

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

Problematika zaměstnávání osob v neziskových organizacích

Bc. Petr Procházka

2018 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Petr Procházka

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Problematika zaměstnávání osob v neziskových organizacích

Název anglicky

Problematic aspects of employment of personnel in non for profit organisations

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je seznámení s problematikou zaměstnávání osob v neziskovém sektoru. Na základě prostudování odborné literatury a dalších odborných zdrojů seznámit se způsoby zaměstnávání a ohodnocování zaměstnanců v neziskových organizacích. Posouzení diferenciací v ohodnocení pracovníků v NO dle typu NO a dle finančních zdrojů NO. Vygenerování problematických pracovních pozic, posouzení fluktuace. Posouzení vlivu výše minimální mzdy a ohodnocení pracovníků. Dílčími cíli bude zhodnocení problematiky zaměstnanosti u jednotlivých posuzovaných organizací.

Metodika

V teoretické části bude použita metoda deskripce. Bude komplexně vysvětlena problematika zaměstnávání osob v neziskových organizacích, na základě informací z odborných knih, platných zákonů a dalších odborných pramenů. Podrobně se bude věnovat rozdílům v zařazení pracovníků dle platebních výměrů.

V praktické části budou posuzována a porovnána data získaná z různých typů neziskových organizací. Na základě takto získaných dat bude provedena komparativní analýza fluktuace zaměstnanců a porovnání dlouhodobě neobsazených pracovních pozic v organizacích v souvislosti s platovým zařazením. Z této analýzy budou vyvozena zjištění, případně doporučení, jak zlepšit zaměstnanost na těchto pracovních pozicích.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčové slova

Nezisková organizace, nezaměstnanost, hlavní pracovní poměr, mzdové náklady, vzdělání, mzda.

Doporučené zdroje informací

Brůha, D. – Prošková, E. Zdravotnická povolání. Praha: Wolters Kluwer, ČR, 2011. ISBN 978-80-7357-661-5.

Brůha, D. – Tomek, V. Pracovní právo ve zdravotnictví a sociálních službách. Praha: ASPI Česká republika, 2010. ISBN 80-735-7093-9.

KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů : základy moderní personalistiky. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.

KUVÍKOVÁ, H. – STEJSKAL, J. – MAŤÁTKOVÁ, K. Neziskové organizace – vybrané problémy ekonomiky : se zaměřením na nestátní neziskové organizace. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-973-9.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ FAKULTA, – VÁCLAVKOVÁ, L. Specifika řízení lidských zdrojů v malých a středních podnicích a neziskových organizacích : výzkumná zpráva z projektu IGA 18/05. Praha: Oeconomica, 2007. ISBN 978-80-245-1186-3.

Předběžný termín obhajoby

2017/18 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 18. 1. 2018

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 29. 1. 2018

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 08. 03. 2018

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „ Problematika zaměstnávání osob v neziskových organizacích“ jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne: 30. 03. 2018



Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval zástupcům neziskových organizací Gerontologického centra, České alzheimerovské společnosti o.p.s., Střední odborné školy technické a zahradnické Lovosice a Základní škole Straškov – Vodochody za vstřícnost a poskytnutí informací a dokumentů potřebných k vypracování diplomové práce. Dále patří velké poděkování vedoucí mé práce profesorce doc. Ing. PhDr. Lucii Severové Ph.D. za její odborné vedení, konzultace a především za vstřícnost a trpělivost, kterou mi při tvorbě práce věnovala.

Problematika zaměstnávání osob v neziskových organizacích

Abstrakt:

Diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob v neziskovém sektoru. V teoretické části je vysvětlena problematika trhu práce a s tím související pojem nezaměstnanost. Jaké jsou druhy nezaměstnanosti a státní politika pro její snižování. Taktéž se věnuje řízení lidských zdrojů se zaměřením na neziskový sektor. A následně neziskovým organizacím, vysvětlení fungování těchto organizací a seznámení s principy odměňování zaměstnanců v těchto organizacích.

Praktická část je nejprve zaměřena na problematiku diference v platovém ohodnocení jednotlivých profesí. Dle pracovní náplně lze posoudit obtížnost dané pozice a zároveň porovnat platové ohodnocení. V druhé části je posuzována fluktuace zaměstnanců ve vybraných neziskových organizacích a obtížnost doplňování zaměstnanců na potřebný počet. Tyto skutečnosti jsou porovnány s celorepublikovým stavem. Následně se diplomová práce zabývá oblíbeností vybraných profesí. Z počtu absolventů za posledních deset let posuzuje trend, kterým se vyvíjí stav vystudovaných nových zaměstnanců ve vybraných oborech. Následně se zamýšlí nad tímto stavem. V závěrečné části se diplomová práce věnuje legislativním změnám v roce 2017. Tyto změny přinesly zásadní navýšení platových tarifů.

V závěru je provedené zhodnocení celé práce. A je konstatován stávající nedostatek zaměstnanců v neziskových organizacích. Pro zachování provozu těchto, pro občany velmi důležitých organizací, je nutná pravidelná valorizace platů v tomto sektoru, ale zároveň zajistit určitou prestiž těmto profesím, aby se zastavil pokles absolventů v těchto oborech na školách.

Klíčová slova:

Nezisková organizace, nezaměstnanost, hlavní pracovní poměr, mzdové náklady, mzda

Problematic aspects of employment of personnel in non for profit organisation.

Abstract:

This diploma thesis is focused on problematics of employing people in non-profit sector.

In the theoretical part is described problematics of labour market and related term unemployment, its types, policy and possibilities how to decrease it. There is also part dedicated to human resource management with a focus on the non-profit sector. Conclusion of the theoretical part is devoted to explaining the functioning of the non-profit organizations and getting to know the principles of employee remuneration.

The practical part is first focused on the issue of the difference in salaries of individual professions. According to the job description, it is possible to assess the difficulty of the position and to compare the salaries. In the second part, fluctuation of employees in selected non-profit organizations is considered and the difficulty to supplement the necessary number of employees is discussed. These facts are compared with the nationwide state. Subsequently, the diploma thesis is focused on the popularity of selected professions. From the number of the graduates over the last ten years, the trend in the status of graduates in selected fields has been assessed and discussed. In the final part, the diploma thesis deals with the legislative changes in 2017. These changes brought a substantial increase in salary scales.

At the end, the whole thesis is summarized and evaluated, and the current shortage of staff in non-profit organizations is emphasized. In order to maintain these operations for citizens of very important organizations, it is necessary to revalue the salaries in this sector on regular basis, but at the same time to ensure the certain prestige for these professions in order to stop the decrease of graduates in these fields in schools.

Keywords: non for profit organisation, unemployment, main employment, ekon. labour costs, wage.

Obsah

1. Úvod	13
2. Cíl práce a metodika	15
2.1 Cíl práce	15
2.2 Metodika	15
3. Teoretická část.....	17
3.1 Trh práce	17
3.2 Nezaměstnanost.....	21
3.2.1 Druhy nezaměstnanosti	23
3.2.2 Politika zaměstnanosti	24
3.2.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	26
3.3 Specifika řízení lidských zdrojů v neziskovém sektoru	27
3.4 Řízení lidských zdrojů.....	28
3.4.1 Lidské zdroje v sociálních podnicích	30
3.5 Neziskové organizace.....	31
3.5.1 Druhy a funkce neziskových organizací	33
3.5.2 Právní normy vybraných neziskových organizací.....	35
3.5.3 Zařazování do platové třídy a stupně.....	37
3.5.4 Odměňování mzdou.....	42
3.6 Minimální mzda	43
4. Praktická část.....	45
4.1 Diferenciace v platovém ohodnocení.....	45
4.1.1 Posouzení vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců	45
4.1.2 Posouzení středoškolsky vzdělaných zaměstnanců.....	49
4.1.3 Posouzení zaměstnanců se základním nebo středním vzděláním bez maturitní zkoušky	52
4.2 Fluktuace zaměstnanců ve vybraných organizacích	56

4.2.1 Gerontologické centrum	57
4.2.2 Česká alzheimerská společnost	64
4.2.3 Střední odborná škola technická a zahradnická, Lovosice,	68
4.2.4 Základní škola	71
4.3 Fluktuace zaměstnanců v NO souhrn.....	72
4.3.1 Prestiž vybraných profesí	74
4.3.2 Změny v roce 2017	79
5. Zhodnocení výsledků a doporučení	86
6. Závěr	90
7. Použité zdroje	92
7.1 Knižní zdroje.....	92
7.2 Internetové zdroje.....	94
7.3 Zákony a předpisy	95
8. Přílohy.....	96

Seznam tabulek

Tabulka 1: Členění nestátních neziskových organizací	28
Tabulka 2: Přehled druhů neziskových organizací včetně právních norem	33
Tabulka 3: Klasifikace NO dle realizované činnosti dle ICNPO	34
Tabulka 4: Seznam povolání a rozpětí platových tříd ve zdravotnictví	38
Tabulka 5: Kvalifikační předpoklady	40
Tabulka 6: Zaručená mzda.....	42
Tabulka 7: Hrubá mzda vysokoškoláci.....	47
Tabulka 8: Hrubá mzda středoškoláci	51
Tabulka 9: Hrubá mzda výuční list.....	54
Tabulka 10: Porovnání dle oboru.....	55
Tabulka 11: Fluktuace lékař	57
Tabulka 12: Fluktuace RHB pracovnice.....	58
Tabulka 13: Fluktuace zdravotní sestra	58
Tabulka 14: Fluktuace sanitář.....	59
Tabulka 15: Fluktuace zdravotnictví celkem	59
Tabulka 16: Fluktuace pracovník v soc. službách	60
Tabulka 17: Fluktuace sociální pracovník	61
Tabulka 18: Fluktuace denní stacionář	61
Tabulka 19: Fluktuace pracovník v soc. službách	62
Tabulka 20: Fluktuace sociální pracovník	63
Tabulka 21: Fluktuace osobní asistence	63
Tabulka 22: Fluktuace pracovník v soc. službách	65
Tabulka 23: Fluktuace sociální pracovník	65
Tabulka 24: Fluktuace respitní péče	66
Tabulka 25: Porovnání hrubých mezd	67
Tabulka 26: Fluktuace učitel.....	69
Tabulka 27: Fluktuace ostatní nepedagogický pracovník.....	70
Tabulka 28: Fluktuace střední škola	70
Tabulka 29: Fluktuace učitel.....	71
Tabulka 30: Fluktuace ostatní nepedagogický pracovník.....	71
Tabulka 31: Fluktuace základní škola	72

Tabulka 32: absolventi zdravotníci.....	75
Tabulka 33: Absolventi pedagogika	76
Tabulka 34: Absolventi zdravotníci.....	78
Tabulka 35: Meziroční porovnání profesí v 11 platové třídě	84
Tabulka 36: Meziroční porovnání profesí v 8. platové třídě	84
Tabulka 37: Meziroční porovnání pracovníků v 5. platové třídě	84
Tabulka 38: Souhrn hrubé mzdy.....	87

Seznam grafů

Graf 1: Poptávka po práci	19
Graf 2: Individuální nabídka práce	19
Graf 3: Rovnováha na trhu práce	20
Graf 4: Vývoj minimální mzdy	43
Graf 5: Vývoj průměrné mzdy v ČR	44
Graf 6: Hrubá mzda vysokoškoláci	48
Graf 7: Hrubá mzda pracovníků se středoškolským vzděláním	51
Graf 8: Hrubá mzda vyučení zaměstnanci	54
Graf 9: Hrubá mzda dle oborů	56
Graf 10: Porovnání mzda/plat	68
Graf 11: Absolventi zdravotníci	75
Graf 12: Absolventi pedagogiky	77
Graf 13: Absolventi zdravotníci	78
Graf 14: Souhrn hrubé mzdy	88
Graf 15: Souhrn počty absolventů	89

Seznam zkratk

NO	Nezisková organizace
NNO	Nestátní nezisková organizace
HDP	Hrubý domácí produkt
ČR	Česká republika
ICNPO	Mezinárodní klasifikace neziskových organizací
THP	Technicko- hospodářští pracovníci
O.P.S.	Obecně prospěšná společnost
VŠ	Vysokoškolské
RHB	Rehabilitace
VOŠ	Vyšší odborná škola
ČLK	Česká lékařská komora
D	Dělník

1. Úvod

Zaměstnávání osob v neziskových organizacích se stává v posledních letech velmi ožehavým a mediálně vděčným tématem. Do neziskových organizací totiž patří i segment zdravotnictví, sociálních služeb a školství. Nedostatek pracovníků v těchto profesích je samozřejmě zásadním problémem, ale často dochází k jeho častému zneužívání v rámci politické hry.

V diplomové práci bude pozornost věnována problematice nezaměstnanosti jako jednomu z důležitých makroukazatelů ekonomiky státu. Problematika nezaměstnanosti se v České republice začala objevovat až po roce 1989. V době socialistického zřízení a jeho uměle vytvořené 100% zaměstnanosti existovalo právo na práci, ale i povinnost pracovat, neexistoval tedy pojem nezaměstnanost. Vývoj nezaměstnanosti v ČR má svá specifika, ale je velmi provázán s nezaměstnaností okolních států potažmo Evropské unie. Ovšem vývoj nezaměstnanosti v posledních dvou či třech letech je pro ekonomiku pozitivní. Pohybuje se mezi 2% - 4%, ale pro personální politiku organizací je tento trend problémem. Je to tedy komplikace i pro neziskové organizace. I personální politika organizací musí reagovat na nově vzniklou situaci, která zde historicky ještě nebyla. Podrobněji se diplomová práce bude věnovat i trhu práce, hlavně v dnešní době je důležitá poptávka a nabídka na trhu práce.

V další části bude vysvětlena problematika neziskových organizací, jejich účel a diferenciaci od soukromého sektoru. V rámci práce dojde k zamyšlení se nad dualitou odměňování v neziskovém sektoru. Rozdílnost odměňování platem a mzdou je také téma dosti diskutované a řešené zejména odbory.

V praktické části bude porovnáno pracovní zařazení vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců, dále jejich odpovědnost za vykonanou práci a jejich odměňování v různých pracovních oborech, jako je zdravotnictví, školství, sociální služby. Toto porovnání bude provedeno i u středoškolsky vzdělaných zaměstnanců a pracovníků bez maturitního vzdělání. Pro celkový obraz v této problematice bude u vybraných neziskových organizací provedeno dotazníkové šetření, jehož cílem je zjištění fluktuace jejich zaměstnanců a zjištění, jak velký počet zaměstnanců těmto organizacím chybí.

Pro objektivitu diplomové práce se v jejím závěru bude pozornost zaměřovat na oblíbenost jmenovaných profesí u studentů. Budou porovnány počty absolventů lékařských

a pedagogických vysokých škol v rozmezí posledních deseti let. Toto srovnání bude provedeno i u středních škol.

Výsledkem tedy bude posouzení náročnosti jednotlivých profesí a jejich ohodnocení v rámci výdělků zaměstnanců v ČR. Dále posouzení, zda problém nedostatku těchto pracovníků je jen v odměňování a náročnosti jejich práce, nebo i v pohledu veřejnosti na tyto profese.

2. Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je seznámení s problematikou zaměstnávání osob v neziskovém sektoru a na základě prostudování odborné literatury a dalších odborných zdrojů seznámení se s různými způsoby zaměstnávání a ohodnocování zaměstnanců v neziskových organizacích (dále jen NO). Posouzení diferenciací v ohodnocování pracovníků v NO dle typu NO. Vygenerování problematických pracovních pozic, posouzení fluktuace. Posouzení vlivu výše minimální a průměrné mzdy při ohodnocení pracovníků. Dle získaných informací nastínit hlavní problémy při zaměstnávání osob v neziskovém sektoru.

Dílčí cíle

- zhodnocení problematiky zaměstnanosti u jednotlivých posuzovaných organizací.
- posouzení atraktivity vybraných profesí dle počtu absolventů vysokých a středních škol v těchto oborech
- zjištění vládních změn v roce 2017 a 2018 pro vyřešení tíživé situace v neziskových organizacích

2.2 Metodika

V teoretické části práce bude využita metoda deskripce. Bude komplexně vysvětlena problematika zaměstnávání osob v neziskových organizacích, a to na základě informací z odborné literatury, platných zákonů a dalších odborných pramenů. Pozornost bude věnována rozdílům v zařazení pracovníků dle platových výměrů.

V praktické části budou porovnávány různé profese dle pracovní náplně. Bude se jednat o ta zaměstnání, jež mohou vykonávat pracovníci se vzděláním na stejné úrovni (vysokoškolští a středoškolští absolventi a pracovníci bez maturitní zkoušky). Dále budou porovnána data získaná z různých typů neziskových organizací. Na základě takto získaných dat bude provedena komparativní analýza fluktuace zaměstnanců a porovnání dlouhodobě neobsazených pracovních pozic v organizacích v souvislosti s platovým zařazením. Z této

analýzy budou vyvozena zjištění, případně doporučení, jak zlepšit zaměstnanost na těchto pracovních pozicích.

Ze statistických dat budou zjištěny stavy absolventů vysokých a středních škol v jednotlivých oborech za posledních 10 let. Z těchto dat bude posouzena atraktivita jednotlivých profesí.

V závěru praktické části nás diplomová práce seznámí s novými vládními opatřeními za rok 2017 a 2018, jež budou řešit personální nedostatek v neziskových organizacích. Jedná se hlavně o navyšování tarifních platů.

3. Teoretická část

3.1 Trh práce

Jelikož se pohybujeme v tržním hospodářství a neziskové organizace jsou jeho nedílnou součástí, musíme se zmínit o principech tržního hospodářství. Na výrobě statků se podílejí tři základní výrobní faktory - práce, půda a kapitál. Firma při stanovení cen svých výrobků či služeb vychází z nákladů spojených s úhradou za tyto výrobní faktory. Za práci platí mzdu zaměstnancům, za půdu platí pachtovné a za kapitál úroky a cenou je tedy úroková míra. Vzhledem ke snaze firem maximalizovat zisk je zřejmá jejich snaha snížit náklady výrobních faktorů, a tím získat výhodu před konkurencí v ceně výrobků nebo služeb. Jelikož v neziskovém sektoru mzdové náklady vždy převyšují náklady na půdu i kapitál, a jsou tedy zásadní nákladovou položkou, budeme se dále věnovat výrobnímu faktoru práce.

Z kvantitativního hlediska můžeme charakterizovat práci pomocí množství vynaložených hodin pracovníků. Z kvalitativního hlediska tvoří práci úroveň všeobecného a odborného vzdělání, profesní struktura a všeobecné podmínky kulturní vyspělosti obyvatelstva. Práce je také součástí technologické úrovně výroby, je tedy jedním z dílčích činitelů technického pokroku.¹

Trh práce má své specifické rysy, nabídka práce a poptávka po ni je velmi heterogenní. Je to z důvodů rozličných požadavků na zaměstnance, ať již mluvíme o vzdělání, schopnostech či dovednostech, ale i o fyzické náročnosti. Každý člověk ale vstupuje na trh práce se svými specifickými vlastnostmi. Aby se na trhu práce zaměstnanec uplatnil, je potřeba nabízet na trh to, co trh potřebuje. Šance jsou vyšší, pokud je nabízena práce odborná, kvalifikovaná a flexibilní.

Komplexní charakter problematiky trhu práce, kde, zjednodušeně řečeno, všechno souvisí se vším, vyžaduje analýzu trhu práce přehledem charakteristik, které v základních obrysech vymezují jeho podobu.²

¹ BRČÁK, J., SEKERKA, B., SVOBODA, R., *Mikroekonomie teorie a praxe*. 2013, s. 234

² KUCHAR, P. *Trh práce sociologická analýza*. 2007, s. 39 (mezery)

- Národnostní struktura - je nejstabilnější ze všech struktur s určitými výkyvy. Například pohyb obyvatelstva po 2. světové válce atd. Nyní je zde cítit vliv migrace.
- Demografická struktura - v této struktuře se nyní velmi projevuje stárnutí populace a změny s tím související (v sociálních službách, zdravotnictví atd.)
- Vzdělanostní struktura - zcela jednoznačně nejdůležitější struktura. Investice do vzdělání jsou tudíž v tomto směru nejdůležitější.
- Ekonomická struktura - proměna ekonomické struktury ČR byla a je důležitou součástí vývoje směrem k vyspělým Evropským státům. Jedná se o restrukturalizaci těžkého průmyslu a reakci na globalizaci.
- Profesionální struktura - nejrychleji se měnící struktura. Dnes již není výjimkou změna profese i několikrát v průběhu profesní kariéry.

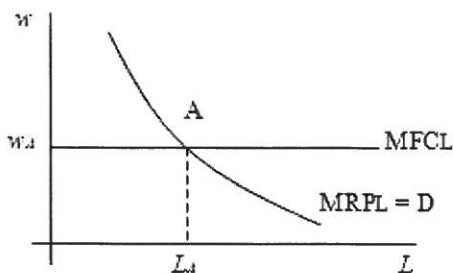
Výše zmíněné struktury je důležité posuzovat jak ze strany poptávky, tak i nabídky po práci. Zcela jistě je nyní poptávka na trhu práce po odbornících v oboru. Ale v posledních letech se ukazuje velký nedostatek řemeslníků. Tuto situaci nevyřešila ani migrace cizinců na tyto pozice. A je tedy zřejmé, že stát by měl podpořit tento segment a nabízející strana, tedy rodina, zase možnost umožnit dětem vzdělání v perspektivním oboru. Toto je jeden z příkladů toho, jak vše souvisí se vším.

Poptávka po práci

Podobně jako na trhu jiného statku je funkce poptávky vyjádřena vztahem mezi oceněním (mzdou za jednotku času) za jednotku statku a poptávaným množstvím práce za tuto cenu. Jedná se tedy o počet pracovních hodin, které zaměstnavatel nakupuje. Na trhu práce je poptávajícím firma, která může nakupovat jednotky různých výrobních faktorů a mezi nimi i práci. Práce je statkem a zároveň výrobním faktorem.

Křivka poptávky po práci je odvozena z křivky příjmu z mezního produktu. Poptávka po práci je - jako všechny poptávky po výrobních faktorech - odvozena z poptávky po finálních statcích, které byly vyrobeny pomocí práce. S rostoucím množstvím práce L klesají mzdové sazby w .

Graf 1: Poptávka po práci

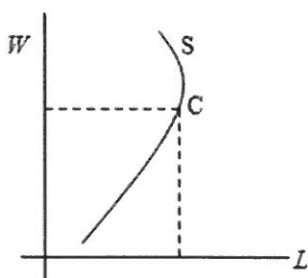


Zdroj: <http://www.ius-wiki.eu>

Nabídka práce

Tento graf ukazuje nabídku práce, stoupá-li nabídka práce L , stoupají do určité meze i mzdové sazby.

Graf 2: Individuální nabídka práce



Zdroj: <http://www.ius-wiki.eu>

Vlastníci práce, tedy potenciální zaměstnanci, mají jiná cílová kritéria než firmy poptávající práci. Pro ně je důležitý vztah mezi pracovním časem a výši spotřeby, kterou lze získat na základě důchodů z práce získaných v podobě mzdy. Reakce nabízeného množství práce na zvýšení ceny jednotky práce je dvojitá. Substituční a důchodový efekt.³ Zvýšení mzdy znamená pro majitele práce vyšší výnos. Rozhodne-li se pracovat na úkor volného času, je to důchodový efekt. Pokud ale odmítne více pracovat a množství nabízené práce se zvýší, jedná se o substituční efekt

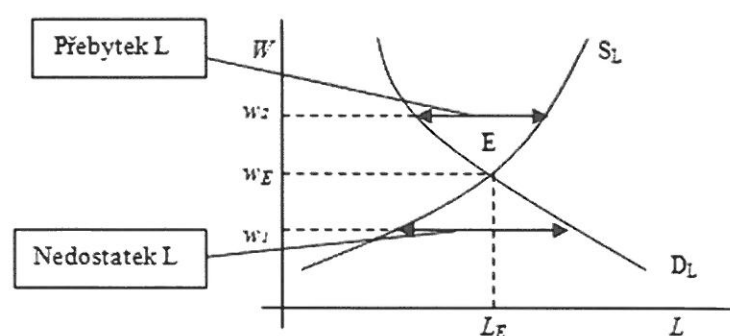
³ BRČÁK, J., SEKERKA, B., SVOBODA, R., *Mikroekonomie teorie a praxe*. 2013, s. 238

Rovnováha na trhu práce

Rovnováhu na trhu práce determinuje funkce nabídky a poptávky, protože pokud jsou dokonalé podmínky konkurence na trhu je k dispozici dostatečný počet zaměstnanců i zaměstnavatelů. Ale žádný z nich nemá tak vysokou sílu, aby ovlivňoval výši mzdy. Ta je na trhu práce pro všechny účastníky danou veličinou. A pokud je vyjádřena v peněžních jednotkách nazývá se nominální mzda.

Při vychýlení mzdy z rovnovážné úrovně vzniká na trhu buď nedostatek (je-li tržní mzda nižší než rovnovážná), nebo přebytek nabídky práce (je-li tržní mzda vyšší než rovnovážná). Toto vychýlení může mít na svědomí i působení odborů a profesionálních komor na trhu práce. Odborové organizace hlavně ve velkých firmách či podnicích mají značné slovo při tvoření ohodnocení zaměstnanců. Mají na to i zákonem podložené možnosti (v krajním případě i stávkou). V nedávné době tuto možnost využil například Odborový svaz dopravy při žádosti o navýšení platů řidičů autobusové dopravy. Nesmíme zapomínat ani na sílu ve vyjednávání profesionálních komor. Za všechny můžeme jmenovat Lékařský odborový klub a jejich nedávnou akci „Děkujeme, odcházíme“, na základě které došlo k markantnímu navýšení mezd lékařům.

