpisu finančných prostriedkov zo štátneho rozpočtu pre školy a školské zariadenia v znení neskorších predpisov
- Zákon NR SR č. 597/2003 Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Zákon NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Zákon NR SR č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Zákon NR SR č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

- Zákon NR SR č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov