

jsou samostatnými právními subjekty (nejsou tedy součástí školy), jsou pravidelné provozní porady uskutečňovány v 56 %.

Tabulka 2

Zajišťování odborného rozvoje zaměstnanců – podíl ZŠS (v %)

Forma odborného rozvoje	ŠJ	ŠJ - výdejny	ŠJ - vývařovny	ZŠS - samostatné
Odbornou literaturou a časopisy	64,6	42,7	100,0	52,9
Vysíláním zaměstnanců na školení	86,7	69,8	100,0	76,5
Odborný rozvoj se nedaří zajišťovat	0,5	8,2	0,0	5,9

Ve více než třetině zařízení získávají zaměstnanci odborné informace také od kolegů z jiných zařízení školního stravování, z institucí, jako je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, krajský úřad nebo krajská hygienická stanice, v pětině zařízení také od obchodních zástupců dodavatelských firem. Pouze okolo 12 % zařízení uvádí jako zdroj odborných informací svého zřizovatele. Intervence zřizovatelů je tedy v této oblasti velmi nízká. Naproti tomu angažovanost dodavatelských firem může představovat určitá rizika, protože primárním zájmem těchto subjektů je úspěšnost jejich produktů na trhu, přičemž výběr informací poskytovaných zaměstnancům stravovacích zařízení může být tomuto hledisku podřízen.

Důležitým aspektem personálního zabezpečení školního stravování je finanční ohodnocení zaměstnanců a z něj vyplývající spokojenost zaměstnanců v pracovním procesu. Úroveň odměňování významně ovlivňuje poskytování nenárokových složek platu. Míra využívání tohoto stimulu se v jednotlivých typech zařízení liší.

Tabulka 3

Poskytování nenárokových složek platu zaměstnancům – podíl ZŠS (v %)

Nenárokové složky platu	ŠJ	ŠJ - výdejny	ŠJ - vývařovny	ZŠS - samostatné
Poskytování osobních příplatků	62,0	52,1	80,0	68,7
Poskytování odměn	87,9	79,0	100,0	93,7

Uvedené podíly v zásadě korespondují s vyjádřeními ředitelů škol, jejichž součástí jsou zařízení školního stravování; podle nich jsou osobní příplatky a odměny poskytovány v 67,1 %, resp. v 95,4 % zařízení (bez ohledu na jeho typ).

Podíl zařízení, která neposkytují osobní příplatky (pravidelnou nenárokovou složku platu), je poměrně vysoký. Tomu odpovídá také odhad spokojenosti zaměstnanců se svým ohodnocením za vykonanou práci. Spokojeni se svým ohodnocením jsou dle názoru vedoucích pracovníků zaměstnanci jen v přibližně polovině zařízení. Větší spokojenost (zřejmě s ohledem na uvedenou vyšší míru využívání nenárokových složek platu) pak panuje u zaměstnanců vývařoven. Ačkoliv celková spokojenost se zaměstnáním závisí samozřejmě na více faktorech (úroveň prostředí, vztahy na pracovišti apod.), finanční ohodnocení zaměstnanců je rozhodujícím faktorem pro jejich další setrvání v zaměstnání a přeneseně také pro kvalitu vykonávaných činností.

Personální podmínky pro poskytování školního stravování jsou z uvedených důvodů zatíženy rizikem odchodů zaměstnanců do jiných zaměstnání, a to zejména v době zvyšující se poptávky po pracovnících, zvyšujících se platů v komerční sféře a celkového nedostatku pracovních sil na trhu práce.