Graf 3: *Rovnováha na trhu práce*



Zdroj: <http://www.ius-wiki.eu>

Na to, zda je na trhu přebytek či nedostatek práce, má velký vliv zaměstnanost či lépe řečeno nezaměstnanost. Tomuto tématu se bude práce věnovat v další kapitole, jelikož i to je důležitou součástí problematiky zaměstnávání osob.

Trh neziskových organizací

U neziskových organizací je trh odlišný od běžného trhu práce.

Poskytovatelem je nezisková organizace, která nabízí nejčastěji služby, pomáhající řešit nějaký veřejný nebo komunitní problém. Důvodem pro vstup na trh není zisk, ale potřeba pomoci s řešením tohoto problému. Kupující je na neziskovém trhu nazýván jako klient. Klient reprezentuje vybranou cílovou skupinu, pro kterou jsou služby nebo zboží určeny. Třetí typ subjektu, který vstupuje na trh neziskových organizací, je dárce. Dárce je fyzická nebo právnická osoba, která shledává daný program za užitečný a disponuje určitými finančními prostředky, které je ochotna na realizaci programu poskytnout.⁴

3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jedním ze čtyř důležitých makroekonomických ukazatelů ekonomiky státu. Dalšími faktory jsou růst HDP, platební bilance a míra inflace. Na vývoji těchto ekonomických ukazatelů závisí vývoj ekonomiky daného státu.

Princip měření nezaměstnanosti.

V České republice se nyní využívají dvě varianty výpočtu nezaměstnanosti.

1. Metoda, kterou využívá Ministerstvo práce a sociálních věcí, se nazývá míra registrované nezaměstnanosti. Název vypočítaného ukazatele je od roku 2013 podíl nezaměstnaných osob a počet všech osob v ČR ve věku 15 -64 let.

$$\text{Výpočet:} = \frac{\text{uchazeči evidovaní na úřadu práce (věk 15-64 let)}}{\text{počet všech osob v ČR ve věku 15-64 let}} \times 100$$

2. Metoda starší je využívána Českým statistickým úřadem převážně pro porovnání s výsledky ostatních zemí Evropské unie. Pro správný výpočet nezaměstnanosti touto metodou je nejprve nutné rozdělit obyvatele na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní.

Ekonomicky neaktivní – obyvatelé, kteří k tomu mají objektivní důvod (studenti, děti, důchodci, invalidní důchodci).

⁴ ANDREAUS, M., COSTA, E. PARKER, L., Accountability and Social Accounting for Social and Non-profit Organization. 2014. s. 51

Ekonomicky aktivní – zaměstnané osoby, nezaměstnané osoby, na které se nevztahuje varianta neaktivní obyvatelé.

$$\text{Výpočet nezaměstnanosti je poměr} = \frac{\text{nezaměstnaní}}{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo}} \times 100$$

Výsledky jsou udávány v procentech.

Přirozená míra nezaměstnanosti

V tržní ekonomice nikdy nelze zajistit 100% míru zaměstnanosti. Z toho vyplývá, že ani cílem hospodářské politiky státu nemůže být nulová nezaměstnanost, ale dosažení tzv. přirozené míry nezaměstnanosti. Tuto přirozenou míru nezaměstnanosti lze definovat tak, že jde o takovou úroveň nezaměstnanosti, která odpovídá ekonomice fungující na úrovni svého potencionálního (ideálního) produktu. Pokud je reálně dosahovaný produkt nižší než potencionální, pak mluvíme a takzvané recesní mezeře v ekonomice. Znamená to, že jsou zde ve vyšším rozsahu nevyužity výrobní kapacity i pracovní síla, a je tedy žádoucí stimulovat růst agregátní poptávky na trhu výrobků a služeb.

Může ovšem nastat i opačný případ – a sice ten, že je ekonomika „přehřátá“, tj. dosahuje vyššího než potencionálního produktu. Tento stav se možná může jevit jako žádoucí, ale pro ekonomiku není zdravý. Je v dané situaci přetížená a nevládá uspokojovat poptávku na trhu výrobků a služeb. Začíná narážet na nedostatek výrobních kapacit a disponibilní pracovní síly. To se projevuje tlakem na růst cen (inflaci) a proto v tomto případě hovoříme o tzv. inflační mezeře. Právě proto, že přirozená míra nezaměstnanosti je stav ideálu, mluví se o ní často jako o míře nezaměstnanosti, která neurychluje inflaci. V odborné terminologii se označuje jako NAIRU.⁵ Otázkou je, zda již v této době ekonomika ČR nevkročila do inflační mezery. Pokud budeme tento stav posuzovat neustálým nedostatkem pracovní síly na trhu práce, kdy nezaměstnanost se drží dlouhodobě okolo 4%, a ceny výrobků na trhu stoupají, je možné, že tento stav již nastal. Samozřejmě, že jsou zde možnosti lepšího využití stávající pracovní síly, a to pomocí rekvalifikace či zlepšení mobility pracovní síly, v těchto aspektech může být stát velmi nápomocen. V neposlední řadě, v kontextu problematiky imigrantů, se nabízí i možnost lepšího využití této pracovní síly. Zde jsou určité rezervy.

⁵ KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011.2013*, str. 53

3.2.1 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se obvykle rozděluje na následující druhy.

Frikční

Vzniká z faktu, že trh práce a tedy i objem nezaměstnanosti jsou v nepřetržitém pohybu. Lidé opouštějí práci a hledají novou, ale v důsledku nedokonalých informací o volných pracovních místech trvá hledání práce určitou dobu. Jedná se například o změnu práce při změně bydliště.

Strukturální

Vzniká, jestliže existuje v daném období a v dané zemi nesoulad mezi kvalifikačními požadavky na různé druhy prací a volnými pracovními místy v dané oblasti. Tato nezaměstnanost trvá obvykle déle než frikční. Zde můžeme použít příklad vyučených sklářů a zanikající sklárny.

Cyklická

je spojena s cyklickými fluktuacemi ekonomiky. Dá se vyjádřit rozdílem mezi skutečnou a přirozenou (frikční + strukturální) nezaměstnaností. Je obvykle vyjádřena Okunovým zákonem. Ten popisuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a tempem ekonomického růstu.

Sezónní

je důsledkem sezónní fluktuace poptávky po práci. Například poptávka po práci ve stavebnictví.⁶ Dalším typickým příkladem jsou pracovníci v zimní sezoně u vleků v horských střediscích.

Ze zahraničí jsou známy skutečnosti, že ve stavebnictví se přijímají opatření na podporu celoročních prací jako jedna z možností eliminace sezónní nezaměstnanosti. Tato opatření spočívají v tom, že osobám, které v určitém ročním období (listopad – únor) ztratili ve stavebnictví zaměstnání, úřady práce kompenzují za určitých předpokladů mzdu (ve výši 60-80%). Předností tohoto opatření je, že si zaměstnavatel udrží pracovní kolektiv, aniž by musel platit mzdy v zimních měsících, ve kterých se nepracuje. Tím se dosáhne toho že:

⁶ BRČÁK, J., SEKERKA, B. *Makroekonomie*. 2010, str. 190

- *Práce je jen tak dlouho přerušena, jak to vyžaduje počasí*
- *Osoby, pracující ve stavebnictví mají jistá pracovní místa a zaměstnavatelé pracovní kolektivy*
- *Suma pracovních příjmů a mzdových kompenzací je vyšší než suma pracovních příjmů a podpor v nezaměstnanosti*⁷

Tímto již navazujeme na kapitolu „Politika zaměstnanosti“.

3.2.2 Politika zaměstnanosti

Stát může a snaží se zasahovat zákony do trhu práce potažmo do zaměstnanosti. Může využívat aktivní či pasivní politiku zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti

Stát se musí snažit dosáhnout co možná nejnižší nezaměstnanosti a může k dosažení tohoto cíle použít různých nástrojů. Tyto nástroje využívá a realizuje pomocí krajů, zejména krajských úřadů práce.

Základní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Rekvalifikace

Na základě stávající kvalifikace uchazeče, jeho zdravotního stavu, schopností a zkušeností doporučí a nabídne úřad práce rozšíření kvalifikace žadatele. S novou kvalifikací bude mít žadatel větší možnost získání pracovní místo na trhu práce. Tyto rekvalifikační kurzy jsou hrazeny státem.

Investiční pobídky

Investičními pobídkami se rozumí podpora zaměstnavatele, který díky této pobídce zajistí další pracovní místo.

⁷ KOTÝNKOVÁ, M. Lidské zdroje na trhu práce. 2003, s. 62

Veřejně prospěšné práce

Úřad práce poskytuje dočasnou pracovní příležitost pro uchazeče o zaměstnání. Délka činnosti nesmí přesáhnout 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Vykonávané činnosti jsou prospěšné obcím, státním i ostatním veřejně prospěšným organizacím. Rozumí se jimi především údržba či úklid veřejných prostranství, budov a komunikací.⁸

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou vytvářena zaměstnavatelem na základě dohody s Úřadem práce, který může poskytnout příspěvek na náklady spojené s vytvořením pracovního místa po dobu nejdéle dvanácti měsíců. Zaměstnanými se stávají uchazeči o zaměstnání, kterým není možno obstarat práci jiným způsobem.⁹

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Zaměstnavatel, který není zmíněn v §109 odst. 3 zákoníku práce, smí se svolením vlády zažádat Úřad práce o příspěvek v době částečné nezaměstnanosti způsobené přerušením provozu. Důvodem může být živelná událost podle § 207 písmena b) zákoníku práce či důvody uvedené v § 209 odst. 1 zákoníku práce. Udělení příspěvku a jeho výše se řídí dalšími podmínkami určenými Zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 115.¹⁰

Příspěvek na zapracování

Úřad práce věnuje vyšší pozornost osobám, které ji potřebují kvůli svému zdravotnímu stavu, věku, péči o dítě či jiným podstatným důvodům. Pokud zaměstnavatel zaměstná tyto uchazeče o práci, lze požádat o příspěvek spojený s jejich zaměstnáním ve výši maximálně poloviny minimální mzdy na dobu třech měsíců.¹¹

⁸ Sbírka zákonů. Vyhláška č. 435/2004 Sb. 2004

⁹ Sbírka zákonů. Vyhláška č. 435/2004 Sb. §113

¹⁰ Sbírka zákonů. Vyhláška č. 435/2004 Sb. §115

¹¹ Sbírka zákonů. Vyhláška č. 435/2004 Sb. §116

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Úřad práce poskytuje na základě dohody se zaměstnavatelem příspěvek na částečnou úhradu náhrady mzdy po dobu šesti měsíců v případě, že zaměstnavatel není schopen zajistit pro pracovníky výkon v rozsahu určené týdenní pracovní doby z důvodu změny podnikatelského programu.¹²

Pasivní politika zaměstnanosti

Stát vyplácí z důvodu snížení následků nezaměstnanosti podporu v nezaměstnanosti.

Nárok na tuto podporu má uchazeč, který pracoval buď jako zaměstnanec, nebo vykonával jinou výdělečnou činnost, při které odváděl příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Tato podpora se vyplácí v prvních dvou měsících ve výši 65 % platu a další dva měsíce se sníží na 50 % platu. Ve zbývající podpůrní době bude vypláceno 45 % platu. Délka doby výplaty podpory v nezaměstnanosti je diferencovaná dle věku uchazeče.

3.2.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných

V rámci pracovního trhu a uchazečů o zaměstnání je také důležité zmínit rizikové skupiny nezaměstnaných.

Jedná se tyto uchazeče o zaměstnání

- Osoby se zdravotním postižením.
- Osoby do 20 let.
- Těhotné, kojící ženy a ženy do 9. měsíce po porodu.
- Osoby pečující o dítě do 15 let věku.
- Osoby starší 50 let.
- Osoby, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání delší dobu.
- Osoby, které potřebují pomoc (osoby společensky nepřizpůsobivé, osoby ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí.)

¹² Sbírka zákonů. Vyhláška č. 435/2004 Sb. §117

Tyto skupiny bývají předurčeny pro dlouhodobou nezaměstnanost, mnohdy i opakovanou nezaměstnanost. Jejich příslušníci najdou uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a při méně placených aktivitách s nejistou budoucností. Část z nich mnohdy nemá naději najít jakoukoli placenou práci, neboť nesplňuje požadavky na ně kladené.¹³

Jelikož součástí problematiky zaměstnávání osob v neziskovém sektoru jsou i specifika řízení lidských zdrojů, pak se částečně tomuto tématu bude diplomová práce věnovat v následující kapitole.

3.3 Specifika řízení lidských zdrojů v neziskovém sektoru

Řízení lidských zdrojů je důležitou součástí managementu organizace. Lidský faktor je jeden ze tří základních výrobních faktorů. Pokud tedy nebude lidský kapitál správně řízen, nebude chod organizace optimální. Diplomová práce se bude dále věnovat řízení lidských zdrojů v neziskovém sektoru, který má svá specifika. Samozřejmě platí, že řízení lidských zdrojů je důležité i v dalších odvětvích národního hospodářství.

Podle rozsáhlého výzkumu americké univerzity Johns Hopkins, který byl proveden v roce 1995 ve 22 zemích světa, byla hospodářská váha neziskového sektoru 4,7% HDP dosaženého těmito zeměmi. V rámci výzkumu bylo zjištěno, že neziskové organizace zajišťovaly téměř 19 milionů placených pracovních míst, což znamenalo 5% všech pracujících (bez započítání oblasti zemědělství) a 9 % všech pracovníků zaměstnaných ve službách.¹⁴ Tato čísla jasně ukazují, že neziskový sektor je velmi důležitou součástí ekonomiky každého státu. V České republice tomu není jinak. V níže uvedené tabulce jsou počty nestátních neziskových organizací (dále jen NNO) v České republice v roce 2014.

¹³ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém.* 2002.s. 101

¹⁴ VÁCLAVKOVÁ, L., ŠVECOVÁ, L., SMRČKA, V., KREJČÍKOVÁ, K. *Specifika řízení lidských zdrojů v malých a středních podnicích a neziskových organizacích.* 2007, str. 25

Tabulka 1: Členění nestátních neziskových organizací

Právní forma NNO	Počet
Nadace	530
Nadační fondy	1 538
Obecně prospěšná společnost	3 045
Spolky (dříve sdružení)	87 787
Církevní právní osoby	4 158
Přidružené spolky	27 957

Zdroj: Prouzová Zuzana, Data a fakta o neziskovém sektoru v ČR

V roce 2012 bylo v NNO zaměstnáno 54 226 zaměstnanců a tyto organizace se podílely na HDP ČR ve výši 1,08 %. Specifikou těchto organizací je zaměstnávání zaměstnanců jednak s vysokou specializací a odborností (učitelé, lékaři), tak pracovníků zařazených do řídicí činnosti, ale také zaměstnanců vykonávající neodborné činnosti (pracovníci v sociálních službách, školník atd). Ale všechny tyto pracovní pozice jsou velmi důležité a nezastupitelné.

3.4 Řízení lidských zdrojů

Jakákoliv organizace může fungovat jen tehdy, podaří-li se shromáždit, propojit, uvést do pohybu a využívat:

- a) Materiální zdroje (stroje a jiná zařízení, materiál, energie)
- b) Finanční zdroje
- c) Lidské zdroje
- d) Informační zdroje

V poslední době se ukazuje, že nejdůležitějším prvkem jsou lidské zdroje. Je to motor činnosti každé organizace. Řízení lidských zdrojů v každé větší organizaci, i neziskové, je důležitou součástí strategie vedení organizace. V tomto kontextu nabývá důležitosti personální práce. Základem je kvalitní personální plánování, jež je stěžejní pro realizaci cílů organizace. Hlavním úkolem je pak zajistit dostatek pracovní síly, a to jak v současnosti, tak v budoucnosti, a to:

- a) *V potřebném množství*
- b) *S potřebnými znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi*
- c) *S žádoucími osobními charakteristikami*
- d) *Optimálně motivované a s žádoucím poměrem k práci*
- e) *Flexibilní a připravené na změny*
- f) *Optimálně rozmístěné do pracovních míst i organizačních celků organizace*
- g) *Ve správný čas*
- h) *S přiměřenými náklady*¹⁵

Prvotní činností personálního oddělení je získávání nových pracovníků, a to dle výše uvedených kritérií. Ale je důležité dodržovat následující pravidla.

- a) *Organizace by měla informovat o všech volných pracovních místech nejprve vlastní pracovníky a teprve pak, není-li možné pokrýt volná místa z vnitřních zdrojů, inzerovat mimo organizaci.*
- b) *Pokud organizace oslovuje vnější zdroje pracovních sil, měla by vždy vystupovat neanonymně.*
- c) *Organizace by se měla postarat o to, aby každý uchazeč o zaměstnání byl předem informován o základních charakteristikách volného pracovního místa, jeho požadavcích na pracovní schopnosti pracovníka i o základních pracovních podmínkách spojených s tímto místem.*
- d) *Organizace by se zároveň měla postarat o to, aby každý uchazeč byl průběžně informován o tom, jaká je jeho situace.*
- e) *Organizace by se měla snažit získat možné uchazeče jen na základě jejich schopností vykonávat požadovanou práci.*
- f) *Organizace by v žádném případě neměla vědomě přehánět nebo klamat při inzerování volných míst.*
- g) *Organizace by neměla diskriminovat potenciální uchazeče na základě jejich pohlaví, věku, barvy pleti, náboženství, politických názorů apod.*¹⁶

¹⁵ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 2012, str. 93

¹⁶ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 2012, str. 156

Při následném výběru pracovníků je nutné mít vždy na paměti, že tento výběr je oboustrannou záležitostí. Organizace si vybírá zaměstnance, ale zaměstnanec si vybírá zaměstnavatele.

Při hledání nových zaměstnanců se vybírající vedoucí pracovník, či komise musí držet těchto tří základních kritérií.

- *Může uchazeč vykonávat příslušnou práci? (má vzdělání, praxi, zkušenosti, znalosti atd., které potřebuje, aby mohl úspěšně vykonávat danou pozici).*
- *Chce uchazeč vykonávat příslušnou práci? (má pozitivní vztah k této práci, má potřebnou motivaci a je dostatečně pracovitý).*
- *Zapadne do pracovního týmu? (nebude cizorodým prvkem v týmu a překážkou týmové práce?).*¹⁷

I při nastavení správných postupů a kritérií při získávání nových zaměstnanců je v této době (nízká nezaměstnanost) velmi složité zajistit potřebný počet zaměstnanců na všech pracovních pozicích. Tato situace je problematická jak v soukromém sektoru, tak v průmyslu, službách či zemědělství. O to těžší je to v neziskovém sektoru, kde jsou finanční možnosti více omezeny.

3.4.1 Lidské zdroje v sociálních podnicích

Značnou část neziskového sektoru zaujímají sociální podniky. V těchto zařízeních má zajišťování nových zaměstnanců svá specifika.

*V rámci sociálních podniků jsou využívány zejména metody, které jsou finančně nejméně nákladné a přitom umožní získat v krátkodobém horizontu nejvhodnější uchazeče. Mezi tyto metody patří inzerce na vlastních webových stránkách, využívání portálů zaměřených na nabídky práce v neziskovém sektoru (např. Neziskovky.cz), oslovení pomocí sociálních sítí, na základě doporučení stávajících zaměstnanců, inzerce v tisku či na nástěnkách spolupracujících organizací.*¹⁸

¹⁷ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 2012, str. 169

¹⁸ DOHNALOVÁ, M., DEVEROVÁ, L., LEGNEROVÁ, K., POSPÍŠILOVÁ, T. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. 2015, str. 110

Důležitým segmentem je i zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných. Pro tyto pracovníky je potřeba upravit pracovní prostředí i provoz. Ale zaměstnávání těchto osob je daňově zvýhodněno a přináší i přidanou hodnotu v možnosti pomoci těmto osobám.

3.5 Neziskové organizace

Pro potřeby diplomové práce je potřeba také zmínit, co je to nezisková organizace, a vysvětlit principy a důležitost jejího fungování.

První neziskové organizace se objevují již ve středověku, kde je jejich činnost spjata s církví. Již ve třináctém století vznikají cechovní sdružení například malířů nebo řezníků. Větší rozvoj je zaznamenán v šestnáctém století kdy se více rozvíjí kultura vzdělání. Další posun je zaznamenán s příchodem osvícenství v osmnáctém století, podporuje se vzdělávání a sdružování osob. Vznikají spolky turistické, divadelní, pěvecké ale i hasičské.¹⁹

Nezisková organizace není primárně založena za účelem dosahování zisku. Z tohoto důvodu mluvíme o organizaci neziskové (anglický ekvivalent non-profit organization). Často jsou také označovány jako nevýdělečné (nejsou založeny na základě získání výdělku). Existuje několik definic neziskové organizace. Tato ale pravděpodobně nejlépe vystihuje její podstatu. *Neziskové organizace jsou organizace, které nebyly založeny či zřízeny za účelem podnikání. Jsou to organizace, o jejichž činnosti je jiný zájem, ať už od státu, společnosti, či určité skupiny lidí. Tyto organizace působí v rámci neziskového sektoru, a to jak veřejného, tak i soukromého. Každá nezisková organizace je zřizována a usměrňována zákonem, vyhláškou případně nařízením vlády, kde jsou stanoveny vznik, zánik, způsoby řízení, orgány organizací a způsoby jejich řízení (viz. tabulka č. 2).²⁰*

Dále je potřeba zmínit existenci nestátních neziskových organizací (dále jen NNO). Podstatu těchto organizací dobře vystihuje definice amerického autora L. M. Salomona a německého sociologa H. K. Anheheiera. Dle těchto autorů jsou NNO:

- *Institucionalizované, protože jsou organizované a mají stálou strukturu.*

¹⁹ BAČUVČIK, R. *Marketing neziskových organizací*. 2011. s. 56

²⁰ STEJSKAL, J., KUVÍKOVÁ, H., MAŤÁTKOVÁ, K. *Neziskové organizace*. 2012, s. 16

- *Soukromé, jsou odděleny od státní správy, mají soukromý charakter a nezávislost.*
- *Neziskové, nedochází v nich k přerozdělení zisku, který vznikl z činnosti organizace. V případě vytvoření zisku musí nezisková organizace použít finance na cíle dané posláním organizace. Zisk se nedělí mezi členy a rozhodující osoby.*
- *Samostatné a nezávislé, disponují vlastními prostory. Mají své vlastní struktury, které umožňují kontrolu vlastní činnosti, což znamená, že nejsou ovládány zvenčí a přesto jsou schopny řídit samy sebe. Kontrolním orgánem zde není stát ani jiná instituce, která stojí mimo ně.²¹*

Dle Rostislava Dubna je volné sdružování občanů základní činností neziskových organizací a to vede k rozvoji občanské společnosti a posiluje demokracii. Dnes je člověk více vtahován do víru společenského života, kde je nucen se chovat a jednat způsobem, který mu není vlastní.²²

²¹ SALOMON, M. ANHEIER, K. Defining the nonprofit sector: a cross-national analysing. 1997. s. 23

²² DUBEN, R. Neziskový sektor v ekonomice a společnosti. 1996. s. 17

3.5.1 Druhy a funkce neziskových organizací

Tabulka 2: Přehled druhů neziskových organizací včetně právních norem

Druh neziskové organizace	Nomenklatura právní normy
zájmová sdružení právnických osob	§20f a následující zákon č. 40/1964., občanský zákoník
občanská sdružení včetně oborových organizací	zákon č. 83/1990Sb., o sdružování občanů
politické strany a politická hnutí	zákon č.424/1991 Sb., o sdružování v politických stranách a v politických hnutích
registrované církve a náboženské společnosti	zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností
nadace, nadační fondy	zákon č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech
obecně prospěšné společnosti	zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech
veřejné vysoké školy	zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách
veřejné výzkumné instituce	zákon 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích
školy a školské právnické osoby podle zvláštního právního předpisu	zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání
obce	zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zařízení)
kraje	zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení)
příspěvkové organizace a organizační složky státu	zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech
příspěvkové organizace a organizační složky obcí a krajů	zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů
státní fondy	každý státní fond je zřízen zvláštním zákonem
organizace s mezinárodním prvkem	zákon č. 116/1985., o podmínkách činnosti organizace s mezinárodním prvkem
společenství vlastníků bytových jednotek	zákon č. 72/1994 Sb., kterým se upravují některé spoluvlastnické vztahy k budovám a některé vlastnické vztahy k bytům a nebytovým prostorám
honební společenstva	zákon č. 449/2001 Sb., o myslivosti

Zdroj: STEJSKAL, J., KUVÍKOVÁ, H., MAŽÁTKOVÁ, K. *Neziskové organizace*, 2012, s. 21

Jedno ze základních rozdělení neziskových organizací je dle toho, zda se jedná o státní neziskové organizace (jejich zřizovatelem je stát, kraj, obec či jejich organizační složky) či nestátní (zřizovatelem je organizace soukromého sektoru).

Další klasifikace může být podle globálního charakteru

- *Organizace veřejně prospěšná, jejichž posláním je produkovat statky, které uspokojují potřeby široké veřejnosti, tj. všech, kteří poskytované služby potřebují (Červený kříž)*
- *Organizace vzájemně prospěšné, jejichž posláním je sloužit svým členům tzn. uzavřenému okruhu osob, které jsou zároveň členy organizace.*

Další klasifikaci je možno provést podle realizované činnosti. Zde je možno vycházet ze tří klasifikací. Zde je pro názornost uvedena nejpoužívanější klasifikace ICNPO (mezinárodní klasifikace neziskových organizací).²³

Tabulka 3: Klasifikace NO dle realizované činnosti dle ICNPO

1. Kultura, sport a volný čas	7. Občanskosprávní osvěta a politické org.
2. Vzdělávání a výzkum	8. Dobročinnost
3. Zdravotnictví	9. Mezinárodní nadační aktivity
4. Sociální služby	10. Náboženství a církve
5. Přírodní a životní prostředí	11. Odbory a profesní spolky
6. Komunitní rozvoj a bydlení	12. Nespecifikované, ostatní

Zdroj: STEJSKAL, J., KUVÍKOVÁ, H., MAŤÁTKOVÁ, K. *Neziskové organizace*. 2012, s 21

Funkce nestátních neziskových organizací

- **Funkce ekonomická:** NNO působí jako producent, ale zároveň jako spotřebitel statků, a jsou velmi důležitou součástí výrobních faktorů. Jednak zboží a služby nabízejí a jednak i spotřebovávají.
- **Funkce sociální:** realizují specifický servisní výkon, který jiné organizace neposkytují.

: důležitou součástí jejich činnosti je participace (aktivně se podílejí na činnosti jiné organizace, sdružují osoby atd.)

- **Funkce politická:** v rámci svých činností ochraňují jednotlivce i skupiny obyvatelstva před porušováním lidských práv. Provádí jednak osvětu, ale i právní

²³ STEJSKAL, J., KUVÍKOVÁ, H., MAŤÁTKOVÁ, K. *Neziskové organizace*. 2012, s. 20.

zastupování, což velmi napomáhá demokracii. Velmi často realizují činnosti, které by jinak musel provádět stát. Tímto způsobem i šetří veřejné finance, i když jsou financovány ze státního či regionálního rozpočtu.

3.5.2 Právní normy vybraných neziskových organizací

Příspěvková organizace

Při zřizování, změnách a rušení příspěvkových organizací územních samosprávných celků se postupuje dle zákona č. 250/2000 Sb. § 27 až § 37. V této právní normě je přesně specifikován postup a náležitosti zřízení příspěvkové organizace. Její finanční hospodaření, včetně fondů (rezervní, investiční, fond odměn, kulturních a sociálních potřeb).²⁴

Pro potřeby diplomové práce je nutno vysvětlit systém a právní normu, podle které se provádí odměňování zaměstnanců v příspěvkových organizacích.

Jedná se o nařízení vlády č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění nařízení vlády č. 316/2016 Sb.

Toto nařízení stanoví zaměstnance, kterým zaměstnavatel poskytuje podle § 109 odst. 3 zákoníku práce za práci plat.

- a) Kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd,*
- b) Způsob zařazování do platových tříd,*
- c) Podmínky pro určení započítatelné praxe,*
- d) Okruh uvedených zaměstnanců, u kterých může zaměstnavatel určit platový tarif zvláštním způsobem,*
- e) Stupnici platových tarifů,*
- f) Výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí,*
- g) Rozdělení prací podle pracovních podmínek do skupin v závislosti na míře neuropsychické zátěže a pravděpodobnosti rizika ohrožení života a zdraví a podle obtížnosti práce a výši zvláštního příplatku pro jednotlivé skupiny.²⁵*

²⁴ Sbírka zákonů vyhláška č. 250/2000 Sb. 2000

²⁵ Nařízení vlády č. 546/2006 Sb., § 1.

Součástí tohoto nařízení vlády jsou přílohy určující stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů dle § 5. Každá tabulka je určena pro dané profese zaměstnanců. Tyto tabulky jsou uvedeny jako přílohy diplomové práce.

- THP a dělníci jinde neuvedeni.
- Sociální pracovník, pracovník v sociálních službách
- THP a dělníci poskytovatel zdravotních služeb
- Úředníci
- Zdravotnická – pro zdravotnické zařízení Ministerstva obrany, které není příspěvkovou organizací, Letecká záchranná služba Armády ČR, zdravotnické zařízení Ministerstva vnitra a Vězeňské služby
- Zdravotnická – u poskytovatele zdravotních služeb a v zařízení sociálních služeb
- Lékař orgánu sociálního zabezpečení - NE úředník pod zákoníkem práce
- Lékař, zubní lékař – u poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče, zdravotnické záchranné služby, ve zdravotnickém zařízení Ministerstva vnitra, Vězeňské služby
- Pedagogická

Z výše uvedeného seznamu dělení pracovníků je patrné rozdílné zařazování zaměstnanců. Zaměstnanec je zařazen do patřičné platové třídy a platového stupně, ale ještě do správné tabulky. Není výjimkou, že jedna organizace má na zařazování zaměstnanců i několik tabulek dle vykonávané profese. Platové ohodnocení je v tabulkách velmi diferenciované. Této problematice se diplomová práce bude věnovat ve své praktické části.

3.5.3 Zařazování do platové třídy a stupně

Odměňování zaměstnanců v neziskových organizacích se může řídit pravidly odměňování mzdou nebo platem. Odměňování mzdou je liberálnějším přístupem, ale možným jen v některých organizacích, jako je např. o. p. s. Ve většině neziskových organizací je používán systém platového ohodnocení, nebo částky vycházející z tohoto systému hodnocení kopírují ve stejné výši. *Pokud tedy pomineme tradiční rozdíly mezi výší tarifních (tabulkových) platů a výší mezd v podnikatelském sektoru, pak skutečný rozdíl mezi mzdou a platem je skutečnost, že plat zaměstnavatel jednostranně určuje, tak mzda se naopak zpravidla sjednává. Tedy o mzdě je možné vyjednávat o platu nikoli.*²⁶

Odměňování platem

Odměňování platem, tedy tzv. tabulkový plat, je využíváno ve státních a obecních organizacích. Jedná se tedy skoro o kompletní zdravotnictví, sociální sféru a školství. Pokud se nejedná o soukromé subjekty. Např. počet zaměstnanců ve zdravotnictví odměňovaných platem je nyní 61%. Nejtypičtějším zaměstnavateli odměňujícími ve zdravotnictví platem jsou nestátní příspěvkové organizace zřizovaná kraji, městy či obcemi. V diplomové práci bude taktéž čerpáno z dat příspěvkové organizace, a to při zjišťování výše platů a fluktuace zaměstnanců.

*Základní pravidla pro určení platu vyplývají z § 122 a násl. Zákoníku práce, podle kterého plat určuje zaměstnavatel zaměstnanci podle zákoníku práce, provádějících nařízení vlády vydaných k zákoníku práce a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu. Plat zásadně není možný určit jiným způsobem, v jiném složení a v jiné výši, než stanový zákoník práce a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanový li zvláštní zákon jinak. Faktickým vyjádřením určení platu je platový výměr, který musí být písemný a který je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce.*²⁷

Platová třída

Zaměstnanci je při nástupu do zaměstnání stanoven platový tarif, jenž je stanovený pro danou platovou třídu a platový stupeň. Klíčovým principem odměňování je zařazení

²⁶ BRUHA, D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 2011, s. 455.

²⁷ BRUHA, D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 2011, s. 474.

zaměstnanec do platové třídy. Toto zařazení se sjednává v pracovní smlouvě. Dle katalogu prací přiřadí zaměstnavatel danou platovou třídu. Pro vykonávání sjednané práce, ale musí zaměstnanec krom zdravotní způsobilosti a bezúhonnosti splňovat i odbornou a kvalifikační způsobilost. *Termín kvalifikace lze chápat jako způsobilost pro vykonávání určitého povolání nebo pro sjednaný druh pracovní činnosti*²⁸ Podle Mužíka je *kvalifikace příprava na zaměstnání, hlavně školní vzdělávání, délka praxe v daném oboru, která přinese profesní zkušenost.*²⁹

*Odborná způsobilost ve zdravotnictví se na území ČR získává absolvováním zdravotnických akreditovaných oborů vysokých škol, oborů vyšších a středních zdravotnických škol nebo absolvováním akreditovaných kvalifikovaných kurzů.*³⁰

Pro lepší orientaci je zde přiložen seznam vybraných povolání a rozpětí platových tříd ve zdravotnictví.

Tabulka 4: Seznam povolání a rozpětí platových tříd ve zdravotnictví

Název povolání dle katalogu platových tříd	Platová třída či rozpětí
Sanitář	2-5
Řidič dopravy nemocných a raněných. Řidič ZZS	5-7
Ošetřovatel	5,6
Nutriční asistent	7
Laboratorní asistent	7
Všeobecná sestra	9-12
Porodní asistentka	9-12
Ergoterapeut	8-11
Zdravotně sociální pracovník	8-11
Zdravotnický záchranář	9-11
Fyzioterapeut	9-13
Zubní lékař	11-15
Lékař	11-15

Zdroj: BRUHA,D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 2011

²⁸ PRUCHA, J. WALTEROVÁ, E. MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. 2003, s. 10

²⁹ MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 2012, s. 24

³⁰BRUHA,D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 2011, s. 87.

Na nejvíce zastoupené pracovní pozici si vysvětlíme rozpětí platové třídy. Podobný systém je u všech profesí.

Všeobecná sestra

9. platová třída – poskytování ošetrovatelské péče prostřednictvím ošetrovatelského procesu pod odborným dohledem.

10. platová třída – poskytování ošetrovatelské péče prostřednictvím ošetrovatelského procesu bez odborného dohledu.

11. platová třída - poskytování ošetrovatelské péče prostřednictvím ošetrovatelského procesu bez odborného dohledu, k jejímuž výkonu je nezbytné získání specializované nebo zvláštní odborné způsobilosti.

12. platová třída – samostatné provádění nejnáročnějších vysoce specializovaných ošetrovatelských a léčebných výkonů, např. péče o rizikové novorozence na základě specializované nebo zvláštní odborné způsobilosti na úzce specializovaných pracovištích, která jsou vysoce náročná z hlediska techniky provedení a možného rizika pro pacienta.

Kvalifikační předpoklady

Aby mohl být pracovník zařazen do příslušné platové třídy podle nejnáročnější vykonávané práce, musí dále splňovat kvalifikační předpoklady neboli tzv. potřebné vzdělání v § 2 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Kvalifikační předpoklady jsou stanoveny následovně viz. tabulka č. 5.

Tabulka 5: Kvalifikační předpoklady

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

Zdroj: BRUHA,D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 2011, s.

Platový stupeň

Zařazování zaměstnanců do platového stupně prodělalo v posledních letech několik zásadních změn. *S účinností od 1. 1. 2011 nařízení vlády č. 381/2010 Sb. došlo takřka po dvaceti letech k zásadní změně, kdy byl zrušen princip, kdy zaměstnanec v platové sféře automaticky poskočil každé cca tři roky o jeden platový stupeň a tím se mu automaticky navýšil plat. Celá principiální změna spočívající v opuštění principu určování výše platu povinně podle délky započitatelné praxe souvisí se snížením výdajové stránky státního rozpočtu cestou snížení objemu prostředků na platy v rozpočtové sféře o 10%.³¹*

³¹ BRUHA,D., PROŠKOVÁ, E. *Zdravotnická povolání*. 2011, s. 495.

Tuto změnu, která vedla k reálnému poklesu příjmů zaměstnanců veřejné správy, zrušilo až nařízení vlády č. 224/2014 s účinností od 1. listopadu 2014.

Nynější platná legislativa v zařazování zaměstnanců do platebních stupňů je tedy nařízení vlády č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě ve znění nařízení č. 316/2016 Sb.

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy podle započitatelné praxe podle § 123 odst. 4. zákoníku práce a míry jejího zápočtu určené podle odst. 2 až 9. V plném rozsahu zápočte zaměstnavatel zaměstnanci dobu praxe v oboru požadované práce. Praxí v oboru požadované práce se pro účely tohoto nařízení rozumí výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce.³² Další specifika uznávání praxe jsou řešena ve výše uvedeném nařízení v odst. 3 – 9. Důležité ustanovení je odst. 10, který říká. Platový tarif ve vyšším platovém stupni náleží zaměstnanci od prvního dne kalendářního měsíce, ve kterém dosáhl započitatelné praxe stanovené pro jednotlivé platové stupně.³³

Příplatky k tarifnímu platu

Při výpočtu hrubé mzdy zaměstnance je vycházeno z platového výměru – dané třídy a daného stupně. Každý zaměstnanec má dále nárok na určité příplatky:

- Pevně nastavené, zapsané v platovém výměru (příplatek za vedení, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, zvláštní příplatek).
- Příplatky dané zákonem a odvozené od odpracovaných hodin (příplatek za práci v noci, za práci v sobotu a v neděli, za práci ve svátek, osobní příplatek).

Při porovnávání hrubé mzdy zaměstnanců zařazených do různých platových tabulek nebudeme brát zřetel na jednotlivé příplatky, protože jsou různé dle jednotlivého zaměstnavatele.

V této kapitole nás diplomová práce seznámila s principem odměňování zaměstnanců ve velké části neziskového sektoru. V praktické části následně bude porovnáno ohodnocování zaměstnanců v neziskových organizacích, které nejsou povinny postupovat dle výše uvedených principů.

³² Nařízení vlády č. 546/2006 Sb. ve znění 316/2016 Sb. str. 3

³³ Nařízení vlády č. 546/2006 Sb. ve znění 316/2016 Sb. str. 4

3.5.4 Odměňování mzdou

Organizace, které nespádají do veřejné správy (tyto organizace odměňují zaměstnance dle platových tarifů) využívají odměňování zaměstnanců mzdou. Jedná se například o obecně prospěšné společnosti, spolky, nadace, ústavy atd. Tyto organizace se při odměňování zaměstnanců neřídí platovým zařazením a nemají-li kolektivní smlouvu, odměňují zaměstnance mzdou. Tyto organizace však musí garantovat příjem svých zaměstnanců ve výši zaručené mzdy. *Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, kterou stanoví zákon jako základní sazbu minimální mzdy. Další nejnižší úrovně zaručené mzdy se stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce, tak aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. Nedosáhne-li mzda nebo plat bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek rovnající se zaručené mzdě.³⁴*

Tabulka 6: Zaručená mzda

Skupina prací	Min. měsíční mzda	Min. hodinová mzda	Příklady profesí
1	11.000,-	66,-	uklízečka, pomocné práce v kuchyni, dělník na montážní lince, zahradník, doručovatel/doručovatelka...
2	12.200,-	72,90	popelář, pečovatelka, údržbář, kopáč, přidavač na stavbě...
3	13.400,-	80,50	pokladní, řidič nákl. vozidla/autobusu, kominík, kadeřnice, číšník/číšnice...
4	14.800,-	88,80	automechanik, kuchař/kuchařka, pokrývač, instalatér...
5	16.400,-	98,10	účetní, sociálněprávní poradenství, zdravotní sestra, učitel autoškoly...
6	18.100,-	108,30	režisér, učitel na střední škole, správa počítačových sítí...
7	19.900,-	119,60	programátor, vysokoškolský učitel, lékař...
8	22.000,-	132,-	vědecká činnost, vysoké manažerské posty...

Zdroj: <https://www.avizo.cz/>

³⁴ Zákon č. 262/2006 Sb. § 112

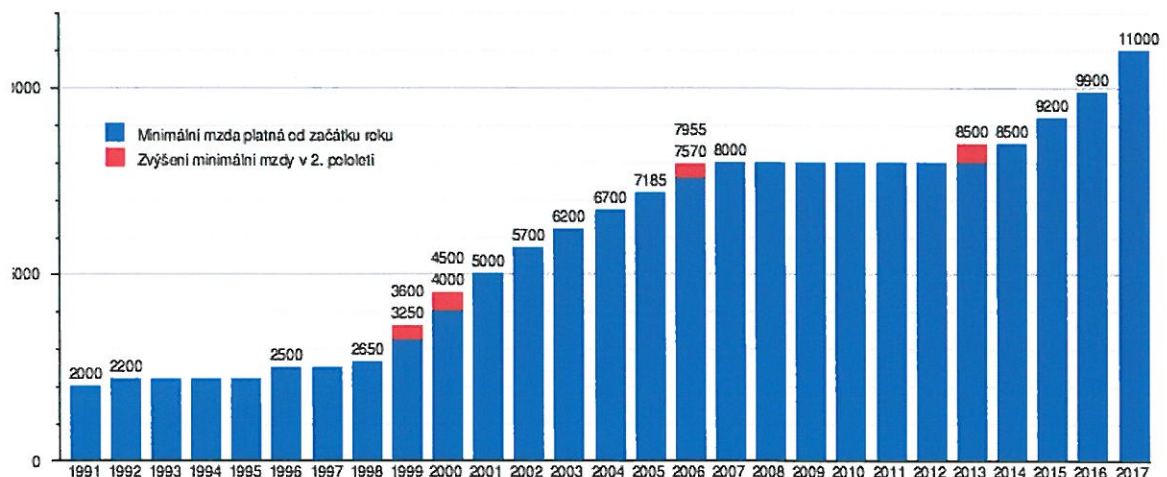
Dále se v teoretické části seznámíme s pojmem minimální a průměrná mzda. Tyto faktory také mohou mít zásadní vliv na zaměstnávání osob v neziskovém sektoru.

3.6 Minimální mzda

Minimální mzda je institut hospodářské politiky, jehož jedním z cílů je zabránit pádu zaměstnanců s nejnižšími mzdami do chudoby. Minimální mzda by měla zajišťovat, aby byl pracující člověk schopen ze svého příjmu hradit své základní životní potřeby a nebyl závislý na sociálních dávkách. Jako každé regulační opatření v socioekonomické oblasti je ovšem minimální mzda předmětem zásadního politického sporu. Politická pravice zdůrazňuje možné negativní dopady minimální mzdy na zaměstnanost.³⁵ Závěr z výše citované analýzy, kterou provedl odbor analýz a informací Úřadu vlády ČR, je, že minimální mzda nemá v České republice statisticky významný vliv na míru nezaměstnanosti.

Zde v uvedeném grafu vidíme vývoj minimální mzdy v České republice.

Graf 4: Vývoj minimální mzdy



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

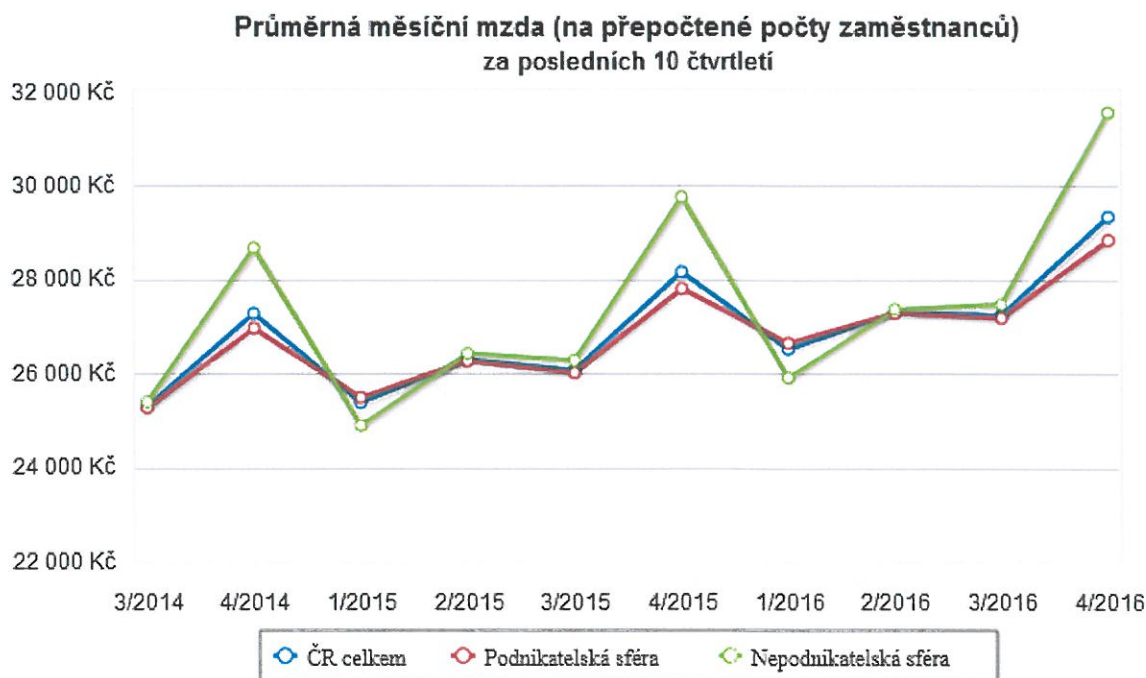
³⁵ ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY, *Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR*. [online]. [cit. 2017-10-10] Dostupné <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/VLIV-MINIMALNI-MZDY-NA-NEZAMESTNANOST-V-CR.pdf>

Průměrná mzda v České republice

Průměrná hrubá měsíční mzda je podíl mzdových prostředků (vč. příplatků za přesčas, odměn, náhrad mzdy atd.) připadající na jednoho zaměstnance za měsíc.³⁶ Tato částka tedy nevyovídá o výplatě jednoho konkrétního zaměstnance. Je zkrslena vysokými příjmy např. manažerů vedoucích pracovníků a dalšími. Statistiky jasně uvádějí, že zhruba dvě třetiny zaměstnanců nedosahuje na celostátní průměrnou mzdu. Přesto je statistika průměrné mzdy důležitou a sledovanou ekonomickou veličinou.

Tento graf ukazuje vývoj průměrné mzdy v ČR v podnikatelské a nepodnikatelské sféře. I tyto data budou využita k porovnání s platovým ohodnocením v neziskovém sektoru, i když bude toto porovnání jen informativní.

Graf 5: Vývoj průměrné mzdy v ČR



Zdroj: <https://www.czso.cz/>

³⁶KURZYCZ, Mzdy – vývoj mezd, průměrné mzdy 2018 – 5 let. [online]. [cit. 2017-12-02]. Dostupné <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/mzdy/>

4. Praktická část

4.1 Diferenciace v platovém ohodnocení

4.1.1 Posouzení vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců

Pro porovnání platového ohodnocení vybraných profesí budou u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců posuzováni lékaři, zdravotníci – fyzioterapeut, sociální pracovník, učitel a úředník. Vždy bude posouzen nástupní plat (bez započitatelné praxe, platový stupeň 1). Pro lepší posouzení bude uvedeno u každé profese náplň práce dle katalogu prací.

Lékař

Lékař po ukončení vzdělávání na vysoké škole je při nástupu do zaměstnání zařazen do 11. platové třídy. Pokud ještě nezapočal s dalším vzděláváním, může vykonávat diagnostickou a léčebnou péči pod dozorem lékaře s odbornou specializací. Jakmile začne se specializační přípravou je automaticky zařazen do 12. platové třídy. Pokud lékař v průběhu své praxe absolvuje další odborné vzdělání, může se posunout až do 15. platové třídy.

Fyzioterapeut

Fyzioterapeut je zařazen dle pracovní náplně do platové třídy 9 – 13. Pokud je zařazen do platové třídy 11 a stupně 1 jako lékař provádí *specializované fyzioterapeutické postupy, například stanovení speciálních individuálních fyzioterapeutických plánů a provádění speciálních fyzioterapeutických analýz včetně diferenciatní rozvahy, fyzioterapeutických postupů a výkonů, aplikace neinvazivních, nefarmakologických postupů a výkonů včetně spektra reflexních metod, kombinace fyzikální terapie a metod algoterapie. Činnost v preventivních programech v rehabilitaci po onemocnění a úrazech v rehabilitačních, psychiatrických a případně dalších zařízeních.*³⁷

Sociální pracovník

Sociální pracovník podle §109 zákona o sociálních službách provádí sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních

³⁷ ALINČE, F., TOMŠÍ, I., *Katalog prací ve veřejných službách a správě*. 2015, s. 443.

poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace. Sociální pracovník může být zařazen do platové třídy 8 – 13. Pokud je zařazen do platové třídy 11 a stupně 1 vykonává:

- *Samostatné zajišťování sociálně-právního poradenství a sociální práce s rodinami nebo jednotlivci v krizových situacích. Odborná činnost ve střediscích drogové a jiné závislosti.*
- *Depistážní činnost zaměřená na vědomé, cílené a včasné vyhledávání jednotlivců, rodin a skupin v nepříznivé sociální situaci a na analýzu jejich sociálních potřeb v dané komunitě. Komplexní správa sítě sociálních služeb.*
- *Poskytování sociální intervence*
- *Sociální práce zaměřené na jednotlivce, rodiny a skupiny se zvýšeným rizikem sociálního vyloučení nebo vzniku problémů v osobním nebo sociálním vývoji.*
- *Vedení specializovaných výcvikových a dalších preventivních programů osobního rozvoje a prevence sociálně patologických jevů u dětí a mládeže se speciálními sociálními potřebami.*
- *Tvorba koncepce a strategie poskytování více druhů sociálních služeb, zavádění systému kvality sociální péče, analytická činnost a metodické usměrňování sociální práce v rámci daného zařízení.³⁸*

Učitel

Učitel může být zařazen do 8 – 14 platové třídy. Pokud je zařazen do 11 platové třídy a 1 platového stupně vykonává následující činnosti:

- *Tvoří koncepci rozvoje školních vzdělávacích programů mateřských škol včetně jejich koordinace v regionu.*
- *Vzdělávací a výchovnou činnost zaměřenou na získávání vědomostí a dovedností ve všeobecně- vzdělávacích nebo odborných předmětech podle školního vzdělávacího programu, podle vzdělávacího programu vyšší odborné školy nebo podle individuálních vzdělávacích plánů ve spolupráci s dalšími odborníky a dalších metodických doporučení z oblasti pedagogiky a psychologie. (jedná se tedy o přímé*

³⁸ALINČE, F., TOMŠÍ, I., *Katalog prací ve veřejných službách a správě*. 2015, s. 215.

vyučování učitele na prvním i druhém stupni základní školy, učitele přípravné třídy i přípravného stupně základní školy, učitele všeobecně vzdělávacích i odborných předmětů střední školy, nebo vyšší odborné školy. Dále učitele na základní umělecké škole i konzervatoři)

- Vzdělávací a výchovnou činnost v praktickém vyučování v náročných oborech středního vzdělání s maturitní zkouškou a v oborech vyššího odborného vzdělání
- Komplexní koordinaci vzdělávání v praktickém vyučování nebo v odborném výcviku střední školy nebo v praktické přípravě vyšší odborné školy se znalostmi a dovednostmi z jiných oborů vzdělávání a s teoretickým vyučováním.
- Vzdělávací činnost v systému dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků zaměřená na oblast pedagogiky, psychologie výchovy a didaktiky podle vzdělávacích akreditovaných programů.³⁹

Úředník – referent zaměstnanosti

V povolání jsou uvedeny práce z oblasti státní správy v rámci státní politiky zaměstnanosti v České republice, kterou vykonávají podle § 2 odst. 3. zákona č. 435/2004 Sb. Pokud je referent zařazen do platové třídy 11 stupně 1 vykonává následující činnost:

Napomáhá ke koordinaci jednotlivých služeb úřadu práce, jako například poradenství pro volbu zaměstnání, aktivní politiky zaměstnanosti či samotné zprostředkování zaměstnání.

Součástí je taktéž zpracování jednotlivých analýz, studií a výhledů, či prognóz na trhu práce. Nedílnou součástí je také kontrola činnosti v rámci působení úřadu práce.

Tabulka 7: Hrubá mzda vysokoškoláci

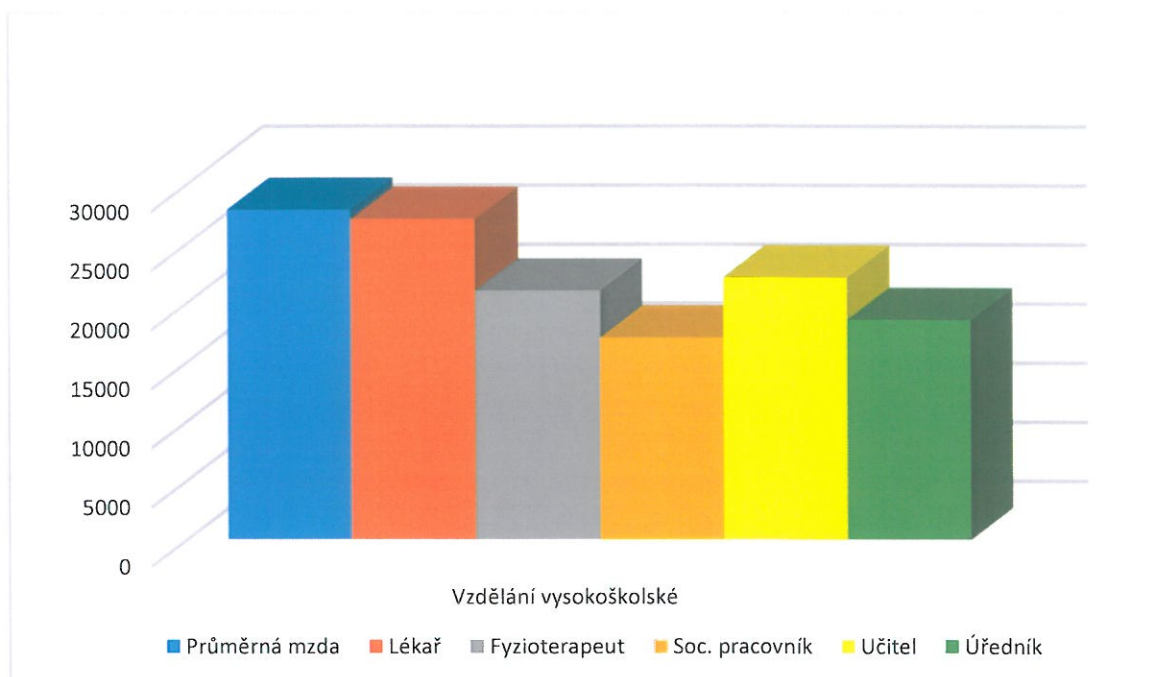
Profese	Hrubá mzda	Průměrná mzda k 1. 1. 2017 v ČR	Porovnání v %
Lékař	27 110	27 889	97%
Fyzioterapeut	21 050	27 889	75%
Sociální pracovník	17 060	27 889	61%
Učitel	22 140	27 889	79%
Úředník	18 590	27 889	67%

Zdroj: Data z nařízení vlády č. 316/2016

³⁹ALINČE, F, TOMŠÍ, I., *Katalog prací ve veřejných službách a správě*. 2015, s. 391.

Data v uvedené tabulce ukazují porovnání hrubých mezd vybraných profesí s průměrnou mzdou i v procentuálním vyjádření. Nejlépe hodnocená je profese lékaře.

Graf 6: Hrubá mzda vysokoškoláci



Zdroj: Zdroj: Data z nařízení vlády č. 316/2016

Při porovnání příjmů výše zmíněných profesí byl posuzován tarifní plat bez osobních příplatků, prémie atd. Ale jelikož tyto ostatní příplatky dělají cca 10% tarifního platu lze z porovnání k průměrné mzdě za 1 Q. 2017 jasně vyčíst, že průměrné mzdy dosáhne u vysokoškolsky vzdělaného zaměstnance jen lékař. Všechny zmíněné profese pracují samostatně a nesou určitou odpovědnost za svou práci. Nejvyšší kredit mají ovšem ve společnosti lékaři a je na posouzení, zda tato profese je náročnější oproti fyzioterapeutovi či učiteli. Až zarážející je příjem sociálního pracovníka. V sociální sféře je jich velký nedostatek a důvodem je zcela jistě jejich nedostatečné finanční ohodnocení. K zamyšlení je bezesporu značný rozptyl výdělků, rozdíl v rámci finančního ohodnocení je až 26%, což vede následně k nižší poptávce po nízko honorované profesi. Takto vzdělaní studenti často odcházejí do jiných profesí i za cenu nevyužití vzdělání.

4.1.2 Posouzení středoškolsky vzdělaných zaměstnanců

Pro porovnání platového ohodnocení vybraných profesí budeme u středoškolsky vzdělaných zaměstnanců posuzovat profese zdravotní sestra, nezdravotní pracovník – provozní technik, sociální pracovník, vychovatel, úředník – referent.

Zdravotní sestra

Za výkon všeobecné zdravotní sestry se podle §5 odst. 3. o nelékařských zdravotnických povoláních považuje poskytování ošetrovatelské péče. Dále se všeobecná sestra ve spolupráci s lékařem nebo zubním lékařem podílí na preventivní, léčebné, diagnostické, rehabilitační, neodkladné nebo dispenzární péči. Zdravotní sestra zařazena do platové třídy 8 a platového stupně 1 vykonává:

- *Plánování ošetrovatelské péče formou ošetrovatelského procesu bez odborného dohledu.*
- *Poskytování ošetrovatelské péče prostřednictvím ošetrovatelského procesu bez odborného dohledu.*
- *Provádění základní zdravotní výchovy pacientů i laické veřejnosti v oblasti ochrany a podpory zdraví a v ošetrovatelských postupech.*
- *Zajišťování komplexního sterilizačního procesu včetně monitoringu na centrálních sterilizacích.*
- *Poskytování vysoce specializované ošetrovatelské péče pod odborným dohledem.⁴⁰*

Provozní technik

Provozní technik má na starosti zajištění kompletní technické správy majetku, jeho opravy a údržby. Jedná se tedy nejen o stavby, ale i o technické vybavení. Při této činnosti je zařazen do 8. platové třídy a 1. platového stupně

⁴⁰ ALINČE, F., TOMŠÍ, I., *Katalog prací ve veřejných službách a správě*. 2015, s. 423.

Sociální pracovník

Sociální pracovník podle §109 zákona o sociálních službách sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace. Sociální pracovník může být zařazen do platové třídy 8 – 13. Pokud je zařazen do platové třídy 8 a stupně 1 provádí dílčí odborné sociální práce včetně zajišťování standardní dokumentace. Řešení dílčích sociálně-právních problémů. Zajišťování informací a odborných podkladů pro sociální práci včetně jejich zpracování.⁴¹

Vychovatel

Vychovatel při své činnosti se musí zaměřit na rozvoj osobnosti dětí, žáků i studentů. Využívá k tomu jejich zájmů a znalostí. Podporuje tvořivé schopnosti v zájmovém vzdělávání. Vždy ale dle programu školy nebo jiného zařízení. Vychovatel tedy provádí vychovatelskou činnost zejména ve školském zařízení, ale také v zařízení sociálních služeb, či v zařízení pro těžce zrakově postižené. Vychovatelé pracují také se žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.

Referent školství, výchovy a vzdělávání

Práce z oblasti státní správy pro předškolní zařízení, školská zařízení, základní školy, střední školy a vysoké školy vykonávají územní samosprávné celky, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které je podle § 7 odst. 1 zákona č. 2/1969 Sb. úředním orgánem státní správy České republiky pro tuto oblast. Do působnosti Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy patří koordinace systému uznávání odborné kvalifikace a získávání kvalifikací v systému dalšího vzdělávání. Referent je zařazen do 8. platové třídy a 1. platového stupně při vykonávání *posuzování technické, hygienické a další způsobilosti škol a školských zařízení při zařazování do školského rejstříku v územním celku. Dále při řešení složitých případů odvolání proti rozhodnutí ve věcech odkladu povinné školní docházky, proti rozhodnutí ředitele školy nebo rozhodnutí obce ve věcech správy škol a školských zařízení.*⁴²

⁴¹ALINČE, F., TOMŠÍ, I., *Katalog prací ve veřejných službách a správě*. 2015, s. 214.

⁴²ALINČE, F., TOMŠÍ, I., *Katalog prací ve veřejných službách a správě*. 2015, s. 253.

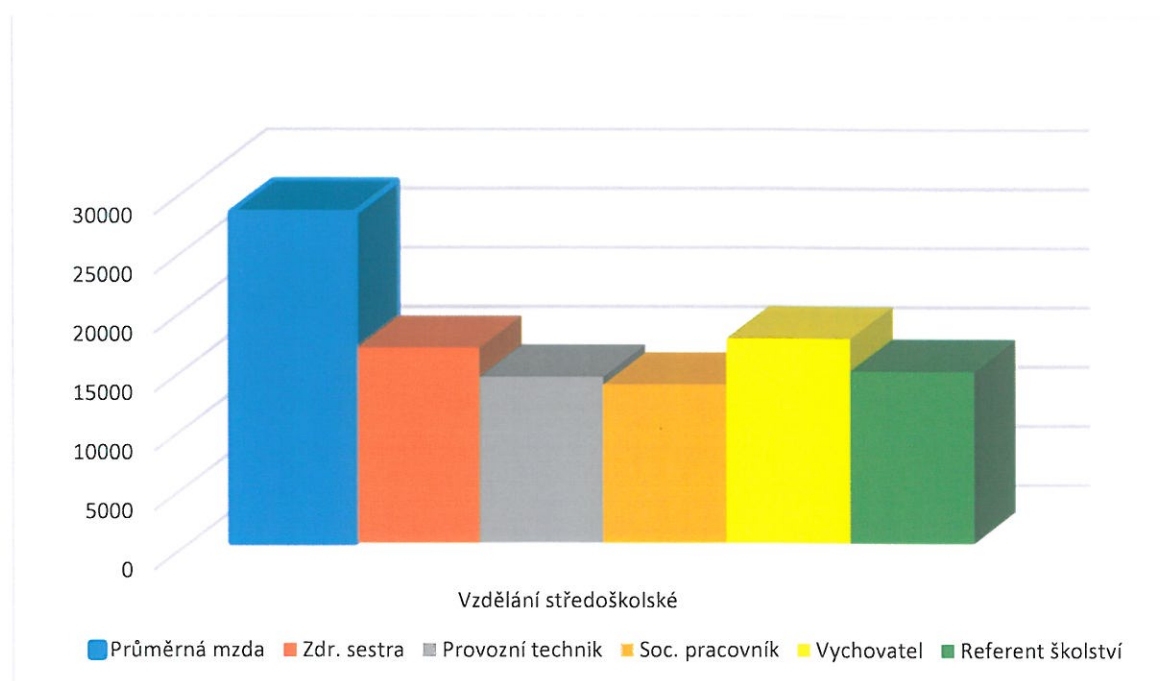
Tabulka 8: Hrubá mzda středoškoláci

Profese	Hrubá mzda	Průměrná mzda k 1. 1. 2017 v ČR	Porovnání v %
Zdravotní sestra	16 470	27 889	59%
Provozní technik	14 040	27 889	50%
Sociální pracovník	13 360	27 889	48%
Vychovatel	17 260	27 889	62%
Referent školství	14 540	27 889	52%

Zdroj: Zdroj: Data z nařízení vlády č. 316/2016

Data v uvedené tabulce ukazují porovnání hrubých mezd vybraných profesí se středoškolským vzděláním s průměrnou mzdou, v posledním sloupci je pak vyobrazeno procentuálním vyjádření. Z tabulky je zřejmé, že nejlépe hodnocena je profese vychovatele.

Graf 7: Hrubá mzda pracovníků se středoškolským vzděláním



Zdroj: Zdroj: Data z nařízení vlády č. 316/2016

Při porovnání příjmů výše zmíněných profesí byl posuzován tarifní plat bez osobních příplatků, prémie atd. Ale jelikož tyto ostatní příplatky dělají cca 10% tarifního platu, lze z porovnání s průměrnou mzdou za 1 pololetí 2017 jasně vyčíst, že průměrné mzdy

nedosáhne u středoškolsky vzdělaného zaměstnance žádná zmíněná profese. Nejlépe je na to zdravotní sestra. U středoškolsky vzdělaných zaměstnanců již není tak velký rozptyl příjmů. Rozdíl je jen 14 %. Bohužel i zde je nejnižší finanční ohodnocení u sociálního pracovníka.

4.1.3 Posouzení zaměstnanců se základním nebo středním vzděláním bez maturitní zkoušky

Pro porovnání platového ohodnocení vybraných profesí budeme u zaměstnanců se základním nebo středním vzděláním s výučním listem posuzovat profese sanitář, kuchař ve zdravotnickém zařízení, pracovník v sociálních službách, školník, úředník – referent.

Sanitář

Sanitář může být zařazen do 3. – 5. platové třídy dle vykonávané práce. Pokud je zařazen do 5. platové třídy a 1. platového stupně provádí:

- *Pomocné a obslužné činnosti při poskytování základní a specializované ošetrovatelské péče pacientům nebo klientům sociálních služeb zejména s omezenou pohyblivostí nebo nepohyblivých, inkontinentních nebo se závažnými změnami psychického stavu, případně s těžkým zdravotním postižením.*
- *Pomocné a obslužné činnosti v rámci operačního sálu a centrální sterilizace, laboratoře a transfúzní služby, zařízení lékárenské péče, lázní a lázeňské rehabilitace, autoptického oddělení a pitevny.⁴³*

Kuchař ve zdravotnickém zařízení

Realizuje samostatně výrobu včetně přípravy technologicky náročných jídel. Součástí je příprava veškerých dietních jídel dle klasifikace diet a potřeb pacientů.

⁴³ ALINČE, F., TOMŠÍ, I., *Katalog prací ve veřejných službách a správě*. 2015, s. 419.

Pracovník v sociálních službách

Pracovník v sociálních službách může být zařazen do platové třídy 3 – 9. Pokud je zařazen do 5. platové třídy a 1. platového stupně vykonává následující činnosti:

- *Provádění obtížných pečovatelských prací spojených s přímým stykem s klienty s fyzickými a psychickými obtížemi. Pomoc při zajištění chodu domácnosti, nákupy, péče o prádlo donášky paliva a provádění pohybové aktivizace klientů. Vedení klienta k samostatnosti, nácvik dovedností, rozvíjení jeho vlastních schopností při sebeobsluze a pomoc při naplňování jeho osobních cílů.*
- *Podporu při vytváření, prohlubování a upevňování základních hygienických a pracovních návyků při péči o klienty. Spolupráci na posilování sociálních a společenských kontaktů klientů.*
- *Sledování potřeb klienta a vedení individuálních záznamů o průběhu sociální služby. Řešení záležitostí spojených s poskytovanou službou, případně zprostředkování kontaktu klienta s kompetentním pracovníkem.⁴⁴*

Školník

Školník dle své specializace a prováděné odborné práce může být zařazen do platové třídy 4 – 5. Pokud je zařazen do 5. platové třídy a 1. platového stupně vykonává veškeré odborné údržbářské školnické práce samostatně.

Referent společné státní správy a samosprávy

Při zařazení referenta do platové 5. třídy a 1. platového stupně provádí jednoduché úkony ve správním řízení, například přijímání jednoduchých podání do protokolu, pořizování soupisu součástí spisu, vedení evidence návrhů a vyjádření účastníků řízení, důkazů, čestných prohlášení, přiznání a úředních dokladů, vyvěšování veřejné vyhlášky, vyměřování správních nebo jiných poplatků, provádění místních šetření podle daných pokynů. Dále příprava a vedení podkladů, podkladové dokumentace a dalších náležitostí ve správním řízení v jednoduchých věcech malého rozsahu a jednoduchého způsobu zjišťování, kontrola jejich věcné správnosti a doplňování určitých náležitostí. Kompletace a předávání správní

⁴⁴ALINČE, F., TOMŠÍ, I., *Katalog prací ve veřejných službách a správě*. 2015, s. 212.

a jiné dokumentace na příslušné správní úřady, samosprávné celky, účastníkům řízení a dalším místům, například v řízení o odvolání nebo při postoupení pro nepříslušnost.⁴⁵

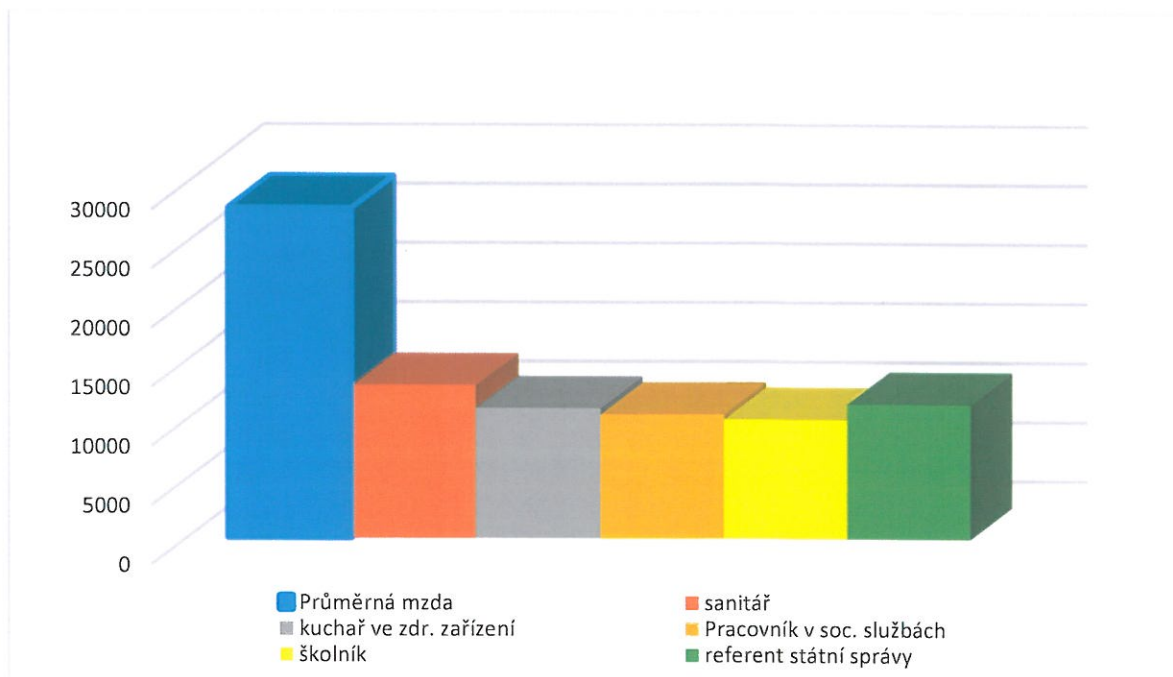
Tabulka 9: Hrubá mzda výuční list

Profese	Hrubá mzda	Průměrná mzda k 1. 1.2017 v ČR	Porovnání v %
Sanitář	12 910	27 889	46%
Kuchař ve zdr. zařízení	11 000	27 889	39%
Pracovník v soc. službách	10 470	27 889	38%
Školník	10 060	27 889	36%
Referent státní správy	11 390	27 889	41%

Zdroj: Data z nařízení vlády č. 316/2016

Data v uvedené tabulce ukazují porovnání hrubých mezd vybraných profesí bez maturitního vzdělání s průměrnou mzdou i s procentuálním vyjádřením. Nejlépe hodnocená je profese sanitář.

Graf 8: Hrubá mzda vyučení zaměstnanci



Zdroj: Data z nařízení vlády č. 316/2016

⁴⁵ ALINČE, F., TOMŠÍ, I., *Katalog prací ve veřejných službách a správě*. 2015, s. 220

Při porovnání příjmů výše zmíněných profesí byl posuzován tarifní plat bez osobních příplatků, prémieí atd. Ale jelikož tyto ostatní příplatky dělají cca 10% tarifního platu lze z přirovnání k průměrné mzdě za 1 Q. 2017 jasně vyčíst, že průměrné mzdy nedosáhne u zaměstnanců se základní či středním vzděláním s výučním listem žádná zmíněná profese. Nejlépe je na tom sanitář a nejhůře školník. Rozptyl výdělků je zde z posuzovaných typů zaměstnanců nejvyšší, a to 10%.

Při porovnání výdělků zaměstnanců ve zdravotnictví, sociálních službách, školství, technických profesích a úředníků bez rozdílů vzdělání vychází toto porovnání takto.

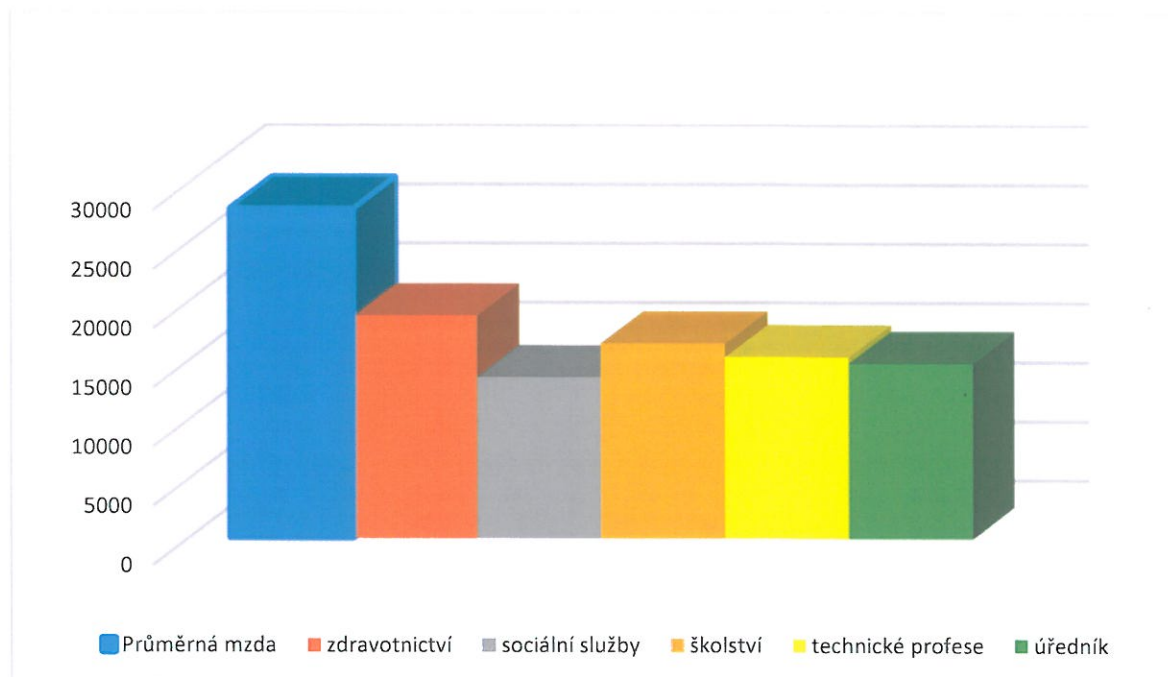
Tabulka 10: Porovnání dle oboru

Obor	Průměrná mzda v daném oboru	Průměrná mzda v ČR
Zdravotnictví	18 830	27 889
Sociální služby	13 630	27 889
Školství	16 487	27 889
Technické profese	15 363	27 889
Úředník	14 840	27 889

Zdroj: Data z nařízení vlády č. 316/2016

Data v uvedené tabulce ukazují porovnání hrubých mezd ve vybraných odvětvích s průměrnou mzdou. Nejlépe hodnocené jsou profese ve zdravotnictví.

Graf 9: Hrubá mzda dle oborů



Zdroj: Data z nařízení vlády č. 316/2016

Z tohoto srovnání vyplývá, že nejlépe ohodnoceni jsou pracovníci ve zdravotnictví a naopak nejhůře v sociálních službách. Další části diplomové práce se tedy budou věnovat fluktuaci a obsazování pracovních pozic v těchto oborech.

4.2 Fluktuace zaměstnanců ve vybraných organizacích

V rámci praktické části diplomové práce bylo osloveno několik neziskových organizací. Dotazníkovou formou byl zjišťován potřebný počet zaměstnanců a skutečný počet zaměstnanců na jednotlivých pozicích, dále počet výstupů a vstupů zaměstnanců a časový úsek nenaplněné pracovní pozice. Součástí byla i otázka, zda je v organizaci postupováno při odměňování zaměstnanců dle platové či mzdové politiky.

4.2.1 Gerontologické centrum

První oslovenou organizací bylo Gerontologické centrum. Tato příspěvková organizace poskytuje jak sociální tak zdravotnické služby. Mohli jsme tedy posoudit údaje zvláště za jednotlivé služby.

Zdravotnické služby

Gerontologické centrum poskytuje mimo jiné zdravotnické služby seniorům na lůžkových odděleních následné péče. Na těchto odděleních je poskytována zdravotnická péče 24 hodin denně. Je zde tedy nepřetržitá lékařská služba, na odděleních pracují zdravotní sestry, rehabilitační pracovníce a sanitáři. Můžeme tedy na základě poskytnutých informací sestavit následující tabulku vývoje fluktuace zaměstnanců v letech 2015, 2016 a prvního pololetí roku 2017.

Pozice lékař

Tabulka 11: Fluktuace lékař

parametr	2015	2016	1. pol. 2017
Požadovaný stav k 31. 12.(30.6.)	6	6	6
Skutečný stav k 31. 12.(30. 06.)	6	6	5
Počet výstupů	0	1	1
Počet vstupů	0	1	0
Ø doba neobsazené pozice (dnů)	0	50	45

Zdroj: data Gerontologické centrum

Data v uvedené tabulce ukazují požadovaný a skutečný přepočtený referenční stav lékařů v daném období, počet odchodů a příchodů nových lékařů a dobu neobsazenosti jejich pozice. Z dat je zřejmé, že Gerontologické centrum nemá zásadní nedostatek lékařů.

Pozice RHB pracovnice

Tabulka 12: Fluktuace RHB pracovnice

parametr	2015	2016	1.pol. 2017
Požadovaný stav k 31. 12.(30.6.)	3	3	3
Skutečný stav k 31. 12. (30. 6.)	3	3	3
Počet výstupů	0	0	0
Počet vstupů	0	0	0
Ø doba neobsazené pozice (dnů)	0	0	0

Zdroj: data Gerontologické centrum

Data v uvedené tabulce ukazují požadovaný a skutečný přepočtený referenční stav rehabilitačních pracovníků v daném období. Žádná výměna na této pozici ve sledovaném období nenastala. Z toho je zřejmé, že Gerontologické centrum nemá nedostatek rehabilitačních pracovníků.

Pozice zdravotní sestra

Tabulka 13: Fluktuace zdravotní sestry

parametr	2015	2016	1.pol. 2017
Požadovaný stav k 31. 12.(30.6.)	16	16	16
Skutečný stav k 31. 12.(30. 6.)	16	16	15
Počet výstupů	2	1	1
Počet vstupů	2	1	0
Ø doba neobsazené pozice (dnů)	25	86	30

Zdroj: data Gerontologické centrum

Data v uvedené tabulce ukazují požadovaný a skutečný přepočtený referenční stav zdravotních sester v daném období, počet odchodů a příchodů nových zdravotních sester a dobu neobsazenosti jejich pozice. Z dat je zřejmé, že Gerontologické centrum řešilo několik odchodů a nástupů. V roce 2016 byla tato pozice i dlouhodoběji neobsazena.

Pozice sanitář

Tabulka 14: Fluktuace sanitář

parametr	2015	2016	1.pol. 2017
Požadovaný stav k 31. 12.(30.6.)	16	16	16
Skutečný stav k 31. 12.(30. 6.)	14	14	15
Počet výstupů	2	8	4
Počet vstupů	1	7	5
Ø doba neobsazené pozice (dnů)	150	150	55

Zdroj: data Gerontologické centrum

Data v uvedené tabulce ukazují požadovaný a skutečný přepočtený referenční stav sanitářů v daném období, počet odchodů a příchodů nových sanitářů a dobu neobsazenosti jejich pozice. Z dat je zřejmé, že Gerontologické centrum řešilo hlavně v roce 2016 zásadní výměnu zaměstnanců na této pozici. I doba neobsazení byla velmi dlouhá.

Z výše získaných dat byla propočtena následující souhrnná data.

Tabulka 15: Fluktuace zdravotnictví celkem

Pozice	Lékař	RHB pracovnice	Zdravotní sestra	Sanitář
Prům. roční fluktuace 2015 -2017	1 (17%)	0	1,3(8%)	4,7(29%)
Prům. doba neobsazené pozice (dní)	47	0	47	118

Zdroj: data Gerontologické centrum

Z výše uvedených údajů lze posoudit následující stav - u lékařů byl stav v roce 2015 stabilizovaný, v roce 2016 již došlo k výměně jednoho lékaře s dobou neobsazenosti 50 dnů a v pololetí roku 2017 jeden lékař chybí. Jejich průměrná fluktuace byla 17%. U RHB pracovníc je stabilizovaný stav. U zdravotních sester došlo v roce 2015 k výměně dvou

pracovníc s průměrnou dobou neobsazení pozice 25 dnů, v roce 2016 k výměně jedné pracovnice s průměrnou dobou neobsazení pozice 86 dní a v roce 2017 chybí jedna sestra. Jejich průměrná fluktuace byla 8%. Na pozici sanitář došlo k nejvyšší fluktuaci a to v roce 2016, kdy odešlo 8 pracovníc a bylo přijato 7, průměrná doba neobsazení pozice je pak 150 dnů. V průběhu let 2015 až 2017 stále chybí jedna až dvě pracovnice. Průměrná fluktuace zde byla 29%.

Sociální služby

Gerontologické centrum poskytuje dvě registrované sociální služby.

Denní stacionář

Denní stacionář je registrovaná ambulantní sociální služba. A nachází se v budově Gerontologického centra. Klienti tam dochází v pracovní dny od 06,30 do 18,30 hod. Zaměstnanci pracují v jednosměnném provozu 8 nebo 12 hodin denně. V diplomové práci bude posouzena pozice pracovníka v sociálních službách. Ten provádí terapeutické úkony s klienty, ale zároveň jim pomáhá s úkony denní činnosti jako např. podání stravy či výpomoc při hygieně. Druhá pozice je vedoucí služby. Tato pozice vyžaduje vysokoškolské vzdělání – sociální pracovník. Tento zaměstnanec plánuje terapeutické činnosti, provádí sociální šetření s klienty, ale také zároveň vypomáhá s úkony denní činnosti klientů.

Pozice: Pracovník v sociálních službách

Tabulka 16: Fluktuace pracovníc v soc. službách

parametr	2015	2016	1. pol. 2017
Požadovaný stav k 31. 12.(30.6.)	5	5	5
Skutečný stav k 31. 12.(30. 6.)	5	5	5
Počet výstupů	0	1	1
Počet vstupů	0	1	1
Ø doba neobsazené pozice (dnů)	0	30	40

Zdroj: data Gerontologické centrum

Data v uvedené tabulce ukazují požadovaný a skutečný přepočtený referenční stav pracovníků v sociálních službách v daném období. Počet odchodů a příchodů nových

pracovníků byl minimální. Dále je zde zaznamenána doba neobsazenosti jejich pozice. Z dat je zřejmé, že Gerontologické centrum neřešilo problém neobsazenosti této pozice.

Pozice: Sociální pracovník

Tabulka 17: Fluktuace sociální pracovník

parametr	2015	2016	1.pol. 2017
Požadovaný stav k 31. 12.(30.6.)	1	1	1
Skutečný stav k 31. 12.(30. 6.)	1	1	1
Počet výstupů	0	0	0
Počet vstupů	0	0	0
Ø doba neobsazené pozice (dnů)	0	0	0

Zdroj: data Gerontologické centrum

Data v uvedené tabulce ukazují požadovaný a skutečný přepočtený referenční stav sociálních pracovníků v daném období. Z dat je zřejmé, že Gerontologické centrum neřešilo žádný příchod či odchod na této pozici.

Z výše získaných dat byla propočtena následující souhrnná data

Tabulka 18: Fluktuace denní stacionář

Pozice	Pracovník v soc. službách	Sociální pracovník
Prům. roční fluktuace 2015 -2017	0,7 (14%)	0
Prům. doba neobsazené pozice (dní)	35	0

Zdroj: data Gerontologické centrum

Z výše uvedených údajů lze vyvozovat následující údaje - na pozici pracovníka v sociálních službách v denním stacionáři došlo v roce 2016 a 2017 k jedné výměně s délkou neobsazenosti pozice 30 a 40 dnů. Průměrná fluktuace byla 14%. Pozice sociálního pracovníka je ve sledovaném období stabilizovaná a beze změn.

Osobní asistence

Osobní asistence je terénní sociální služba, kdy asistentky dochází za klienty do jejich domácího prostředí a pomáhají klientům při činnostech denní obsluhy (například cesta na poštu, či další úřední pochůzky). Ale součástí jejich činnosti je i dopomoc při hygieně či přípravě stravy. Tato pozice vyžaduje kurz pracovníka v sociálních službách. Druhá posuzovaná pozice bude vedoucí služby osobní asistence. Tato pozice vyžaduje plánování práce asistentkám, sociální šetření s klienty, pohovory s rodinnými příslušníky klientů včetně vyřizování případných stížností a další. Na tuto pozici je požadované vysokoškolské vzdělání.

Pozice: Pracovník v sociálních službách

Tabulka 19: Fluktuace pracovník v soc. službách

parametr	2015	2016	1.pol. 2017
Požadovaný stav k 31. 12.(30.6.)	5	5	5
Skutečný stav k 31. 12.(30. 6.)	5	3	4
Počet výstupů	2	9	1
Počet vstupů	2	7	2
Ø doba neobsazené pozice (dnů)	45	90	180

Zdroj: data Gerontologické centrum

Data v uvedené tabulce ukazují požadovaný a skutečný přepočtený referenční stav pracovníků v sociálních službách v daném období. Počet odchodů a příchodů nových pracovníků byl hlavně v roce 2016 velký a nedařilo se pozice naplnit.

Pozice: Sociální pracovník

Tabulka 20: Fluktuace sociální pracovník

parametr	2015	2016	1.pol. 2017
Požadovaný stav k 31. 12.(30.6.)	1	1	1
Skutečný stav k 31. 12.(30. 6.)	1	1	1
Počet výstupů	0	0	1
Počet vstupů	0	0	1
Ø doba neobsazené pozice (dnů)	0	0	0

Zdroj: data Gerontologické centrum

Data v uvedené tabulce ukazují požadovaný a skutečný přepočtený referenční stav pozice sociálního pracovníka v daném období. Počet odchodů a příchodů v daném období byl minimální.

Z výše získaných dat byla propočtena následující souhrnná data.

Tabulka 21: Fluktuace osobní asistence

Pozice	Pracovník v soc. službách	Sociální pracovník
Prům. roční fluktuace 2015 -2017	4 (80%)	0,3 (30%)
Prům. doba neobsazené pozice (dní)	105	0

Zdroj: data Gerontologické centrum

Z výše uvedených údajů lze posoudit následující stav – u pracovníka v sociálních službách docházelo hlavně v roce 2016 k velkým změnám. V Gerontologickém centru bylo zaznamenáno 9 odchodů a 7 nových nástupů zaměstnanců na této pozici. V roce 2017 je situace již stabilizovanější, ale stále se nedaří naplnit požadovaný stav personálu. Také je zde nejvyšší fluktuace, a to 80%. U sociálního pracovníka je stav stabilizovaný jen v roce 2017, kdy dochází k výměně bez doby neobsazené pozice s průměrnou fluktuací 30%.

4.2.2 Česká alzheimerovská společnost

Druhou oslovenou organizací je Česká alzheimerovská společnost. Již z jejího názvu lze vyvodit směr její činnosti. Jejím cílem je pomoc a podpora lidí postižených demencí, mezi které řadí jak samotné nemocné, tak jejich rodinné příslušníky, protože demence postihuje stejně těžce obě skupiny. Právní forma této organizace je obecně prospěšná společnost. Tato právní subjektivita ji tedy nenařizuje ohodnocovat zaměstnance platovými výměry, a tak je zde využíváno ohodnocení mzdou. V diplomové práci tedy bude porovnáno využití různých postupů při odměňování zaměstnanců a bude srovnáno ohodnocování zaměstnanců se stejnou kvalifikací.

Česká alzheimerovská společnost poskytuje celou škálu služeb podporujících pacienty s demencí a jejich rodinné příslušníky. Pro potřeby diplomové práce bude využito dat z registrované sociální služby – respitní péče.

Respitní péče

Česká alzheimerovská společnost prostřednictvím respitní péče usiluje o to, aby uživatelé se syndromem demence měli zajištěnou pomoc ve vlastní domácnosti v době, kdy se o ně nemůže postarat pečující, který potřebuje nezbytný odpočinek či prostor pro zařízení nezbytných věcí (jako jsou návštěvy u lékaře, úřadu apod.). Nejprve budou posouzeni zaměstnanci v přímé péči u klientů. Tito zaměstnanci musí mít kurz pracovníka v sociálních službách. Nároky na zaměstnance jsou velmi vysoké. Pečují o pacienty postižené syndromem demence v jejich domácím prostředí a reakce na cizího člověka jsou různé. Je třeba projevit vysokou empatii a využít veškerých znalostí práce s těmito klienty.

Druhou posuzovanou pozicí bude vedoucí služby respitní péče. Tento zaměstnanec je na pozici sociální pracovník a má tudíž vysokoškolské vzdělání. Náplní jeho práce je plánování práce kolegů v přímé péči, provádění sociálního šetření a pohovorů s rodinnými příslušníky klientů.

Pozice: Pracovník v sociálních službách

Tabulka 22: Fluktuace pracovník v soc. službách

parametr	2015	2016	1.pol. 2017
Požadovaný stav k 31. 12.(30.6.)	6	6	6
Skutečný stav k 31. 12.(30. 6)	6	6	5
Počet výstupů	-	1	3
Počet vstupů	-	1	2
Ø doba neobsazené pozice (dnů)	-	90	40

Zdroj: data České alzheimerské společnosti

Data v uvedené tabulce ukazují požadovaný a skutečný přepočtený referenční stav pozice pracovníka v sociálních službách v respitní péči v daném období. Počet odchodů a příchodů v daném období byl zásadnější až v roce 2017. Bohužel se dlouho (90 dní) nedařilo v roce 2016 doplnit stav pracovníků na požadovaný.

Pozice: Sociální pracovník

Tabulka 23: Fluktuace sociální pracovník

parametr	2015	2016	1.pol. 2017
Požadovaný stav k 31. 12.(30.6.)	1	1	1
Skutečný stav k 31. 12.(30. 6.)	1	1	1
Počet výstupů	1	-	-
Počet vstupů	1	-	-
Ø doba neobsazené pozice (dnů)	30	-	-

Zdroj: data České alzheimerské společnosti

Data v uvedené tabulce ukazují požadovaný a skutečný přepočtený referenční stav pozice sociálního pracovníka v respitní péči v daném období. Fluktuace na této pozici byla minimální.

Tabulka 24: Fluktuace respitní péče

Pozice	Pracovník v soc. službách	Sociální pracovník
Prům. roční fluktuace 2015 -2017	1,3 (22%)	0,3 (30%)
Prům. doba neobsazené pozice (dny)	43	10

Zdroj: data České Alzheimerovské společnosti

Z výše uvedených údajů lze posoudit následující stav, na pozici pracovníka v sociálních službách dochází k výměně jednoho pracovníka v roce 2016 s dobou neobsazenosti pozice 90 dní. V roce 2017 je již větší fluktuace a ke sledovanému datu chybí jeden pracovník. Průměrná fluktuace byla 22 %. Pozice sociálního pracovníka je stabilizovaná, pouze v roce 2015 dochází k výměně s dobou neobsazenosti pozice 30 dnů.

Porovnání ohodnocení zaměstnanců

V následující tabulce porovnáme finanční ohodnocení zaměstnanců vykonávajících srovnatelnou činnost se stejným vzděláním, ovšem s rozdílným typem personálního ohodnocení (plat x mzda).

Pracovník v sociálních službách

Pracovník v sociálních službách ohodnocován dle platových tarifů může být zařazen do platové třídy 3 – 9. Pokud je zařazen do 5. platové třídy, kam patří i s vykonávanou prací, případně vzděláním, bude mu vypočten tarifní plat dle zařazení do tarifního stupně. 1 – 12 dle započítávané praxe- Rozptyl ve stupních je od 10 470 Kč. do 15 770 Kč. Pracovník s průměrnou dobou praxe a 7. platovým stupněm bude ohodnocen částkou 13 090 Kč. Dle běžné práce je možno mu připočítat ještě 10 % za osobní ohodnocení a příplatek za geriatrické pacienty. Vychází tedy částka 14 399 Kč.

Pracovník ohodnocovaný v obecně prospěšné společnosti mzdou má měsíční hrubou mzdu ve výši 17 500 Kč.

Sociální pracovník

Sociální pracovník může být zařazen do platové třídy 8 – 13. Pokud je zařazen do platové třídy 11 musí mít vysokoškolské vzdělání a bude zařazen do platového stupně 1 – 12 dle započítávané praxe, Rozptyl ve stupních je od 17 060 Kč do 25 650 Kč. Pracovník s průměrnou dobou praxe a v 7. platovém stupni bude ohodnocen částkou 21 310 Kč. Dle běžné práce můžeme připočítat ještě 10% za osobní ohodnocení a příplatek za geriatrické pacienty. Vychází tedy částka 23 441 Kč.

Pracovník ohodnocován v obecně prospěšné společnosti mzdou, má měsíční hrubou mzdu ve výši 26 000 Kč.

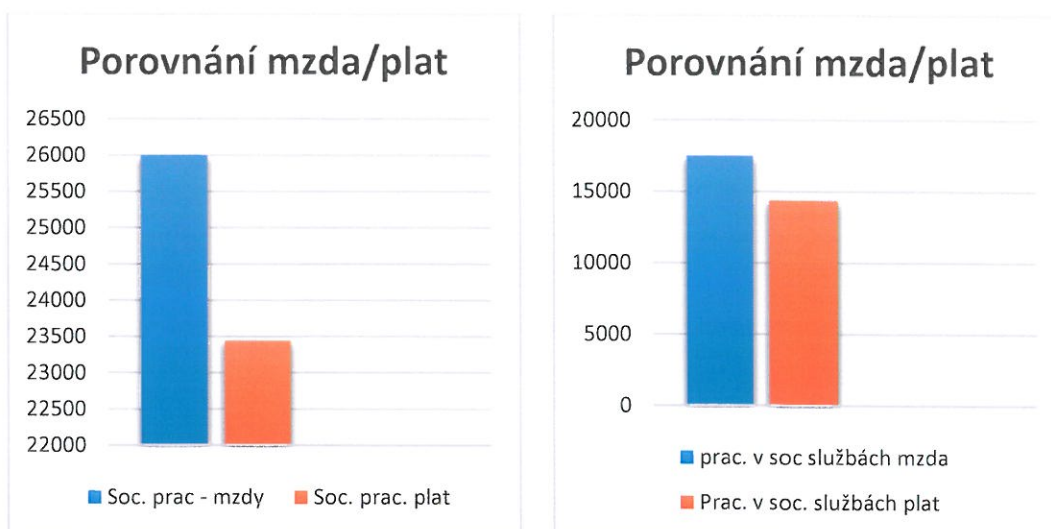
Tabulka 25: Porovnání hrubých mezd

Organizace	Sociální pracovník Hrubá mzda (Kč.)	Pracovník v sociálních službách Hrubá mzda (Kč.)
Gerontologické centrum ohodnocení - plat	23 441	14 399
Česká alzheimerovká spol. ohodnocení - mzda	26 000	17 500
Rozdíl ve prospěch mzdy (Kč. / %)	2559/9,8	3101/17,7

Zdroj data Gerontologické centrum, Česká alzheimerovská společnost

Z výše uvedených dat při porovnávání hrubých mezd zaměstnanců se stejným pracovním zařazením, kde Česká alzheimerovská společnost ohodnocuje zaměstnance lépe o 17 respektive 10% je zřejmé, proč je na těchto pozicích nižší fluktuace zaměstnanců u České alzheimerovské společnosti.

Graf 10: Porovnání mzda/plat



Zdroj data Gerontologické centrum, Česká alzheimerská společnost

4.2.3 Střední odborná škola technická a zahradnická, Lovosice,

Škola je příspěvkovou organizací, zřizovatelem je Ústecký kraj. Z této pozice je zřejmé, že v ohodnocení zaměstnanců postupuje škola dle platných platových tarifů dle nařízení vlády.

Střední odborná škola vznikla sloučením tří zemědělských učilišť, z učiliště Litoměřického, které bylo založeno před více než šedesáti lety, učiliště v obci Vrbičany a z Lovosické školy. Od roku 1980 je škola vedena jako Střední odborné učiliště zemědělské se sídlem v Schwarzenberském zámku v Lovosicích.

Škola nabízí pro žáky základních škol obory zakončené maturitní zkouškou (obory - L) nebo výučním listem obor (H, E). Dále je zde možnost nástavbového studia.

Obory (L) ukončené maturitní zkouškou jsou: Autotronik, Aplikovaná chemie.

Obory (H) ukončené závěrečnou zkouškou jsou: Automechanik, Operátor skladování, Opravář zemědělských strojů, Prodavač květin – florista, Truhlář – výroba nábytku, Zahradník.

Obory (E) ukončené závěrečnou zkouškou jsou: Květinářské a zahradnické práce, Kuchařské práce, Opravářské práce.

Nástavbové studium navazující na obory (H) je obor Podnikání.

Odborné výcviky probíhají na odloučených pracovištích:

- ve Vrbičanech – Autotronik, Automechanik, Opravář zemědělských strojů, Truhlář – výroba nábytku;

- na zahradě v Litoměřicích je rozlehlý komplex skleníků a pole, kde se učí prodavači květin – floristi, zahradníci. Tyto skleníky se nacházejí nedaleko městské nemocnice.

Teoretická výuka jednotlivých oborů probíhá v sídle školy nebo na odloučeném pracovišti bývalé Střední průmyslové školy.

Škola dále nabízí:

Svářečská škola pro žáky oborů: Opravář zemědělských strojů, Automechanik a Opravářské práce mají kurz plně hrazen, hradí si pouze vystavení průkazu a certifikátu.

Autoškola - řidičské oprávnění skupiny T (traktor), skupiny B (osobní automobil), skupiny C (nákladní automobil).

Celkem má škola 412 žáků, 54 pedagogických pracovníků a 16 ostatních zaměstnanců školy. Budeme tedy posuzovat zvláště pozici učitel a ostatní provozní pracovník.

Pozice: Učitel

Tabulka 26: Fluktuace učitel

parametr	2015	2016	1.pol. 2017
Požadovaný stav k 31. 12.	54	50	49
Skutečný stav k 31.12.	54	50	48
Počet výstupů	8	5	2
Počet vstupů	8	1	4
Ø doba neobsazené pozice (dnů)	30	0	60

Zdroj: data Střední odborná škola technická a zahradnická

Data v uvedené tabulce ukazují požadovaný a skutečný přepočtený referenční stav pozice učitel v daném období. Fluktuace na této pozici byla největší v roce 2015, ale dařilo se sehnat nové zaměstnance. V roce 2017 se již toto nezdařilo a jeden učitel chybí.

Pozice: Ostatní nepedagogický pracovník

Tabulka 27: Fluktuace ostatní nepedagogický pracovník

parametr	2015	2016	1.pol. 2017
Požadovaný stav k 31. 12.	16	16	16
Skutečný stav k 31.12.	15	14	16
Počet výstupů	1	3	1
Počet vstupů	0	2	3
Ø doba neobsazené pozice (dnů)	90	365	30

Zdroj: data Střední odborná škola technická a zahradnická

Z výše uvedených údajů lze posoudit následující stav – pozici ostatní nepedagogický pracovník se v roce 2015 a 2016 nedaří naplnit na požadovaný stav. Zlepšení nastává až v roce 2017.

Tabulka 28: Fluktuace střední škola

Pozice	Učitel	Nepedagogický pracovník
Prům. roční fluktuace 2015 -2017	5 (10%)	1,7 (11%)
Prům. doba neobsazené pozice (dny)	30	128

Zdroj: data Střední odborná škola technická a zahradnická

Z výše uvedených dat je zřejmé, že fluktuace na pozici učitel či nepedagogický pracovník je podobná – 10% a 11%. Ovšem doba neobsazenosti pracovní pozice se velmi liší. Je obtížnější získat na pracovní pozici nepedagogického pracovníka.

4.2.4 Základní škola

Základní škola Straškov se nachází v obci Straškov – Vodochody v okrese Litoměřice. Tato obec má cca 1000 obyvatel. Škola je příspěvkovou organizací obce a dochází do ní cca 230 žáků jak ze Straškova, tak z okolních obcí. Byla založena již v roce 1956, má tedy bohatou historii. V roce 2017 má obsazené všechny třídy v každém ročníku. Druhý a čtvrtý ročník je z důvodu většího počtu žáků rozdělen do dvou tříd. V současné době ve škole pracuje 22 pedagogů a 8 provozních pracovníků.

Pozice: Učitel

Tabulka 29: Fluktuace učitel

parametr	2015	2016	1.pol. 2017
Požadovaný stav k 31. 12.	22	22	22
Skutečný stav k 31.12.	22	22	22
Počet výstupů	2	2	0
Počet vstupů	2	2	0
Ø doba neobsazené pozice (dnů)	0	0	0

Zdroj: data základní škola Straškov - Vodochody

Z výše uvedených údajů lze posoudit následující stav, na pozici učitele byla nízká fluktuace v roce 2015 i 2016, ale vždy se dařilo získat nového pracovníka.

Pozice: Ostatní nepedagogický pracovník

Tabulka 30: Fluktuace ostatní nepedagogický pracovník

parametr	2015	2016	1.pol. 2017
Požadovaný stav k 31. 12.	8	8	8
Skutečný stav k 31.12.	8	8	8
Počet výstupů	0	1	0
Počet vstupů	0	1	0
Ø doba neobsazené pozice (dnů)	0	60	0

Zdroj: data Základní škola Straškov - Vodochody

Z výše uvedených údajů lze posoudit následující stav - na pozici nepedagogických pracovníků je stav stabilizovaný k jedné výměně došlo jen v roce 2016.

Tabulka 31: Fluktuace základní škola

Pozice	Učitel	Nepedagogický pracovník
Prům. roční fluktuace 2015 -2017	1,3 (6%)	0,3 (4%)
Prům. doba neobsazené pozice (dny)	0	20

Zdroj: data Základní škola Straškov - Vodochody

Z výše uvedených dat je zřejmé, že fluktuace na pozici učitel či nepedagogický pracovník je na této základní škole velmi nízká.

4.3 Fluktuace zaměstnanců v NO souhrn

Z provedené analýzy u vybraných organizací vyplynula následující fakta.

Gerontologické centrum v letech 2015 – 2017 nemělo zásadní problém s odchodem lékařů ani zdravotních sester. Zásadnější problém byl na pozici sanitář, kdy fluktuace byla 29% a průměrná doba neobsazenosti pozice byla 118 dní. Bohužel každá chybějící pracovní síla v nepřetržitém provozu znamená přesčasové hodiny stávajícího personálu, a to při dlouhodobějších problémech znamená přetěžování zaměstnanců. Výsledkem je jak snížení kvality poskytované péče, tak i možný další odchod personálu z organizace.

Na celostátní úrovni je situace daleko vážnější.

V České republice chybí v nemocnicích přibližně 1 000 lékařů - nejvíce jich chybí v Moravskoslezském kraji a v Praze. Ve zdravotnické záchranné službě chybí dalších cca 400 lékařů. Nedostatek sester je rovněž enormní - kolem tisíce. Potenciální zdravotní sestry

odrazovaly nízké mzdy a dlouhé studium. Na to zareagovalo ministerstvo zdravotnictví - zkrátilo dobu potřebného studia na všeobecnou sestru (ze 3 let studia VŠ na 1 rok studia VOŠ). Také zvýšilo platy a hodlá je i nadále navyšovat.

Počet zdravotních sester (počet úvazků) byl:

- *V roce 2010 v nemocnicích 56 254 a na ambulancích 27 716.*
- *V roce 2015 v nemocnicích 54 256 a na ambulancích 29 003.⁴⁶*

Gerontologické centrum v rámci poskytování sociálních služeb prakticky neřešilo u služby denní stacionář problém s fluktuací zaměstnanců. Jedná se o ambulanci službu a možná i z tohoto důvodu byl personální stav stabilizován. U terénní služby osobní asistence byl stav již horší, ačkoli finanční ohodnocení bylo u těchto zaměstnanců totožné. U osobní asistence byla fluktuace až 80% a doba, než se podařilo obsadit volnou pozici, byla 105 dní. Problém z nedostatku personálu hlavně u terénních sociálních služeb začal hrozit ukončováním poskytování jednotlivých služeb a to nejen v Gerontologickém centru. Ministerstvo práce a sociálních věcí na tento vážný stav zareagovalo zásadním navýšením mezd pro tyto pracovníky od 1. 7. 2017. Více o změnách v kapitole „Změny v roce 2017“

Česká alzheimerská společnost, která poskytuje taktéž terénní sociální službu – respitní péči, neměla tak zásadní problém s fluktuací. Při ohodnocení zaměstnanců postupuje dle mzdových předpisů. Ohodnocení dle výše uvedené analýzy je vyšší oproti ohodnocení zaměstnanců v Gerontologickém centru o 10% respektive 17%. Toto je možná příčina nižší fluktuace.

Střední odborná škola technická a zahradnická měla průměrnou fluktuaci učitelů 10% a nepedagogických pracovníků 11%, což není fatální stav. I doba neobsazené pozice učitelů není dlouhá. Jen se nedařilo nahradit nepedagogické pracovníky. U základní školy Straškov – Vodochody jsou procenta fluktuace ještě menší. U sledovaných škol by se dalo říci, že problém ve školství není až tak zásadní, ale opak je pravdou, pokud posoudíme problémy v celé České republice.

⁴⁶ FINANCE.CZ, Kam odchází naši lékaři? Německo, Rusko, nebo Rakousko?.[online].[cit.2017-12-18]. Dostupné <https://www.finance.cz/496527-odchod-ceskych-lekaru/>

Současnou neutěšenou situaci ve školství způsobuje souběh několika faktorů: demografický vývoj, díky němuž v současnosti naplňují kapacitu základních škol silné populační ročníky, absolutní úbytek učitelů, kdy velká část absolventů pedagogických fakult odchází do jiných oborů, a velké množství neaprobovaných učitelů, které školy zaměstnávají kvůli nedostatku lidí s patřičnou kvalifikací. Kromě učitelů ale chybějí i nepedagogičtí pracovníci, které odrazuje především nízké platové ohodnocení. V oborech, jako jsou pedagogičtí asistenti, vychovatelé, školníci nebo kuchaři ve školních jídelnách se průměrné platy pohybují podle údajů serveru Platy.cz pod hranicí 15 000 Kč.⁴⁷

Za špatnou situací ale stojí i odklad řešení kariérního řádu ve školství,“ říká Zuzana Lincová, ředitelka pracovního portálu Profesia.cz. „Mladí učitelé tak hledají lepší perspektivu mimo obor. Z veřejně přístupných údajů UK a ČSÚ vyplývá, že do škol nastupuje necelá polovina absolventů pedagogických fakult a více než čtvrtina jich do pěti let ze školství odchází.⁴⁸

4.3.1 Prestiž vybraných profesí

V této kapitole nás diplomová práce seznámí s prestiží jednotlivých profesí z pozice absolventů, kteří každoročně ukončují dané vzdělání. Je velmi důležité posoudit, jak jsou oblíbené posuzované profese i z hlediska nově nastupujících zaměstnanců. Porovnáme tedy počty absolventů v jednotlivých vybraných profesích od roku 2010 do roku 2016.

Každá profese má svůj vývoj, základnu pracovníků a trend, kterým se ubírá. V dnešní době nalezneme celou řadu profesí, jež v rámci historického vývoje postupně zanikly, a to vlivem různých faktorů. Například v minulém století velmi rozšířená profese kováře dnes už prakticky existuje jen na pozici umělecký kovář, a i ta nemá velkou základnu. Nové profese samozřejmě vznikají. Před pár lety asi nikdo netušil, že bude existovat například blogger či youtuber. Jsou ale profese, které jsou nadčasové, již dlouho zaměstnávají mnoho pracovníků sil a pravděpodobně tomu bude i nadále. Jedná se o pracovní pozice zejména ve službách

⁴⁷ NOVINKY.CZ, *Učitelé jsou nedostatkovým zbožím*. [online]. [cit.2018-01-10]. Dostupné <https://www.novinky.cz/kariera/413399-ucitele-jsou-nedostatkovym-zbozim.html>

⁴⁸ DENÍK.CZ, *Situace ve školství je čím dál horší. Může za to nedostatek učitelů*. [online]. [cit.2018-01-10]. Dostupné <https://www.denik.cz/ekonomika/situace-ve-skolstvi-stale-horsi-20170831.html>

garantovaných státem (zdravotnictví, školství, sociální služby). V níže uvedených datech se tedy pozornost zaměří na pracovní pozici vysokoškolsky vzdělaného pracovníky ve zdravotnictví (zejména lékařům), vysokoškolsky vzdělaného pedagogického pracovníka a středoškolsky vzdělaný pracovník ve zdravotnictví (zejména zdravotní sestry).

Pro následující porovnání byly zdrojem statistická data Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Jsou zde zobrazena data za všechny absolventy vysokých škol v ČR dle jednotlivých oborů činnosti a za středoškolsky vzdělané absolventy ve zdravotnictví.

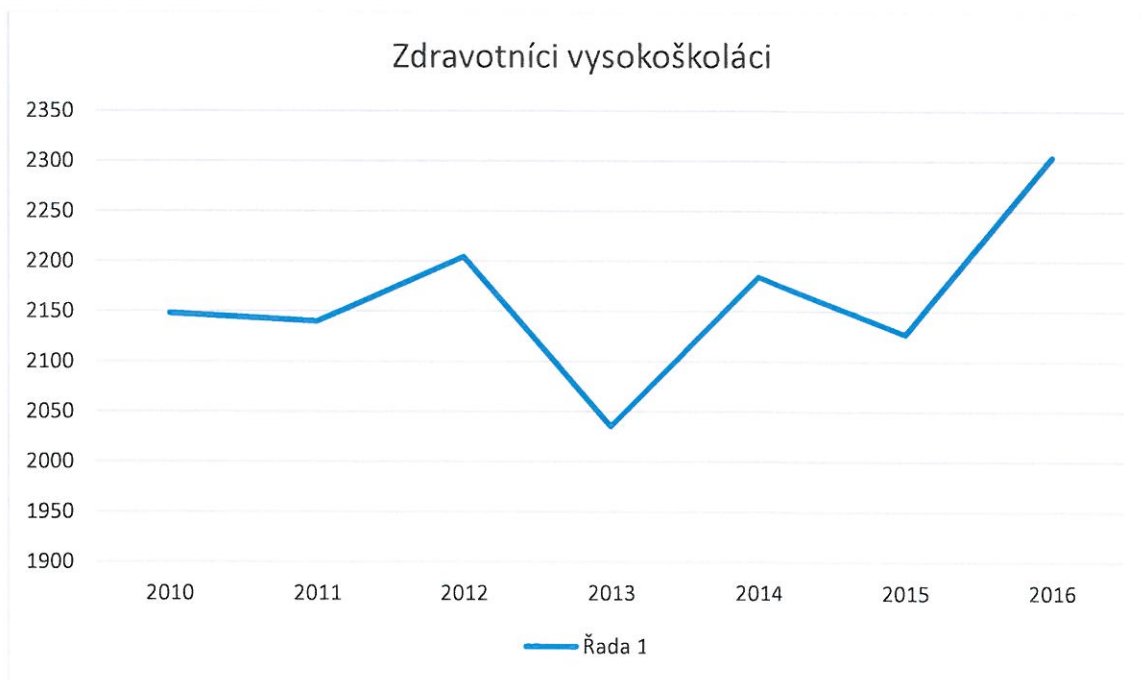
Zdravotnické, lékařské a farmaceutické vědy a nauky

Tabulka 32: absolventi zdravotníci

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Počet absolventů	2148	2140	2204	2035	2184	2127	2304

Zdroj: ročenka 2010 – 2016 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Graf 11: Absolventi zdravotníci



Zdroj: ročenka 2010 – 2016 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Z výše uvedených dat jsou zřejmé výkyvy v počtu absolventů vysokých škol se zaměřením na zdravotnictví. Jedná se o výkyvy v řádech maximálně 12 %. Není zde jasný trend úbytku či nárůstu absolventů. A kde jsou tedy chybějící lékaři? *Podle rektora Univerzity Karlovy prof. Tomáše Zimy odchází ročně do zahraničí po promoci přibližně 10 až 15 % absolventů lékařských fakult. Podle Milana Kubka, prezidenta České lékařské komory (ČLK), odchází až čtvrtina absolventů lékařských fakult. Nejčastěji čeští lékaři získávají práci ve Velké Británii, kde v roce 2015 pracovalo 1 266 českých lékařů. Druhou nejčastější zemí je Německo, kde v roce 2015 pracovalo 1 014 českých lékařů. V Rakousku pak lékařskou pozici vykonávalo 106 českých lékařů.*⁴⁹

Pedagogika, učitelství a sociální péče

U této pracovní pozice využijeme rozšíření datového filtru a porovnáme počty vysokoškolsky vzdělaných absolventů v různých typech studijních programů. Velmi rozdílná data ukazují na určitý vývoj v rámci této pracovní pozice.

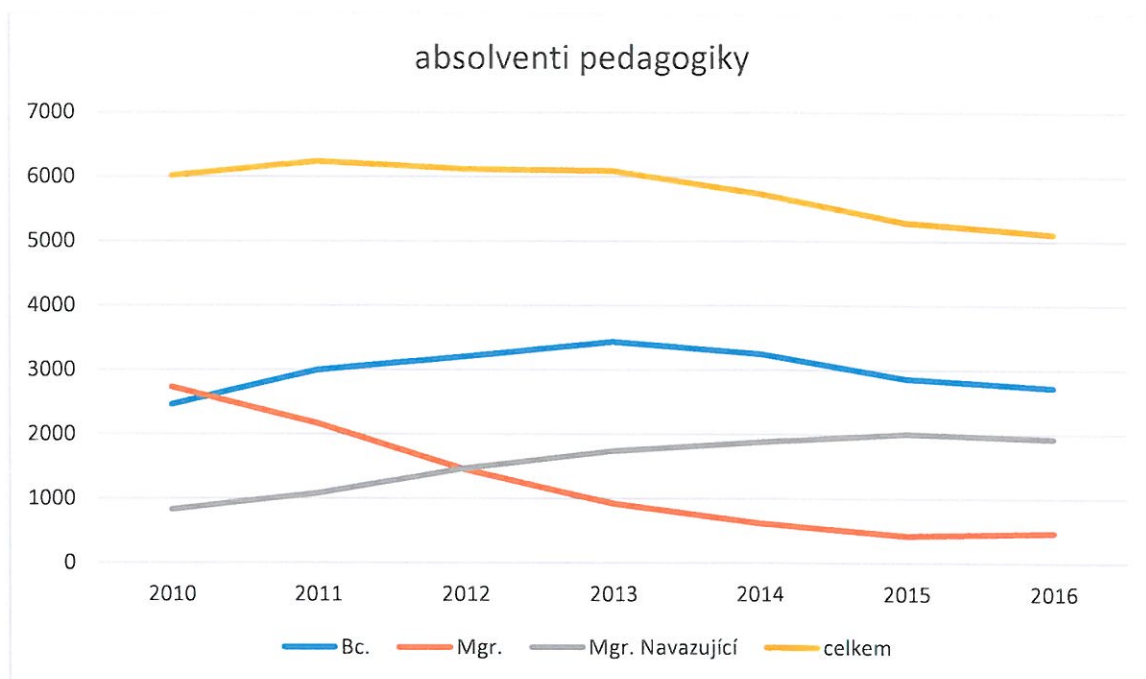
Tabulka 33: Absolventi pedagogika

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Počet absolventů celkem	6016	6254	6138	6202	5746	5303	5130
z toho -Bc.	2458	2996	3204	3432	3248	2861	2719
z toho - Mgr.	2729	2165	1449	922	615	422	465
z toho – navazující Mgr.	826	1079	1468	1837	1875	2004	1927

Zdroj: ročenka 2010 – 2016 Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy

⁴⁹FINANCE.CZ, Kam odchází naši lékaři? Německo, Rusko, nebo Rakousko?.[online].[cit.2017-12-18]. Dostupné <https://www.finance.cz/496527-odchod-ceskych-lekaru/>

Graf 12: Absolventi pedagogiky



Zdroj: ročenka 2010 – 2016 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Z výše uvedených dat je patrný pokles celkového počtu absolventů, a to od roku 2013 do roku 2016, kdy došlo k úbytku z 6 202 absolventů na 5 130 (tj. o 17%). Je tedy zřejmé, že zájem o profesi učitele klesá. Ještě důležitější pokles ale nastal u absolventů, kteří studují celé magisterské studium. Jedná se tedy o absolventy, kteří si tuto profesi vybrali již na střední škole a rozhodli se pro toto studium. Pokles je zde z 2 729 absolventů na 465, tj. o 83%. Toto číslo je alarmující. Naopak nárůst lze sledovat u absolventů, kteří již měli bakalářské studium a navazovali magisterským nebo studovali jen bakalářské studium. U těchto absolventů, ale velká většina již ve školství pracuje a na základě zákonné povinnosti si vysokoškolské vzdělání doplňuje.

Profese učitele je velmi psychicky náročná a bohužel v posledních letech se s rozvíjející technikou a s masivním rozšířením mobilních telefonů objevuje ve školství kyberšikana. Ta se ale netýká jen dětí ale i učitelů. Případy agresivního chování dětí (ale i dospělých rodičů) k učitelům potvrzují výzkumy realizované v Evropě, USA a dalších zemích světa. V národním výzkumu kyberšikany učitelů, který byl proveden Pedagogickou fakultou při Univerzitě Palackého v Olomouci, jsou uvedeny šokující zjištění. *Obětmi některého z projevů kyberšikany se stalo 21,73% (1118 z 5136) oslovených pedagogů. Nejčastější formy kybernetických útoků na učitele jsou verbální útoky realizované*

prostřednictvím mobilního telefonu či internetu (ponižování, urážení, zesměšňování, ztrapňování).⁵⁰ Bohužel i tato situace má neblahý vliv na rozhodování středoškolských studentů o jejich budoucím povolání.

Zdravotníci středoškoláci

Tabulka 34: Absolventi zdravotníci

Rok	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/ 16
Počet absolventů	3295	3069	2324	2264	2201	2007	2039	1863

Zdroj: ročenka 2010 – 2016 Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy

Graf 13: Absolventi zdravotníci



Zdroj: ročenka 2010 – 2016 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

⁵⁰ KOPECKÝ, K., SZOTKOWSKI, R., *Národní výzkum kyberšikany učitelů*. 2016, s. 6.

Z výše uvedených dat je zřejmý markantní pokles absolventů středních škol se zaměřením na zdravotnictví. Jedná se zejména o zdravotnické školy a tudíž o budoucí zdravotní sestry. Pokles je mezi roky 2009 a 2016 vysoký. Z počtu 3 295 absolventů na 1 863, tj. o 1 432 studentů méně, což je úbytek o 43%. Toto číslo je taktéž velmi alarmující. Nedostatek zdravotních sester v nemocnicích, ale i v ambulantní péči, je dlouhodobým a zásadním problémem českého zdravotnictví.

Z dat uvedených v této kapitole jsou zřejmé problémy s personálním obsazením uvedených profesí, *ale vývojem v ČR procházejí také učební obory zakončené výučním listem případně maturitou. Těchto absolventů v posledních letech ubývá, navzdory tomu, že na trhu práce je po nich poptávka. Firmy takové pracovníky velmi často poptávají, a vzhledem k nedostatku některých z těchto oborů, jsou ochotné těmto zaměstnancům i dobře zaplatit.*⁵¹

4.3.2 Změny v roce 2017

Rok 2017 byl rokem plným změn v odměňování zaměstnanců v neziskovém sektoru. Bohužel tyto změny přicházely v průběhu roku, a to není koncepční varianta. Organizace musely několikrát reagovat na změnu svého financování. Profese, kterým byly navýšeny tarifní mzdy, si to určitě zasloužily a pro podporu v zaměstnanosti v těchto oborech to bylo přínosné. Ale koncepčně by se tyto změny měly provádět vždy na začátku kalendářního roku. Pro nastavení financování organizací by to bylo přínosné.

Provedené změny – změna k 1. 7. 2017

Do 30. června byl počet příloh, stupnic platových tarifů, devět (viz přílohy). Od 1. července byl jejich počet snížen na šest. Zaměstnanci s nejnižšími příjmy byli přeřazeni do vyšších příloh stupnic platových tarifů. Od 1. července 2017 byly zrušeny současné přílohy stupnic platových tarifů č. 1 (dělníci, THP v sociálních službách), č. 2 (pracovníci v sociálních službách, sociální pracovníci v zařízeních sociálních služeb) a 5. (zdravotničtí pracovníci Ministerstva obrany atd.). Kategorie zaměstnanců byly převedeny do zbývajících stupnic platových tarifů. Z přílohy č. 1 do přílohy č. 3, z přílohy č. 2. a 5. do

⁵¹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 2003.s.58.

přílohy č. 6. Přílohy č. 3, 4, 6, 7, 8 a 9 zůstaly ve stávající výši, ale došlo k přečíslování a doplnění, na koho se stupnice vztahovaly.

Příloha č. 1 stupnice platových tarifů (do 30. 6. příloha č. 3) se vztahuje na všechny zaměstnance jinde neuvedené, v našem případě na technickohospodářské pracovníky a dělníky v sociálních službách. Těmto zaměstnancům se navýšil platový tarif o 9 %. Dále se vztahuje na THP, dělníky ve zdravotnických zařízeních, u těchto zaměstnanců nedošlo k nárůstu platového tarifu.

Příloha č. 2 (do 30. 6. příloha č. 4) **stupnice platových tarifů** se vztahuje na zaměstnance státu, úředníky (bez nárůstu platového tarifu). Do této skupiny byli mimo jiné zařazeni sociální pracovníci a pracovníci sociálních služeb, kteří byli zaměstnanci územního samosprávného celku zařazenými do obecního úřadu, městského úřadu, magistrátu statutárního města nebo magistrátu územně členěného statutárního města atd.

Příloha č. 3 (do 30. 6. příloha č. 6) **stupnice platových tarifů** se vztahuje na zdravotnické pracovníky jinde neuvedené, například na lékaře v jiných než lůžkových zařízeních, dále se vztahuje na nelékaře. Pro zaměstnance, kteří přešli z přílohy č. 5, bude tato změna znamenat nárůst cca o 9%. U ostatních zaměstnanců, kteří již měli přiznan platový tarif z přílohy č. 6, nedošlo k navýšení platových tarifů. Příloha č. 3 se také vztahovala na pracovníky v sociálních službách nebo sociální pracovníky v zařízeních sociálních služeb, u poskytovatele sociálních služeb, kteří vykonávají činnost v sociálních službách nebo podle zvláštních právních předpisů při pomoci v hmotné nouzi, v sociálně-právní ochraně dětí, ve škole a školském zařízení, ve věznicích, v zařízení pro zajištění cizinců a v azylovém zařízení, nebo sociálním pracovníkem u poskytovatele zdravotních služeb, tyto zaměstnanci měli zvýšeny platové tarify o cca 23,5 %.

Nová příloha č. 4 (do 30. 6. příloha č. 7) **stupnice platových tarifů** se vztahovala na lékaře orgánu sociálního zabezpečení (bez úpravy platového tarifu).

Nová příloha č. 5 (do 30. 6. příloha č. 8) **stupnice platových tarifů** se vztahovala na lékaře nebo zubní lékaře poskytující zdravotní službu u poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče, ve Zdravotnickém zařízení Ministerstva vnitra a ve Vězeňské službě České republiky nebo u poskytovatele zdravotnické záchranné služby toto proběhlo bez úpravy platového tarifu.

Nová příloha č. 6 (do 30. 6. příloha č. 9) **stupnice platových tarifů** se vztahovala na pedagogické pracovníky, ale také bez úpravy platového tarifu.

S nástupem nového ministra zdravotnictví do funkce přichází prohlášení, že jednou z jeho priorit bude navýšení příplatku za noční směny sestřím.

Ve III. skupině šlo nově přiznat zaměstnanci za soustavné poskytování zdravotních služeb zdravotnickými pracovníky vykonávajícími nelékařské zdravotnické povolání bez odborného dohledu střídavě ve třísměnném nebo nepřetržitém provozním režimu u poskytovatelů zdravotních služeb lůžkové péče nebo v pobytových zařízeních sociálních služeb příplatek ve výši 1000 – 5000 Kč.⁵² Jelikož Ministerstvo zdravotnictví České republiky vyhlásilo na toto navýšení dotační program ve výši 2000 Kč. měsíčně na zaměstnance, který splňuje podmínky nařízení vlády, zdravotnická zařízení prakticky navyšovala mzdy o 2000 Kč na zmíněné zaměstnance.

Provedené změny – změna k 1. 11. 2017

V posledních letech se stalo zvykem poskytovat finanční navýšení určité skupině zaměstnanců již od 1. 11. daného roku. Jednalo se o sociální pracovníky, úředníky a další. Vládním nařízením č. 340/2017 se měnilo nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. Protože se opět zvyšovaly platové tarify zaměstnancům, kteří neměli platové tarify hrazené z veřejného zdravotního pojištění, rozdělily se stupnice platových tarifů. To znamenalo, že pro zaměstnance v sociálních službách byly platné jiné stupnice platových tarifů oproti zaměstnancům ve zdravotnictví. Tato změna však platila pouze do 31. prosince 2017, od 1. ledna roku 2018 došlo opět ke změně a sloučení.

Příloha č. 1 Stupnice platových tarifů platila pro technickohospodářské pracovníky (THP), dělníky v sociálních službách, platové tarify byly proti předchozímu období navýšeny o 10 %.

⁵² Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče, Úprava platových tarifů od 1. 7. 2017. [online].[2018-01-20]. dostupné <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/zmeny-odmenovani-od-1-7-2017.aspx>

Příloha č. 2 Stupnice platových tarifů platila pro THP a D ve zdravotnictví, proti předchozímu období nedošlo k navýšení platových tarifů.

Příloha č. 3 Stupnice platových tarifů pro „úředníky podle zákoníku práce“ územního samosprávného celku, u těchto pracovníků byly platové tarify proti předchozímu období navýšeny o 10 %.

Příloha č. 4 Stupnice platových tarifů zdravotnických pracovníků u poskytovatele zdravotních služeb a v zařízení sociálních služeb. Proti předchozímu období u těchto pracovníků nedošlo k navýšení platových tarifů.

Příloha č. 5 Stupnice platových tarifů pracovníků sociálních služeb a sociálních pracovníků v sociálních službách. Sociální pracovníci u poskytovatele zdravotních služeb. Platové tarify byly proti předchozímu období navýšeny o 10 %.

Příloha č. 6 Stupnice lékařů, zubních lékařů u poskytovatele zdravotních služeb. Zde proběhla zásadní změna pro lékaře v nelůžkových zdravotnických zařízeních a lékaře orgánů sociálního zabezpečení: pro tyto lékaře došlo ke srovnání platových tarifů na úroveň lékařů v lůžkových zařízeních. Jejich platové tarify se zvýšily, a to pro lékaře v nelůžkových zařízeních o 26 % a pro lékaře orgánů sociálního zabezpečení o 9 %.

Pro lékaře u poskytovatelů zdravotních služeb lůžkové péče, ZZS nedošlo k navýšení platových tarifů.

Příloha č. 7 Stupnice pedagogických pracovníků. Platové tarify byly proti předchozímu období navýšeny o 15%.

Provedené změny - změna k 1. 1. 2018

Pro zaměstnance ve veřejných službách a správě nabylo od 1. ledna účinnosti nové nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Tímto nařízením vlády bylo zrušeno nařízení vlády č. 564/2006 Sb. Navýšení platových tarifů se od 1. ledna 2018 dočkali zaměstnanci, jejichž platy jsou finančně kryty ze zdrojů veřejného zdravotního pojištění, současně došlo ke sloučení některých stupnic

platových tarifů. Ostatní podmínky pro přiznání platové třídy, platového stupně, platového tarifu jsou beze změny. Nemění se ani výše a podmínky pro přiznání příplatků.⁵³

Příloha č. 1 Stupnice platových tarifů platí pro technickohospodářské pracovníky (THP), dělníky (D) v sociálních službách, nedošlo proti předchozímu období k navýšení platových tarifů. Stupnice platových tarifů platí také pro THP a D ve zdravotnictví, oproti předchozímu období jsou platové tarify navýšeny o 10 %.

Příloha č. 2 Stupnice platových tarifů pro „úředníky podle zákoníku práce“ územního samosprávného celku, zde nedošlo proti předchozímu období k navýšení platových tarifů.

Příloha č. 3 Stupnice platových tarifů zdravotnických pracovníků poskytujících zdravotní služby, těmto zaměstnancům byl proti předchozímu období navýšen platový tarif o 10 %. Stupnice platových tarifů pracovníků sociálních služeb a sociálních pracovníků v sociálních službách. Sociální pracovníci u poskytovatele zdravotních služeb. Proti předchozímu období zde nedošlo k navýšení platových tarifů.

Příloha č. 4 Stupnice platových tarifů pro lékaře a zubní lékaře, proti předchozímu období zaměstnancům byly navýšeny platové tarify o 10 %.

Příloha č. 5 Stupnice pedagogických pracovníků. Proti předchozímu období nedošlo u těchto pracovníků k navýšení platových tarifů.

Přílohy č. 1 – 5 jsou přiloženy v přílohách diplomové práce pro meziroční srovnání.

Pro lepší orientaci je přiložena srovnávací tabulka pro hodnocené profese s platovým ohodnocením k 1. 1. 2017 a 1. 1. 2018 s meziročním nárůstkem.

⁵³ Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče, Úprava platových tarifů od 1. 1. 2018. [online]. [2018-01-20]. dostupné <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/3-11-2017-uprava-platovych-tarifu-od-1-11-2017-a-1-1-2018.aspx>

Tabulka 35: Meziroční porovnání profesí v 11 platové třídě

	Lékař	Fyzioterapeut	Soc. pracovník	Učitel
Tarifní mzda k 1. 1. 2017	27 110	21 050	17 060	22 140
Tarifní mzda k 1. 1. 2018	29 830	23 160	23 160	25 470
Nárůst (%)	10	10	35	15

Zdroj Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. a č. 341/2017 Sb.

Z výše uvedených dat je zřejmé navýšení platových tarifů u všech pracovníků ve zdravotnictví o 10 %, ve školství o 15% a zásadní navýšení u pracovníků v sociální sféře o 35%.

Tabulka 36: Meziroční porovnání profesí v 8. platové třídě

	Zdravotní sestra
Tarifní mzda k 1. 1. 2017	16 470
Tarifní mzda k 1. 1. 2018	18 120 + 2000 zvláštní příplatek
Nárůst (%)	22

Zdroj Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. a č. 341/2017 Sb.

U zdravotních sester došlo k vyššímu navýšení než u ostatních pracovníků ve zdravotnictví, a to o 2000 Kč. v rámci příplatku za směnný provoz.

Tabulka 37: Meziroční porovnání pracovníků v 5. platové třídě

	Sanitář	Pracovník v soc. službách	Kuchař (ostatní provozní prac.)
Tarifní mzda k 1. 1. 2017	12 910	10 470	11 000
Tarifní mzda k 1. 1. 2018	14 210	14 210	12 100
Nárůst (%)	10	35	10

Zdroj Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. a č. 341/2017 Sb.

Pro relevantní porovnání nárůstu tarifní mzdy je správné tato data porovnat s nárůstem průměrné mzdy v ČR. Průměrná mzda v ČR byla v prvním čtvrtletí roku 2017 ve výši 27 889 Kč. Zatím jsou známá přesná čísla za 3. čtvrtletí roku 2017- průměrná mzda byla 29 050 Kč., tj. nárůst oproti stejnému období roku 2016 o 6,8%. Dle odhadu ekonomů bude tento trend pokračovat i do konce roku 2017. Můžeme tedy počítat s nárůstem okolo 7% oproti 1. čtvrtletí roku 2017. Dle tohoto předpokladu bude průměrná mzda v prvním čtvrtletí 2018 ve výši **29 850 Kč**. Rozdíl mezi tarifní mzdou sledovaných pracovníků a průměrnou mzdou v ČR se meziročně zmenšil, ale i při započtení cca 10% osobního ohodnocení pracovníků výše průměrné mzdy dosahují pouze lékaři.

5. Zhodnocení výsledků a doporučení

V praktické části diplomové práce byly pro následné analytické potřeby podrobně popsány pracovní pozice jednotlivých vybraných profesí v neziskových organizacích. Členění těchto profesí bylo dle pracovního zařazení s ohledem na typ vzdělání. O každé profesi bylo podrobně sděleno její zaměření, povinnosti a odpovědnost za provedenou práci. Toto je důležité pro porovnání finančního ohodnocení a náročnost jednotlivých profesí.

Vybrané profese s vysokoškolským vzděláním:

Lékař

Fyzioterapeut

Sociální pracovník

Učitel

Úředník – referent zaměstnanosti

Vybrané profese se středoškolským vzděláním:

Zdravotní sestra

Provozní technik

Sociální pracovník

Vychovatel

Referent školství, výchovy a vzdělávání

Vybrané profese bez maturitního vzdělání:

Sanitář

Kuchař ve zdravotnickém zařízení

Pracovník v sociálních službách

Školník

Referent společné státní správy a samosprávy

Následně byla porovnána hrubá mzda dle jednotlivých profesí s průměrnou mzdou v ČR.

Porovnání viz níže tabulka a grafické znázornění.

Tabulka 38: Souhrn hrubé mzdy

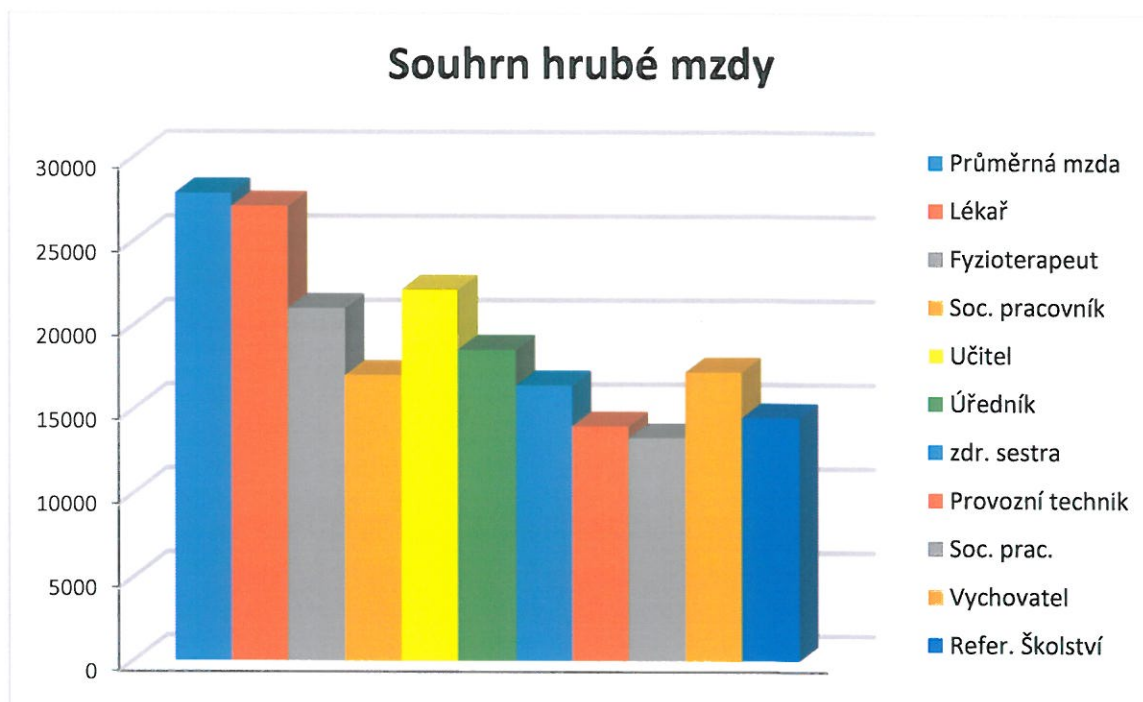
Profese	Hrubá mzda	Průměrná mzda k 1. 1. 2017 v ČR	Porovnání v %
Lékař	27 110	27 889	97%
Fyzioterapeut	21 050	27 889	75%
Sociální pracovník	17 060	27 889	61%
Učitel	22 140	27 889	79%
Úředník	18 590	27 889	67%
Zdravotní sestra	16 470	27 889	59%
Provozní technik	14 040	27 889	50%
Sociální pracovník	13 360	27 889	48%
Vychovatel	17 260	27 889	62%
Referent školství	14 540	27 889	52%
Sanitář	12 910	27 889	46%
Kuchař ve zdr. zař.	11 000	27 889	39%
Prac. v soc služ.	10 470	27 889	38%
Školník	10 060	27 889	36%
Referent st. správy	11 390	27 889	41%

Zdroj: Data z nařízení vlády č. 316/2016

Bohužel výsledek byl velmi špatný, průměrné mzdě se přiblížila jen profese lékaře.

Z provedené analýzy bylo zřejmé, že nejlépe ohodnoceni jsou pracovníci ve zdravotnictví a nejhůře v sociálních službách.

Graf 14: Souhrn hrubé mzdy



Zdroj: Data z nařízení vlády č. 316/2016

Následně bylo provedeno dotazníkové šetření ve vybraných neziskových organizacích. V dotazníku byly požadovány tyto odpovědi. Požadovaný a skutečný stav personálu na dané profese. Počet odchodů a nástupů za dané období a počet dnů neobsazeného místa dané profese.

Vybrané organizace

Gerontologické centrum – zdravotnické a sociální služby

Česká alzheimerovská společnost – sociální služby

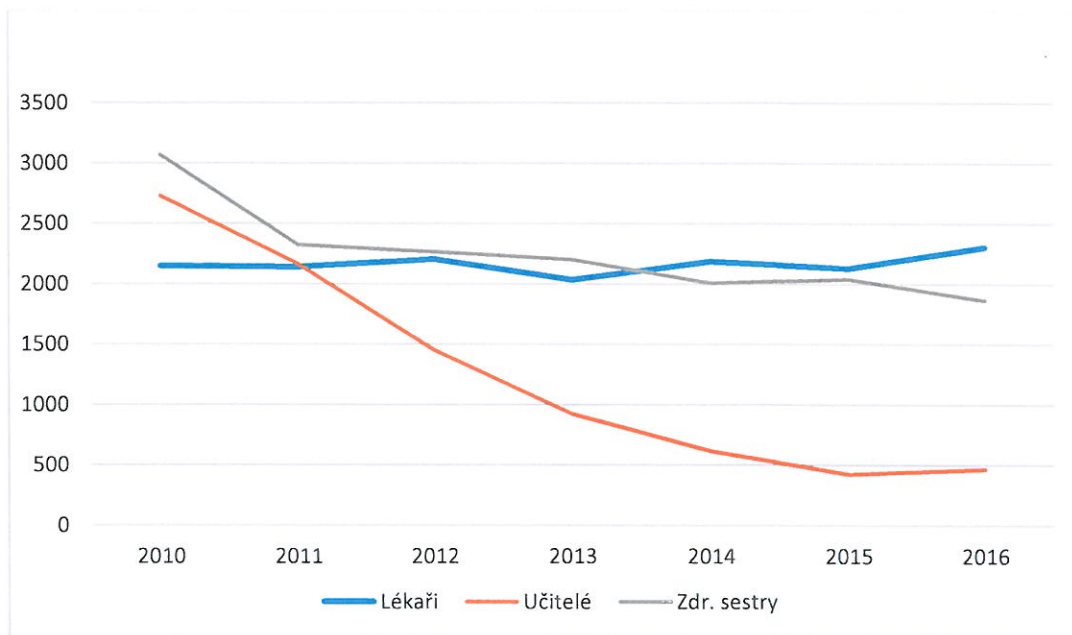
Střední odborná škola technická a zahradnická – středoškolské vzdělávání

Základní škola - základní vzdělání.

Z této analýzy, která byla prováděna za roky 2015 – 2017 je zřejmé, že zásadní problém s fluktuací a doplňování zaměstnanců byl ve zdravotnictví na pozici sanitář (fluktuace 29% a doba neobsazeného místa 118 dní) v sociálních službách na pozici terénní asistentky kde byla fluktuace až 80% a volná pozice 105 dní. U ostatních organizací nebyly zjištěny tak zásadní nedostatky personálu na jednotlivých pozicích. Bohužel celorepublikové statistické čísla nám ukazují velmi špatnou situaci i na těchto pozicích.

Pro komplexní představu o tomto problému nás diplomová práce seznámila s počty absolventů jednotlivých posuzovaných profesí.

Graf 15: Souhrn počty absolventů



Zdroj: ročenka 2010 – 2016 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

U lékařů jsou jen mírné výkyvy zapříčiněné populačními změnami. U učitelů, kde jsme použili data vzdělávání pedagogů po střední škole v magisterském studiu je situace alarmující, pokles je o 83%. A u zdravotních sester je bohužel také znatelný pokles absolventů.

U výše posuzovaných profesí proběhlo v průběhu roku 2017 postupné navyšování platových tarifů. U lékařů o 10%, u zdravotních sester u lůžka o 22% a u učitelů o 15 %. Průměrná mzda v ČR ale meziročně stoupla o 7%. Toto navýšení nevyřešilo dlouhodobý problém podhodnocení těchto profesí na trhu práce.

Pokud bychom chtěli, vyřešit nedostatek kvalitních pracovníků v neziskových organizacích musí se finanční ohodnocení těchto profesí ještě vylepšit, aby bylo konkurenční se soukromým výrobním sektorem. Ale současně se musí vylepšit prestiž těchto profesí a to hlavně v očích budoucích studentů těchto oborů. Je velmi důležité získat větší počet studentů, protože musíme bohužel počítat, že ne všichni absolventi budou tuto profesi vykonávat. A nemalé procento absolventů podlehne lákadlu práce v zahraničí a na našem trhu práce bude chybět.

6. Závěr

Hlavním cílem diplomové práce bylo seznámení s problematikou zaměstnávání osob v neziskovém sektoru, posouzení diferenciací v ohodnocování pracovníků v NO dle typu NO. Vygenerování problematických pracovních pozic, posouzení fluktuace. Posouzení vlivu výše minimální a průměrné mzdy při ohodnocení pracovníků. Diplomová práce podává ucelené informace o této problematice. Věnuje se podrobněji trhu práce a s tím související problematice nezaměstnanosti, jejími druhy a zabývá se také politikou nezaměstnanosti státu. Částečně se také zmiňuje o problematice řízení lidských zdrojů, která s tímto tématem také souvisí. V další části nás seznamuje s neziskovými organizacemi, jaké jsou druhy a funkce NO a hlavně se zaměřuje na systém odměňování, což je pro téma diplomové práce stěžejní. Podrobněji informuje o dualismu v ohodnocování zaměstnanců v neziskovém sektoru.

Praktická část se nejprve věnuje podrobnému popsání vybraných pracovních pozic, jejich pracovní náplní a odpovědností za svou práci v daném oboru. Následně je porovnáváno platového ohodnocení zaměstnanců z těchto profesí se stejným typem vzdělání. Výsledkem tohoto porovnání je stav, kdy jsou nejlépe odměňováni zaměstnanci ve zdravotnictví, ale ani jejich průměrný výdělek nedosáhne průměrné mzdy v České republice. Jedině plat lékařů se průměrné mzdě částečně vyrovná. Naopak nejhorší ohodnocení je v sociálních službách. Dále je v diplomové práci posuzována fluktuace a problematika nedostatku zaměstnanců u vybraných neziskových organizací. U daných zdravotnických profesí neprobíhá až tak zásadní fluktuace. Největší problém s obsazením a udržením zaměstnanců je na pozici sanitář. V sociálních službách je zásadnější problém u terénních služeb hlavně v osobní asistenci. Zde je fluktuace až 80 % a obsadit uvolněnou pozici je velký problém. V posuzovaných organizacích ve školství je větší problém s fluktuací zaměstnanců na střední škole, ale vždy se daří obsadit uvolněné pedagogické i nepedagogické místo. Tento stav je porovnáván s celorepublikovým stavem, který je dle dostupných statistických údajů horší.

Poslední analýza se týká oblíbenosti jednotlivých profesí u studentů, budoucích zaměstnanců. Práce porovnává počet absolventů škol v posledních deseti letech a trend, kam tyto počty směřují. Bohužel tato analýza potvrdila zásadní úbytek absolventů pedagogických škol, kteří studují celé magisterské studium – absolventi středních škol. Vysoký pokles je i u absolventů středních zdravotnických škol (zdravotních sester). Jediné porovnání, které

nekončí poklesem, jsou absolventi vysokých zdravotnických škol. Nedostatek lékařů není tedy problém vysokých škol, ale pravděpodobně v odchodu těchto pracovníků do zahraničí. Poslední část praktické práce nás seznamuje s legislativními změnami v roce 2017. V tomto roce došlo v několika fázích k navýšení platového tarifu ve státní správě, kam neziskové organizace patří. Nejvíce se navýšily platy v sociální sféře. Jelikož se v průběhu roku postupně zvedala i průměrná mzda tyto změny nijak zásadně nepřinesly zmenšení propadu platů těchto vybraných skupin zaměstnanců a průměrné mzdy.

Problematika zaměstnávání osob v neziskovém sektoru je velmi ožehavým tématem. Do tohoto sektoru národního hospodářství totiž patří zdravotnictví, sociální služby, školství a další důležité segmenty. Ale právě zmíněné služby jsou velmi bedlivě sledovány veřejností. Péče o zdraví, sociální péče o postižené občany a vzdělávání jsou nezastupitelné služby, které jsou pro kvalitu života obyvatel velice důležité. Diplomová práce nastínila problematiku personální složitosti v organizacích, které tyto služby poskytují. Je velmi důležité neustále připomínat obtížnost těchto profesí. Aby nebyl nedostatek pracovníků v těchto oborech, je důležité, aby vláda včas a pravidelně valorizovala platy těchto zaměstnanců. Neméně důležitá je i prestiž těchto profesí ve společnosti a u budoucích zaměstnanců. Pokud tyto aspekty budou v souladu, nedostatek zaměstnanců v tomto sektoru se již nebude zvyšovat. Nedostatek zaměstnanců v těchto oborech by mohl způsobit fatální následky.

7. Použité zdroje

7.1 Knižní zdroje

1. ALINČE, František, TOMŠÍ, Ivan. *Katalog prací ve veřejných službách a správě: katalog správních činností: zařazování zaměstnanců a státních zaměstnanců do platových tříd*. Olomouc: ANAG, 2003. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-960-1.
2. ANDREAUS, Michele, COSTA, Erica, PARKER, Lee,. *Accountability and Social Accounting for Social and Non- profit Organization*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited. 2014. ISBN 978-1784-410-056
3. BAČUVČÍK, Radim. *Marketing neziskových organizací*. Zlín: VeRBuM, 2011. ISBN 978-80-87500-01-9.
4. BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-7380-245-5
5. BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, SVOBODA, Roman. *Mikroekonomie: teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-453-4.
6. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.
7. DOHNALOVÁ, Marie, DEVEROVÁ, Lenka, LEGNEROVÁ, Kateřina, POSPÍŠILOVÁ, Tereza. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-060-9.
8. DUBEN, Rostislav. *Neziskový sektor v ekonomice a společnosti*. Praha: Codex, 1996. ISBN 80-859-6319-1.
9. KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

10. KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
11. KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.
12. VÁCLAVKOVÁ, Lucie. *Specifika řízení lidských zdrojů v malých a středních podnicích a neziskových organizacích: výzkumná zpráva z projektu IGA 18/05*. Praha: Oeconomica, 2007. ISBN 978-80-245-1186-3.
13. KOPECKÝ, Kamil, SZOTKOWSKI, René. *Národní výzkum kyberšikany učitelů*. Olomouc: Universita Palackého v Olomouci, 2016
14. KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
15. MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.
16. PRŮCHA, Jan, WALTEROVÁ, Eliška, MAREŠ, Jiří. *Pedagogický slovník*. 7., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0403-9.
17. SALAMON, Lester, ANHEIER, M. Helmut K. *Defining the nonprofit sector: a cross-national analysis*. New York: Manchester University Press, 1997. ISBN 0719049024.
18. STEJSKAL, Jan, KUVÍKOVÁ, Helena, MAŤÁTKOVÁ, Kateřina. *Neziskové organizace*. Praha: Wolters Kluwer, 2012. ISBN 978-80-7357-973
19. ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

7.2 Internetové zdroje

1. www.czso.cz: Český statistický úřad, www.czso.cz [online] cit [2017-10-04] dostupné z https://www.czso.cz/csu/czso/prace_a_mzdy_prace
2. www.vlada.cz: Vláda České republiky, www.vlada.cz [online] cit [2017-02-05] dostupné z <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/VLIV-MINIMALNI-MZDY-NA-NEZAMESTNANOST-V-CR.pdf>
3. www.kurzy.cz: Kurzy CZ, www.kurzy.cz [online] cit [2017-20-04] dostupné z <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/mzdy/>
4. www.avizo.cz: AVÍZO.CZ, www.avizo.cz [online] cit [2017-10-05] dostupné z <https://www.avizo.cz/blog/minimalni-mzda/>
5. www.msmt.cz: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, www.msmt.cz [online] cit [2017-12-15] Dostupné http://dsia.uiv.cz/vystupy/vu_vs_f4.html
6. www.msmt.cz: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, www.msmt.cz [online] cit [2017-12-15] Dostupné <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>
7. www.finance.cz: Finance.CZ, www.finance.cz [online] cit [2017-12-17] dostupné <https://www.finance.cz/496527-odchod-ceskych-lekaru/>
8. www.novinky.cz: Novinky cz, www.novinky.cz [online] cit [2017-12-18] dostupné <https://www.novinky.cz/kariera/413399-ucitele-jsou-nedostatkovym-zbozim.html>
9. www.denik.cz: Deník.cz, www.denik.cz [online] cit [2017-12-18] dostupné <https://www.denik.cz/ekonomika/situace-ve-skolstvi-stale-horsi-20170831.html>
10. www.cmkos.cz: Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče, www.cmkos.cz [online] cit. [2018-01-20] dostupné <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/zmeny-odmenovani-od-1-7-2017.aspx>
11. www.cmkos.cz: Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče, www.cmkos.cz [online] cit. [2018-01-20] dostupné <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/3-11-2017-uprava-platovych-tarifu-od-1-11-2017-a-1-1-2018.aspx>

7.3 Zákony a předpisy

1. Česko. Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě ve znění pozdějších předpisů nařízení vlády 316/2016 ze dne 12. 9. 2016
2. Česko. Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě ve znění pozdějších předpisů nařízení vlády 381/2010 ze dne 07. 12. 2012
3. Česko. Zákon č. 250/2000 o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů ze dne 7. 7. 2000
4. Česko. Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě ve znění pozdějších předpisů nařízení vlády 224/2014 ze dne 15. 10. 2014
5. Česko. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce ze dne 21. 04. 2006
6. Česko. Zákon č. 435/2004 Zákon o zaměstnanosti ze dne 13. 05. 2004
7. Česko. Nařízení vlády č. 340/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.
8. Česko. Nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

8. Přílohy

Seznam příloh

Příloha 1: Platové tarify THP a dělníci od 1.1.2017	97
Příloha 2: Platové tarify sociální pracovník od 1. 1. 2017.....	98
Příloha 3: Platové tarify THP a dělníci ve zdravotnictví od 1.1.2017	99
Příloha 4: Platové tarify úředníci od 1. 1.	100
Příloha 5: Platové tarify zdravotníci vojáci a policie od 1.1.2017.....	101
Příloha 6: Platové tarify zdravotníci od 1. 1. 2017	102
Příloha 7: Platové tarify lékař sociálního zabezpečení od 1. 1. 2017	103
Příloha 8: Lékaři od 1. 1. 2017	104
Příloha 9: Platové tarify pedagogové od 1. 1. 2017.....	105
Příloha 10: THP pracovníci od 1. 1. 2018	106
Příloha 11: úředníci, platná od 1. 1. 2018.....	107
Příloha 12: Zdravotní a sociální pracovníci, od 1. 1. 2018.....	108
Příloha 13: Lékaři, zubní lékaři od 1. 1. 2018	109
Příloha 14: Pedagogičtí pracovníci od 1. 1. 2018	110

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 1 (v Kč měsíčně) od 1. 11. 2016
Základní tabulka – THP a dělníci nikde jinde neuvedení

Příloha 1: Platové tarify THP a dělníci od 1.1.2017

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	7 270	7 900	8 550	9 270	10 060	10 910	11 840	12 840	13 920	15 120	16 400	17 780	19 270	20 910	22 710	24 620
2	do 2 let	7 540	8 180	8 880	9 620	10 440	11 320	12 280	13 320	14 460	15 680	17 020	18 450	20 010	21 710	23 560	25 550
3	do 4 let	7 830	8 490	9 220	9 990	10 850	11 750	12 740	13 830	15 000	16 280	17 660	19 150	20 770	22 530	24 470	26 510
4	do 6 let	8 130	8 810	9 570	10 370	11 260	12 200	13 230	14 360	15 580	16 900	18 330	19 870	21 540	23 370	25 390	27 510
5	do 9 let	8 440	9 150	9 940	10 760	11 670	12 650	13 730	14 890	16 170	17 550	19 020	20 620	22 360	24 250	26 340	28 550
6	do 12 let	8 760	9 490	10 310	11 180	12 120	13 140	14 240	15 460	16 770	18 200	19 750	21 400	23 210	25 170	27 340	29 620
7	do 15 let	9 090	9 870	10 700	11 600	12 590	13 630	14 790	16 030	17 400	18 890	20 490	22 210	24 080	26 130	28 370	30 740
8	do 19 let	9 440	10 250	11 100	12 030	13 070	14 150	15 340	16 640	18 060	19 600	21 260	23 040	24 990	27 110	29 430	31 900
9	do 23 let	9 790	10 630	11 540	12 500	13 560	14 690	15 940	17 280	18 760	20 360	22 060	23 900	25 930	28 130	30 550	33 100
10	do 27 let	10 170	11 030	11 960	12 960	14 080	15 240	16 550	17 930	19 460	21 130	22 910	24 820	26 910	29 190	31 680	34 360
11	do 32 let	10 560	11 470	12 420	13 450	14 610	15 810	17 190	18 610	20 190	21 930	23 760	25 770	27 930	30 290	32 890	35 650
12	nad 32 let	10 960	11 900	12 900	13 970	15 160	16 400	17 830	19 310	20 960	22 750	24 660	26 730	28 980	31 440	34 130	36 990

Zdroj: Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. příloha č. 1

Sociální pracovník, pracovník v sociálních službách
(§ 109, 116 z. č. 108/2006 Sb.)

v zařízení sociálních služeb u poskytovatele soc. služeb, který vykonává činnost v soc. službách nebo podle zvláštních právních předpisů při pomoci v hmotné nouzi, v sociálně-právní ochraně dětí, ve školách a školských zařízeních, ve věznicích, v zařízeních pro zajištění cizinců a v azylových zařízeních nebo sociální pracovník u poskytovatele zdravotních služeb, pokud není uvedeno jinak

Příloha 2: Platové tarify sociální pracovník od 1. 1. 2017

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	7 580	8 210	8 900	9 650	10 470	11 350	12 320	13 360	14 480	15 730	17 060	18 500	20 050	21 750	23 620	25 610
2	do 2 let	7 850	8 510	9 240	10 020	10 850	11 780	12 770	13 850	15 040	16 310	17 710	19 190	20 820	22 590	24 510	26 580
3	do 4 let	8 150	8 830	9 590	10 400	11 290	12 220	13 260	14 390	15 600	16 940	18 370	19 920	21 610	23 440	25 450	27 580
4	do 6 let	8 460	9 170	9 960	10 790	11 700	12 690	13 760	14 930	16 220	17 590	19 070	20 670	22 410	24 320	26 400	28 620
5	do 9 let	8 780	9 520	10 340	11 200	12 140	13 160	14 280	15 490	16 820	18 260	19 780	21 450	23 270	25 220	27 400	29 710
6	do 12 let	9 120	9 870	10 740	11 630	12 620	13 680	14 820	16 070	17 450	18 940	20 540	22 260	24 140	26 180	28 440	30 820
7	do 15 let	9 460	10 270	11 130	12 070	13 090	14 170	15 400	16 680	18 100	19 660	21 310	23 090	25 050	27 180	29 500	31 960
8	do 19 let	9 820	10 660	11 550	12 520	13 600	14 720	15 970	17 320	18 790	20 400	22 120	23 970	25 990	28 200	30 600	33 180
9	do 23 let	10 190	11 060	12 010	13 000	14 110	15 270	16 580	17 980	19 500	21 180	22 960	24 870	26 970	29 250	31 780	34 430
10	do 27 let	10 570	11 490	12 440	13 480	14 640	15 850	17 220	18 650	20 240	21 970	23 820	25 820	27 990	30 350	32 960	35 740
11	do 32 let	10 990	11 920	12 930	14 000	15 200	16 450	17 880	19 360	21 000	22 800	24 720	26 810	29 050	31 520	34 200	37 080
12	nad 32 let	11 390	12 380	13 420	14 530	15 770	17 060	18 550	20 090	21 810	23 660	25 650	27 800	30 140	32 700	35 500	38 470

Zdroj: Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. příloha č. 2

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 3 (v Kč měsíčně) od 1. 1. 2017
Základní tabulka THP a dělníci – poskytovatel zdravotních služeb

Příloha 3: Platové tarify THP a dělníci ve zdravotnictví od 1. 1. 2017

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	7 960	8 640	9 370	10 140	11 000	11 940	12 940	14 040	15 230	16 540	17 930	19 450	21 080	22 870	24 840	26 930
2	do 2 let	8 240	8 950	9 710	10 530	11 410	12 380	13 440	14 560	15 820	17 150	18 620	20 190	21 880	23 740	25 780	27 940
3	do 4 let	8 570	9 300	10 080	10 930	11 860	12 840	13 940	15 130	16 410	17 810	19 320	20 950	22 720	24 630	26 760	29 000
4	do 6 let	8 890	9 640	10 480	11 350	12 310	13 340	14 470	15 690	17 040	18 480	20 050	21 740	23 570	25 570	27 770	30 090
5	do 9 let	9 220	10 010	10 860	11 760	12 780	13 830	15 010	16 300	17 680	19 200	20 790	22 540	24 460	26 530	28 800	31 230
6	do 12 let	9 590	10 380	11 280	12 230	13 260	14 380	15 590	16 910	18 350	19 930	21 600	23 410	25 380	27 540	29 900	32 410
7	do 15 let	9 940	10 800	11 710	12 690	13 770	14 910	16 170	17 540	19 050	20 670	22 410	24 290	26 340	28 570	31 020	33 620
8	do 19 let	10 320	11 210	12 140	13 160	14 280	15 470	16 790	18 200	19 760	21 440	23 250	25 210	27 340	29 660	32 190	34 890
9	do 23 let	10 720	11 630	12 610	13 680	14 840	16 060	17 430	18 890	20 510	22 270	24 140	26 150	28 360	30 770	33 410	36 210
10	do 27 let	11 110	12 070	13 080	14 180	15 390	16 670	18 100	19 610	21 290	23 100	25 050	27 140	29 440	31 930	34 650	37 570
11	do 32 let	11 540	12 530	13 580	14 710	15 980	17 300	18 790	20 350	22 080	23 970	26 000	28 180	30 540	33 140	35 970	38 990
12	nad 32 let	11 980	13 020	14 120	15 270	16 580	17 930	19 510	21 110	22 930	24 890	26 980	29 240	31 700	34 380	37 330	40 460

Zdroj: Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. příloha č. 3

**Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 4 (v Kč měsíčně) od 1. 11. 2016
„Úřednická“ dle zákoníku práce**

Příloha 4: Platové tarify úředníci od 1. 1.

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	8 240	8 950	9 700	10 510	11 390	12 350	13 400	14 540	15 780	17 100	18 590	20 140	21 830	23 700	25 710	27 910
2	do 2 let	8 540	9 280	10 060	10 910	11 850	12 830	13 900	15 100	16 360	17 750	19 280	20 890	22 670	24 580	26 690	28 960
3	do 4 let	8 860	9 640	10 440	11 320	12 290	13 310	14 430	15 670	16 990	18 430	20 040	21 690	23 520	25 520	27 700	30 040
4	do 6 let	9 190	10 000	10 850	11 750	12 760	13 820	14 980	16 270	17 630	19 130	20 780	22 490	24 400	26 480	28 740	31 180
5	do 9 let	9 560	10 380	11 260	12 200	13 240	14 350	15 550	16 890	18 300	19 850	21 560	23 350	25 320	27 470	29 820	32 350
6	do 12 let	9 930	10 770	11 670	12 650	13 740	14 880	16 140	17 540	18 980	20 590	22 380	24 230	26 280	28 500	30 940	33 560
7	do 15 let	10 300	11 200	12 120	13 140	14 250	15 450	16 730	18 190	19 720	21 380	23 230	25 150	27 270	29 590	32 110	34 820
8	do 19 let	10 690	11 610	12 590	13 630	14 800	16 020	17 360	18 880	20 460	22 180	24 100	26 110	28 300	30 700	33 340	36 140
9	do 23 let	11 090	12 040	13 070	14 150	15 360	16 630	18 020	19 590	21 220	23 020	25 000	27 090	29 360	31 870	34 600	37 500
10	do 27 let	11 530	12 520	13 560	14 690	15 950	17 270	18 690	20 340	22 030	23 880	25 940	28 110	30 480	33 070	35 910	38 900
11	do 32 let	11 950	12 970	14 080	15 240	16 560	17 920	19 420	21 120	22 870	24 800	26 920	29 170	31 620	34 320	37 260	40 390
12	nad 32 let	12 410	13 470	14 610	15 810	17 200	18 600	20 150	21 920	23 730	25 740	27 950	30 270	32 820	35 610	38 650	41 910

Zdroj: Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. příloha č. 4

**Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 5 (v Kč měsíčně) od 1. 11. 2016
Zdravotnická – pro zdravotnické zařízení Ministerstva obrany, které není příspěvkovou organizací, Letecká záchranná služba Armády
ČR, zdravotnické zařízení Ministerstva vnitra a Vězeňské služby**

Příloha 5: Platové tarify zdravotníci vojáci a policie od 1.1.2017

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída													
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	do 1 roku	9 260	10 040	10 880	11 810	12 790	13 870	15 060	16 330	17 710	19 230	20 850	22 600	24 530	26 620
2	do 2 let	9 610	10 420	11 300	12 270	13 290	14 400	15 630	16 950	18 370	19 950	21 630	23 470	25 450	27 640
3	do 4 let	9 980	10 810	11 720	12 720	13 770	14 940	16 230	17 590	19 090	20 740	22 450	24 350	26 410	28 680
4	do 6 let	10 350	11 240	12 170	13 200	14 320	15 510	16 850	18 260	19 810	21 510	23 290	25 260	27 410	29 750
5	do 9 let	10 750	11 650	12 630	13 710	14 850	16 100	17 490	18 940	20 540	22 320	24 170	26 210	28 440	30 870
6	do 12 let	11 150	12 090	13 100	14 220	15 410	16 700	18 150	19 640	21 310	23 170	25 090	27 200	29 510	32 040
7	do 15 let	11 590	12 560	13 610	14 760	15 990	17 320	18 840	20 420	22 130	24 040	26 040	28 240	30 630	33 240
8	do 19 let	12 020	13 040	14 110	15 320	16 590	17 980	19 550	21 180	22 960	24 940	27 020	29 300	31 780	34 500
9	do 23 let	12 460	13 520	14 660	15 910	17 230	18 650	20 270	21 970	23 830	25 880	28 040	30 390	32 990	35 820
10	do 27 let	12 950	14 040	15 200	16 520	17 880	19 360	21 050	22 800	24 740	26 860	29 090	31 550	34 230	37 170
11	do 32 let	13 430	14 560	15 780	17 140	18 550	20 110	21 860	23 680	25 660	27 860	30 200	32 730	35 530	38 560
12	nad 32 let	13 950	15 130	16 360	17 800	19 240	20 860	22 690	24 560	26 650	28 930	31 330	33 980	36 870	40 010

Zdroj: Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. příloha č. 5

**Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 6 (v Kč měsíčně) od 1. 1. 2017
Zdravotnická – u poskytovatele zdravotních služeb a v zařízení sociálních služeb**

Příloha 6: Platové tarify zdravotníci od 1. 1. 2017

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída													
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	do 1 roku	10 120	10 980	11 900	12 910	13 990	15 170	16 470	17 870	19 360	21 050	22 800	24 710	26 830	29 110
2	do 2 let	10 520	11 390	12 360	13 420	14 520	15 750	17 090	18 540	20 090	21 830	23 650	25 670	27 830	30 220
3	do 4 let	10 920	11 820	12 820	13 920	15 070	16 340	17 750	19 240	20 870	22 690	24 570	26 640	28 900	31 370
4	do 6 let	11 320	12 290	13 300	14 450	15 650	16 970	18 420	19 970	21 660	23 520	25 470	27 630	29 980	32 540
5	do 9 let	11 750	12 750	13 810	14 990	16 240	17 620	19 120	20 720	22 480	24 410	26 440	28 680	31 110	33 770
6	do 12 let	12 190	13 230	14 320	15 570	16 850	18 280	19 850	21 490	23 310	25 340	27 440	29 750	32 270	35 040
7	do 15 let	12 680	13 730	14 890	16 140	17 490	18 950	20 610	22 320	24 200	26 290	28 480	30 880	33 520	36 360
8	do 19 let	13 150	14 250	15 430	16 770	18 140	19 660	21 390	23 170	25 110	27 300	29 550	32 050	34 760	37 750
9	do 23 let	13 630	14 790	16 020	17 400	18 840	20 410	22 180	24 020	26 060	28 310	30 670	33 240	36 080	39 180
10	do 27 let	14 170	15 360	16 630	18 070	19 550	21 170	23 030	24 940	27 050	29 390	31 830	34 510	37 450	40 650
11	do 32 let	14 690	15 930	17 260	18 760	20 290	21 990	23 910	25 900	28 080	30 470	33 030	35 800	38 870	42 180
12	nad 32 let	15 250	16 550	17 900	19 470	21 060	22 810	24 820	26 870	29 150	31 640	34 280	37 160	40 330	43 760

Zdroj: Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. příloha č. 6

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 7 (v Kč měsíčně) od 1. 11. 2016
Lékař orgánu sociálního zabezpečení - NE úředník pod zákoníkem práce

Příloha 7: Platové tarify lékař sociálního zabezpečení od 1. 1. 2017

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída			
		11	12	13	14
1	do 1 roku	24 790	26 390	29 810	33 400
2	do 2 let	25 510	27 170	30 660	34 320
3	do 4 let	26 280	28 000	31 560	35 280
4	do 6 let	27 060	28 820	32 460	36 280
5	do 9 let	27 860	29 720	33 420	37 310
6	do 12 let	28 710	30 620	34 410	38 380
7	do 15 let	29 580	31 580	35 440	39 500
8	do 19 let	30 500	32 570	36 510	40 650
9	do 23 let	31 420	33 590	37 600	41 860
10	do 27 let	32 400	34 640	38 760	43 100
11	do 32 let	33 410	35 740	39 940	44 400
12	nad 32 let	34 470	36 880	41 180	45 740

Zdroj: Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. příloha č. 7

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 8 (v Kč měsíčně) od 1. 1. 2017
Lékař, zubní lékař – u poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče, zdravotnické záchrané služby, ve zdravotnickém zařízení
Ministerstva vnitra, Vězeňské služby

Příloha 8: Lékaři od 1. 1. 2017

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída									
		11	12	13	14	15	16				
1	do 1 roku	27 110	28 860	32 610	36 540	38 810	41 300				
2	do 2 let	27 890	29 720	33 550	37 540	39 920	42 490				
3	do 4 let	28 750	30 630	34 520	38 600	41 070	43 720				
4	do 6 let	29 590	31 530	35 510	39 680	42 240	45 010				
5	do 9 let	30 470	32 500	36 560	40 810	43 480	46 330				
6	do 12 let	31 400	33 500	37 640	41 970	44 740	47 700				
7	do 15 let	32 370	34 540	38 760	43 220	46 060	49 130				
8	do 19 let	33 360	35 620	39 920	44 470	47 450	50 630				
9	do 23 let	34 370	36 730	41 120	45 790	48 880	52 160				
10	do 27 let	35 450	37 890	42 390	47 150	50 350	53 750				
11	do 32 let	36 550	39 100	43 700	48 570	51 880	55 420				
12	nad 32 let	37 710	40 340	45 040	50 030	53 460	57 150				

Zdroj: Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. příloha č. 8

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 9 (v Kč měsíčně) od 1. 9. 2016
Pedagogická

Příloha 9: Platové tarify pedagogové od 1. 1. 2017

Platový stupeň	Počet let započítané praxe	Platová třída													
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14			
1	do 2 let	10 700	11 610	12 560	13 610	17 260	21 570	21 750	22 140	22 620	23 170	24 030			
2	do 6 let	11 100	12 030	13 080	14 170	17 750	21 760	21 950	22 530	23 100	23 870	25 160			
3	do 12 let	11 800	12 830	13 920	15 160	18 220	22 010	22 290	22 820	24 020	24 870	26 520			
4	do 19 let	12 610	13 700	14 880	16 110	19 060	22 470	22 980	23 670	25 030	26 700	28 720			
5	do 27 let	13 410	14 600	15 850	17 240	19 910	23 170	23 710	24 670	26 590	28 750	31 550			
6	do 32 let	14 560	15 830	17 160	18 650	21 320	24 350	25 020	26 040	28 810	31 130	34 100			
7	nad 32 let	14 970	16 260	17 640	19 170	21 930	24 910	25 560	26 740	29 500	31 910	34 920			

Zdroj: Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. příloha č. 9

Příloha 10: THP pracovníci od 1. 1. 2018

Technickohospodářští pracovníci/dělníci – poskytovatel zdravotních služeb, poskytovatel sociálních služeb

Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb. – platné od 1. 1. 2018

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	8 760	9 510	10 310	11 160	12 100	13 140	14 240	15 450	16 760	18 200	19 730	21 400	23 190	25 160	27 330	29 630
2	do 2 let	9 070	9 850	10 690	11 590	12 560	13 620	14 790	16 020	17 410	18 870	20 490	22 210	24 070	26 120	28 360	30 740
3	do 4 let	9 430	10 230	11 090	12 030	13 050	14 130	15 340	16 650	18 060	19 600	21 260	23 050	25 000	27 100	29 440	31 900
4	do 6 let	9 780	10 610	11 530	12 490	13 550	14 680	15 920	17 260	18 750	20 330	22 060	23 920	25 930	28 130	30 550	33 100
5	do 9 let	10 150	11 020	11 950	12 940	14 060	15 220	16 520	17 930	19 450	21 120	22 870	24 800	26 910	29 190	31 680	34 360
6	do 12 let	10 550	11 420	12 410	13 460	14 590	15 820	17 150	18 610	20 190	21 930	23 760	25 760	27 920	30 300	32 890	35 660
7	do 15 let	10 940	11 880	12 890	13 960	15 150	16 410	17 790	19 300	20 960	22 740	24 660	26 720	28 980	31 430	34 130	36 990
8	do 19 let	11 360	12 340	13 360	14 480	15 710	17 020	18 470	20 020	21 740	23 590	25 580	27 740	30 080	32 630	35 410	38 380
9	do 23 let	11 800	12 800	13 880	15 050	16 330	17 670	19 180	20 780	22 570	24 500	26 560	28 770	31 200	33 850	36 760	39 840
10	do 27 let	12 230	13 280	14 390	15 600	16 930	18 340	19 910	21 580	23 420	25 410	27 560	29 860	32 390	35 130	38 120	41 330
11	do 32 let	12 700	13 790	14 940	16 190	17 580	19 030	20 670	22 390	24 290	26 370	28 600	31 000	33 600	36 460	39 570	42 890
12	nad 32 let	13 180	14 330	15 540	16 800	18 240	19 730	21 470	23 230	25 230	27 380	29 680	32 170	34 870	37 820	41 070	44 510

Zdroj: Nařízení vlády č. 341/2017 Sb. příloha č. 1

„Úřednická“ – dle zákoníku práce

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	9 070	9 850	10 670	11 570	12 530	13 590	14 740	16 000	17 360	18 810	20 450	22 160	24 020	26 070	28 290	30 710
2	do 2 let	9 400	10 210	11 070	12 010	13 040	14 120	15 290	16 610	18 000	19 530	21 210	22 980	24 940	27 040	29 360	31 860
3	do 4 let	9 750	10 610	11 490	12 460	13 520	14 650	15 880	17 240	18 690	20 280	22 050	23 860	25 880	28 080	30 470	33 050
4	do 6 let	10 110	11 000	11 940	12 930	14 040	15 210	16 480	17 900	19 400	21 050	22 860	24 740	26 840	29 130	31 620	34 300
5	do 9 let	10 520	11 420	12 390	13 420	14 570	15 790	17 110	18 580	20 130	21 840	23 720	25 690	27 860	30 220	32 810	35 590
6	do 12 let	10 930	11 850	12 840	13 920	15 120	16 370	17 760	19 300	20 880	22 650	24 620	26 660	28 910	31 350	34 040	36 920
7	do 15 let	11 330	12 320	13 340	14 460	15 680	17 000	18 410	20 010	21 700	23 520	25 560	27 670	30 000	32 550	35 330	38 310
8	do 19 let	11 760	12 780	13 850	15 000	16 280	17 630	19 100	20 770	22 510	24 400	26 510	28 730	31 130	33 770	36 680	39 760
9	do 23 let	12 200	13 250	14 380	15 570	16 900	18 300	19 830	21 550	23 350	25 330	27 500	29 800	32 300	35 060	38 060	41 250
10	do 27 let	12 690	13 780	14 920	16 160	17 550	19 000	20 560	22 380	24 240	26 270	28 540	30 930	33 530	36 380	39 510	42 790
11	do 32 let	13 150	14 270	15 490	16 770	18 220	19 720	21 370	23 240	25 160	27 280	29 620	32 090	34 790	37 760	40 990	44 430
12	nad 32 let	13 660	14 820	16 080	17 400	18 920	20 460	22 170	24 120	26 110	28 320	30 750	33 300	36 110	39 180	42 520	46 110

Zdroj: Nařízení vlády č. 341/2017 Sb. příloha č. 2

Zdravotničtí pracovníci, pracovníci v sociálních službách a sociální pracovníci – u poskytovatele zdravotních služeb a v zařízení sociálních služeb

Příloha 12: Zdravotní a sociální pracovníci, od 1. 1. 2018

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída													
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	do 1 roku	11 140	12 080	13 090	14 210	15 390	16 690	18 170	19 660	21 300	23 160	25 080	27 190	29 520	32 030
2	do 2 let	11 580	12 530	13 600	14 770	15 980	17 330	18 800	20 400	22 100	24 020	26 020	28 240	30 620	33 250
3	do 4 let	12 020	13 010	14 110	15 320	16 580	17 980	19 530	21 170	22 960	24 960	27 030	29 310	31 790	34 510
4	do 6 let	12 460	13 520	14 630	15 900	17 220	18 670	20 270	21 970	23 830	25 880	28 020	30 400	32 980	35 800
5	do 9 let	12 930	14 030	15 200	16 490	17 870	19 390	21 040	22 800	24 730	26 860	29 090	31 550	34 230	37 150
6	do 12 let	13 410	14 560	15 760	17 130	18 540	20 110	21 840	23 640	25 650	27 880	30 190	32 730	35 500	38 550
7	do 15 let	13 950	15 110	16 380	17 760	19 240	20 850	22 680	24 560	26 620	28 920	31 330	33 970	36 880	40 000
8	do 19 let	14 470	15 680	16 980	18 450	19 960	21 630	23 530	25 490	27 630	30 030	32 510	35 260	38 240	41 530
9	do 23 let	15 000	16 270	17 630	19 140	20 730	22 460	24 400	26 430	28 670	31 150	33 740	36 570	39 690	43 100
10	do 27 let	15 590	16 900	18 300	19 880	21 510	23 290	25 340	27 440	29 760	32 330	35 020	37 970	41 200	44 720
11	do 32 let	16 160	17 530	18 990	20 640	22 320	24 190	26 310	28 490	30 890	33 520	36 340	39 380	42 760	46 400
12	nad 32 let	16 780	18 210	19 690	21 420	23 170	25 100	27 310	29 560	32 070	34 810	37 710	40 880	44 370	48 140

Zdroj: Nařízení vlády č. 341/2017 Sb. příloha č. 3

Příloha č. 4 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb. – platné od 1. 1. 2018

Lékaři, zubní lékaři

Příloha 13: Lékaři, zubní lékaři od 1. 1. 2018

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída									
		11	12	13	14	15	16				
1	do 1 roku	29 830	31 750	35 880	40 200	42 700	45 430				
2	do 2 let	30 680	32 700	36 910	41 300	43 920	46 740				
3	do 4 let	31 630	33 700	37 980	42 460	45 180	48 100				
4	do 6 let	32 550	34 690	39 070	43 650	46 470	49 520				
5	do 9 let	33 520	35 750	40 220	44 900	47 830	50 970				
6	do 12 let	34 540	36 850	41 410	46 170	49 220	52 470				
7	do 15 let	35 610	38 000	42 640	47 550	50 670	54 050				
8	do 19 let	36 700	39 190	43 920	48 920	52 200	55 700				
9	do 23 let	37 810	40 410	45 240	50 370	53 770	57 380				
10	do 27 let	39 000	41 680	46 630	51 870	55 390	59 130				
11	do 32 let	40 210	43 010	48 070	53 430	57 070	60 970				
12	nad 32 let	41 490	44 380	49 550	55 040	58 810	62 870				

Zdroj: Nařízení vlády č. 341/2017 Sb. příloha č. 4

Příloha č. 5 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb. – platné od 1. 1. 2018

Pedagogičtí pracovníci

Příloha 14: Pedagogičtí pracovníci od 1. 1. 2018

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída												
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
1	do 2 let	12 310	13 360	14 450	15 660	19 850	24 810	25 020	25 470	26 020	26 650	27 640		
2	do 6 let	12 770	13 840	15 050	16 300	20 420	25 030	25 250	25 910	26 570	27 460	28 940		
3	do 12 let	13 570	14 760	16 010	17 440	20 960	25 320	25 640	26 250	27 630	28 610	30 500		
4	do 19 let	14 510	15 760	17 120	18 530	21 920	25 850	26 430	27 230	28 790	30 710	33 030		
5	do 27 let	15 430	16 790	18 230	19 830	22 900	26 650	27 270	28 380	30 580	33 070	36 290		
6	do 32 let	16 750	18 210	19 740	21 450	24 520	28 010	28 780	29 950	33 140	35 800	39 220		
7	nad 32 let	17 220	18 700	20 290	22 050	25 220	28 650	29 400	30 760	33 930	36 700	40 160		

Zdroj: Nařízení vlády č. 341/2017 Sb. příloha č. 5